



## Eğitim Örgütlerinde Yaşanan Örgütsel Sinizmin Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Bir Meta-Analiz Çalışması\*

### A Meta-Analysis Study on the Antecedents and Consequences of Organized Cynicism in the Educational Organizations

Miray DAĞYAR\*\*, Gamze KASALAK\*\*\*

• *Geliş Tarihi:* 09.11.2017 • *Kabul Tarihi:* 21.03.2018 • *Yayın Tarihi:* 31.10.2018

**Kaynakça Bilgisi:** Dağyar, M., & 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

**Citation Information:** Dağyar, M., & Kasalak, G. (2018). A meta-analysis study on the antecedents and consequences of organized cynicism in the educational organizations. *Hacettepe University Journal of Education*, 33(4), 967-986. doi: 10.16986/HUJE.2018037797

**ÖZ:** Çalışmada, Türkiye'deki ilkokul, ortaokul, lise ve üniversitelerde görev yapan öğretmen/öğretim elemanlarının, örgütsel sinizm düzeylerini etkileyen (öncüller) ve örgütsel sinizm düzeylerinden etkilenen (ardıl/sonuçlar) örgütsel faktörleri ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu amaçla, ilgili konuda birbirinden bağımsız yapılmış nicel çalışmalardan elde edilen bulgular, bağımsız ve benzer araştırmaların sonuçlarını tutarlı ve uyumlu bir şekilde bir araya getirmeyi amaçlayan meta-analiz yöntemi ile birleştirilmiş ve yorumlanmıştır. Eğitim kurumlarında örgütsel sinizmin öncülleri ve ardıllarıyla ilgili farklı sonuçlara ulaşılmış çok sayıda araştırma bulunması, bu araştırma sonuçlarının bir bütün halinde değerlendirilmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Araştırmada, örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları ayrı ayrı analiz edilmiş ve sonucunda örgütsel sinizm ile sinizmi etkileyen öncül örgütsel faktörler arasında güçlü düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunurken, sinizmden etkilenen ardıl örgütsel faktörler ile çok zayıf düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında, örgütsel sinizm ile öncül ve ardıl örgütsel faktörler arasındaki ilişki, meta-analize dâhil edilen çalışmalarda yer verilen öncül ve ardıl alt örgütsel faktörler açısından da incelenmiştir.

**Anahtar sözcükler:** Örgütsel sinizm, meta-analiz yöntemi, etki büyüklüğü, öğretmen/öğretim elemanı

**ABSTRACT:** In the study, it was aimed to reveal organizational factors affecting the levels of organizational cynicism (antecedents) and influenced by organizational cynicism levels (consequences / outcomes) of teachers / lecturers working in primary schools, junior high schools, high schools and universities in Turkey. For this purpose, findings obtained from independent quantitative studies on the subject are combined and interpreted by a meta-analysis method which aims to bring together the results of independent and similar researches in a consistent and harmonious way. The existence of a large number of researches in educational institutions that have reached different conclusions about organizational cynicism predecessors and outcomes leads to the need to evaluate these research results as a whole. In the study, it was determined that organizational cynicism antecedents and their results were analyzed separately, and as a result there was a strong negative correlation between organizational cynicism and antecedent factors affecting cynicism, also a very weak and negative relationship with consequence factors influenced by organizational cynicism. In addition, the relationship between organizational cynicism and predecessor and successor factors has also been examined in terms of preliminary and successor sub-factors in which meta-analysis is included.

**Keywords:** Organizational cynicism, meta-analysis method, effect size, teacher/lecturer

\* Bu çalışma Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Birimi tarafından SBA-2016-1711 kodlu proje kapsamında desteklenmiştir ve 16.06.2017 tarihinde sona ermiştir.

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Antalya-Türkiye. e-posta: [mdagyar@akdeniz.edu.tr](mailto:mdagyar@akdeniz.edu.tr) (ORCID: 0000-0002-7129-9236)

\*\*\* Öğr. Gör. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Antalya-Türkiye. e-posta: [gamzekalagan@akdeniz.edu.tr](mailto:gamzekalagan@akdeniz.edu.tr) (ORCID: 0000-0002-5084-0054)

## 1. GİRİŞ

Kuramsal temelleri afetme (Eaton, 2000), beklenti (Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams, 1989; Brandes, 1997; Mirvis ve Kanter, 1991), duygusal olaylar (Brown ve Cregan, 2008), sosyal değişim (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003), sosyal güdülenme (Eaton, 2000) ve tutum (James, 2005) kuramlarına dayalı olarak geliştirilen örgütsel sinizmi kavramı, 1980’li yılların sonunda Kanter ve Mirvis’in (1989) sinizmin örgütlerde neden yaygınlaştığını ortaya çıkarmak amacıyla hazırladıkları “Sinik Amerikanlar” adlı kitabı gerçekçi olmayan yüksek beklentilerine, oluşan yüksek beklentilerinin karşılanmaması sonucunda hayal kırıklığı yaşamalarına ve hüsrana uğramalarına odaklanılmaktadır (Andersson, 1996; Kanter ve Mirvis, 1989). Bu görüşe ek olarak, işgörenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin “olumsuz tutumları” ile “küçük düşürücü” ve “eleştirici” davranışta bulunma eğilimleri, çalıştıkları kurumun “bütünlük”ten ve “dürüstlük”ten yoksun olduğunu düşünme inançlarını da kapsamaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

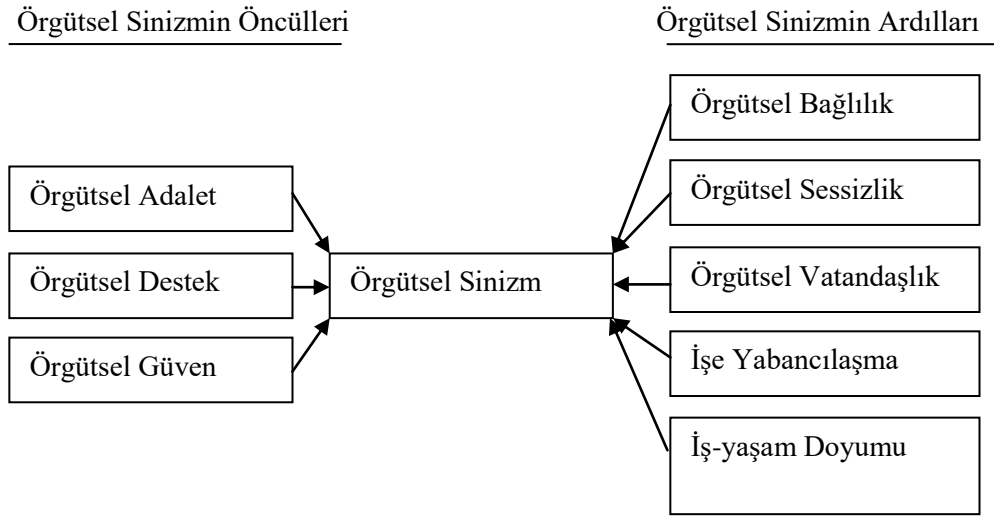
İşgörenlerin çalıştıkları kurumlarına yönelik “hüsrana”, “hayal kırıklığı” ve “olumsuz duygular” gibi güvensizlikle sembolize edilen tutumsal olguları (Andersson ve Bateman, 1997) ele alan örgütsel sinizm kavramı, (i) *bilişsel*, (ii) *duyuşsal* ve (iii) *davranışsal* boyutlar kapsamında ele almak mümkündür (Brandes, 1997). Bilişsel sinizm ile örgütlerin dürüstlük, güven ve adaletten yoksun olduğu inancı vurgulanmaktadır (Abraham, 2000; Dean vd., 1998). Dolayısıyla kurumların yalancı, samimiyetsiz, güvenilmez, tembel (Cook ve Medley, 1954), dengesiz, hilekâr, bencil (Barefoot vd., 1989) ve gaddar (O’Hair ve Cody, 1987) işgörenden oluştuğu inancı hakimdir. Duyuşsal sinizm işgörenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin sinirlilik, kızgınlık, gerilim ve endişe duyma gibi duygusal tepkileri (Abraham, 2000; Dean vd., 1998) yansıtmaktadır. Davranışsal sinizm ile, işgörenlerin kurumlarında yaşanacak olaylar hakkında karamsar tahminlerde bulunmaları ile kurum ve kurum çalışanları hakkında yakınmaları, yapıcı olmayan eleştirilerde bulunmaları ve alaycı davranışlar sergilemeleri ifade edilmektedir (Dean vd., 1998). İşgörenlerin birbirleriyle anlamlı bir şekilde bakışmaları, alaycı ve küçümser bir şekilde gülümsemeleri de sinik davranışlara örnek gösterilmektedir (Brandes ve Das, 2006).

Örgütsel sinizm kavramına ilişkin araştırmalar, başlangıçta işletme kurumlarında incelenmeye başlanmıştır. 2000’li yılların başında ise eğitim kurumlarında da örgütsel sinizmin yansımaları gerçekleşmiştir (Arabacı, 2010; James, 2005; Gün ve Atanur Baskan, 2017; Qian ve Daniels, 2008). Bunun nedeni, eğitim kurumlarının örgütsel yapısının bürokratik özelliklere sahip olması (Albrecht, 2002), kurumsal başarıyı yakalamaları, kalite ve verim merkezli yeni uygulamalar gerçekleştirebilmeleri, eğitim işgörenlerin çalıştıkları kuruma ilişkin tutumlarına bağlı olmasıdır (Ercan, 2006). Dolayısıyla eğitim kurumlarındaki işgören çeşitliliğinin (öğretmenler, okul yöneticileri, maarif müfettişleri, öğretim elemanları vb.) oluşturduğu tutumsal, ilgisel, yaşam biçimi, kültürel, inançsal, değerleri ve kişilik özellikleri gibi birçok farklılıklar da örgütsel sinizmin belirleyicileri olarak gösterilebilir.

Alanyazında eğitim kurumlarında örgütsel sinizm kavramıyla ilgili birçok nitel ve nicel araştırmalara rastlamak mümkündür. Bu araştırmalarda eğitim kurumu işgörendeninin örgütsel sinizm düzeyleri (Arslan, 2012; Demirtaş, Özdemir ve Küçük, 2016; Doğan-Kılıç, 2013; Helvacı ve Çetin, 2012; Kahveci ve Demirtaş, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Korkut ve Aslan, 2016; Özgan, Çetin ve Külekçi, 2011) belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca, eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmaların ağırlıklı olarak örgütsel değişkenlerle olan ilişkilerini incelemeye yönelik olduğu görülmektedir. Özellikle örgütsel sinizmin öncüllerinden örgütsel adalet (Çetin, Özgan ve Bozbayındır, 2013; Özcan, 2014; Uğurlu, Köybaşı ve Öncel, 2016), örgütsel destek (Erkol, 2015; Kasalak ve Aksu, 2014) ve örgütsel güven (Kara, Güneş ve Aydoğan, 2015; Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015) ile örgütsel sinizmin sonuçlarından iş doyumunu (Korkmaz, Okçu ve Uçar, 2015; Yar, 2013), yabancılaşma (Çivilidağ, 2015), örgütsel sessizlik (Demirtaş, Özdemir ve Küçük, 2016; Kalay, Oğrak, Bal ve

Nişancı, 2014), örgütsel bağlılık (Atmaca, 2014; Ergen, 2015; Çanak, 2014; Yaşar ve Özdemir, 2016) ve örgütsel vatandaşlık (Yar ve Serin, 2015) ilgili çok sayıda araştırmaya ulaşmak da mümkündür.

Eğitim kurumlarında örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçlarıyla ilgili çok sayıda çalışmaya ulaşmak mümkün olsa da, var olan araştırmaların bir bütün halinde değerlendirilememiş olması alanyazın için büyük bir eksiklik olarak kabul edilebilir. Her alanda olduğu gibi sosyal bilimlerde de tek bir araştırmanın yeterince kesin sonuçlar üretmesi beklenemez. Araştırmalar, maliyet, zaman, mekân gibi nedenlerle zorunlu olarak sınırlı alanlarda gerçekleştirilmekte ve araştırma sonuçları da bu faktörlerden etkilenmektedir. Dolayısıyla alanyazında, benzer problemleri açıklamaya çalışan araştırma bulgularının sentez ve yorumlanmasına ihtiyaç vardır (Çoğaltay, Karadağ ve Öztekin, 2014). Bu nedenle, bu çalışmada Türkiye’deki eğitim kurumlarındaki görev yapan işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizmi etkileyen ve örgütsel sinizmden etkilenen örgütsel faktörler arasındaki ilişkileri gösteren etki büyüklüklerini belirlemektir.



**Şekil 1.1. Araştırmanın Teorik Modeli**

Yapılan çalışmanın amacı, Türkiye’deki ilkökul, ortaokul, lise ve üniversitelerde görev yapan öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizmin öncül ve ardıl örgütsel faktörleri arasındaki ilişkileri gösteren etki büyüklüklerini belirlemektir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Meta-analize dâhil edilen çalışmalara ilişkin verilerin frekans ve yüzde dağılımları nedir?
2. Örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçlarının, eğitimcilerin örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi nedir?
3. Alan yazında örgütsel sinizm ile öncül ve ardıl örgütsel faktörler arasındaki ilişkileri inceleyen yayımlanmış ve yayımlanmamış çalışmaların etki büyüklükleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
4. Örgütsel sinizm ile öncül ve ardıl alt örgütsel faktörler arasındaki ilişki nedir?

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Meta-Analiz Yöntemi

Araştırmada, meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Türkiye’deki ilkökul, ortaokul, lise ve üniversite düzeyinde eğitim kurumlarında görevli öğretmen/öğretim elemanlarının üzerinde

yapılmış birbirinden bağımsız ama benzer bireysel çalışmalardan elde edilen istatistikî verileri, meta-analiz yöntemiyle bir araya getirip, öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde daha net bir yargıya varabilmek amaçlanmıştır. Bunun için de, alanyazındaki çalışmalarda, Türkiye'deki eğitim kurumlarında görevli öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerini etkileyen (örgütsel adalet, örgütsel destek, örgütsel güven) ve örgütsel sinizm düzeylerinden etkilenen (örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik, örgütsel vatandaşlık, işe yabancılaşma, iş-yaşam doyumu) örgütsel faktörlerin etkisini araştıran çalışmalar incelenmiştir.

Meta-analiz, belirlenmiş bir konuda yapılmış deneylerin tamamını kapsamlı bir şekilde analiz etmede kullanılan bağımsız ve benzer araştırmaların sonuçlarını tutarlı ve uyumlu bir şekilde bir araya getirmeyi amaçlayan ve yapılmış analizlerin tekrar analizini sağlayan bir alan yazın tarama yöntemidir (Cohen, 1998; Radin ve Ferrari, 1991).

Bilgilerin birleştirilmesi ve bütün halinde yorumlanabilmesini amaçlayan ve nicel bir çalışma olan meta-analiz yönteminde, diğer alan yazın taramalarında kullanılan sezgisel çıkarımların yerine, standart sayısal verilere dayalı çıkarımlar yapılmaktadır (Radin, 2002; Cohen, Welkowitz ve Ewen, 2000). Ayrıca, meta-analiz sayesinde, bulguları birleştirilecek olan çalışmaların bağımsız değişkenlerinin kodlanması yoluyla bireysel çalışmalar denetlenmekte ve kötü tasarlanmış çalışma sonuçları elenebilmektedir. Meta-analiz yönteminde, farklı çalışma sonuçlarının istatistikî tekniklerle birleştirilmesi amaçlandığı için, çalışmalar arasındaki heterojenlik problemi ortadan kaldırılabilir. Yayımlanmış çalışmaların yanında yayımlanmamış çalışmaların bulgularından da yararlanılması gerektiği için, çalışmalarda etkisine bakılan değişken lehine yayım yanlılığı olabilir önyargısı yok edilebilmektedir.

Meta-analiz çalışmalarının temel birimi etki büyüklüğüdür. Bu kavram iki değişken arasındaki ilişkinin ya da uygulama etkisinin büyüklüğünü belirlemek için kullanılmaktadır (Boranstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2013). Yapılan meta-analiz çalışmasında, etki büyüklüğü değerlerini yorumlanmak için, aşağıda verilen Cohen, Manion ve Morrison'a (2007) göre korelasyona dayanan etki büyüklüğü sınıflamasından yararlanılmıştır.

- 0.00 etki büyüklüğü değeri < 0.10 ise çok zayıf düzeyde etki
- 0.11 etki büyüklüğü değeri < 0.30 ise zayıf düzeyde etki
- 0.31 etki büyüklüğü değeri < 0.50 ise orta düzeyde etki
- 0.51 etki büyüklüğü değeri < 0.80 ise güçlü düzeyde etki
- Etki büyüklüğü değeri < 0.81 ise çok güçlü düzeyde etki

## 2.2. Verilerin Toplanması

Çalışmaya, araştırmanın amacına uygun yurt içinde yapılmış yüksek lisans tezleri, doktora tezleri, dergilerde yayımlanmış makaleler, elektronik kaynaklar üzerinden yayım yapan uluslararası veri tabanlarından elde edilmiş makale ve bildirimler dâhil edilmiştir.

Belirlenen üniversite kütüphanelerinin elektronik katalogları, araştırmacı tarafından kütüphanelere çevrimiçi uzaktan erişimle ya da ilgili üniversitenin kütüphanesine gidilerek tarama yapılmıştır. Atıf indekslerinden ve veri tabanlarından; Science Citation Index, Social Science Citation Index, Arts and Humanities Citation Index, ERIC (Educational Resources Information Center), Proquest Digital Dissertations taranmıştır. Ayrıca sadece özetine ya da başlığına ulaşılabilmemiş çalışmaların bütününe de, araştırmacılarına e-posta gönderilmesi yoluyla ulaşılmaya çalışılmıştır. Ek olarak eğitim alanında yapılmış konferans ve kongrelerin bildiri kitapçıkları da taranmıştır.

Elektronik taramalarda “örgütsel sinizm”, “meta-analiz”, “öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri”, “öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri” ifadeleri ve aynı ifadelerin İngilizce karşılıkları tırnak içinde ve tırnak içinde verilmeden yazılarak araştırma yapılmıştır. Ulaşılan kaynakların kaynakçaları da incelenerek yeni kaynaklara erişim sağlanmıştır.

Yapılması planlanan geniş çaplı alanyazın taramasından önce konuyla ilgili yeterli sayıda çalışma olup olmadığı hakkında fikir sahibi olabilmek adına Yüksek Öğretim Kurumu katalog tarama hizmetinden ve Google akademik arama motorundan yararlanılarak ilgili konuda alanyazın taraması yapılmış ve Araştırmanın amacına uygun 50 araştırmaya ulaşılmıştır. Bu sayı geniş bir alanyazın taraması sonucunda 142 çalışma sayısına ulaşmış ve bu doğrultuda elde edilen çok sayıda bireysel çalışmayı kapsayabilecek bir meta analiz çalışmasının yapılması gereklilik haline gelmiştir. Geniş alanyazın taraması sonucunda ulaşılmış olan çalışmalar arasından meta-analize dâhil edilme kriterlerini taşımayanlar elenmiş ve sonuç olarak 22 çalışmanın verilerinin meta-analize dâhil edilebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu 22 çalışmadan dört tanesinde (Çivilidağ, 2015; Iraz, Fındık ve Eryeşil, 2012; Kılınç, 2014; Yorulmaz ve Çelik, 2016) meta-analize veri girişi yapılabilecek birden fazla alt boyut bulunmasından dolayı, meta-analize 26 çalışmanın verilerinin girildiği kabul edilmiştir. Bir araştırmanın meta-analize dâhil edilme ölçütleri, bulgularından yararlanılacak çalışmaların araştırma konusu kapsamında olmaları ve analiz için gerekli istatistik verilere sahip olmalarıdır (Wilson, Lipsey ve Derzon, 2003). Yapılan araştırmanın meta-analizine dâhil edilen araştırmalarda;

1. Araştırmanın amacı, Türkiye’deki eğitim kurumlarında (ilkokul, ortaokul, lise ve üniversite) görev yapan öğretmen ve öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerini etkileyen örgütsel faktörleri ve/veya öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerini sonucunda oluşan örgütsel faktörleri araştırmak olarak net bir şekilde belirtilmiştir.

2. Araştırmanın etki büyüklüğünü hesaplamak için bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının ve örneklem büyüklüğünün verilmesi gerekmektedir. Korelasyon yerine kısmi korelasyon ve regresyon katsayılarının verildiği çalışmalar araştırmaya dahil edilmemiştir.

3. Değişkenlerin sadece alt boyutlarına dair korelasyonları veren ve genel korelasyonların verilmediği çalışmalar araştırmaya dâhil edilmemiştir.

4. 2010-2016 yılları temel alınmış ve 2010 yılından başlamak üzere, 2017 yılına kadar yapılmış çalışmalar araştırmaya dâhil edilmiştir.

5. Çalışmalar konusunda, ilgili konuda sadece Türkiye’deki eğitim kurumlarında yapılmış araştırmalar araştırmaya dâhil edilmiştir.

Yapılan geniş çaplı alanyazın taraması sonrasında, meta-analize dâhil edilme kriterlerini karşılayan çalışmalar incelenmiş ve araştırmacılar tarafından kodlama formu geliştirilmiştir. Kodlama formu, meta-analize dâhil edilen çalışmalardan belirlenen bağımsız değişkenlerle ilgili bilgilerin kodlanarak sayısal verilere dönüştürülmesinde kullanılmaktadır. Araştırmada, kodlama sürecinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Kodlamalar alan uzmanı iki akademisyen tarafından değerlendirilmiştir. Meta-analiz çalışmalarında, iki ya da daha fazla kodlayıcı arasındaki kodlama benzerliklerini ölçen Krippendorff Katsayısı, Cohen’in Kappa katsayısı veya kodlayıcılar arası güvenilirlik katsayısı meta-analiz çalışmalarında kodlama formunun güvenilirliğini belirlemede kullanılmaktadır (Leary, 2012). Araştırmada da kodlama sürecinin güvenilirliğini belirleyebilmek amacıyla, beş araştırmanın kodlanan bulgularından yola çıkılarak kodlayıcılar arası güvenilirlik test edilmiş ve araştırmanın kodlayıcılar arası güvenilirlik katsayısı 0.97 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu değer de, kodlama sürecinin güvenilir olduğunu göstermektedir (Ergene, 1999). Sonuç olarak, araştırmada aşağıda verilen alt değişkenler kapsamında kodlamalar yapılmıştır:

1. Araştırmanın yapıldığı yıl
2. Araştırmanın türü
3. Korelasyon katsayıları (Pearson korelasyon katsayısı)
4. Örneklem sayıları
5. Araştırmanın yapıldığı okul türü
6. Araştırmanın yapıldığı coğrafi bölge.

### 2.3. Verilerin Analizi

Yapılan araştırmada, meta-analize dâhil edilen her araştırmanın etki büyüklüğü değerleri ve birleştirilmiş etki büyüklüğü Comprehensive Meta Analysis v2.0 (CMA) İstatistiksel Paket programı kullanılarak hesaplanmıştır.

CMA programı, etki büyüklüğü hesaplamalarında meta-analizde yer alan çalışmaların rapor edilmiş bulgularını kullanarak etki büyüklüklerini hesaplamaktadır. Her çalışmayı ortak bir değer altında buluşturabilmek için CMA programı, her bir çalışma için etki büyüklüğü hesaplama kolaylığı sunmaktadır. Ayrıca araştırmada, her bireysel araştırmanın aynı hipotezi test edip etmediğini belirlemek için CMA programından yararlanılarak heterojenlik testi yapılmıştır. Ek olarak Araştırmada betimsel verilerin analizinde, SPSS 15.0 istatistiksel paket programından da yararlanılmıştır. İstatistiksel analizlerin önemlilik düzeyi olarak .05 değeri seçilmiştir. Kodlama formunun veri girişinde ise Microsoft Excel 2007 programından yararlanılmıştır.

## 3. BULGULAR

### 3.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmada, “meta-analize dâhil edilen araştırmalara ilişkin verilerin frekans ve yüzde dağılımları nedir?” sorusu ilk alt problem olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, öncelikle meta-analize dâhil edilen çalışmaların yayım yıllarına göre yayım sayısı dağılımı Tablo 1’de verilmektedir.

**Tablo 1: Meta-analize dâhil edilen çalışmaların yıllara göre yayım sayısı dağılımı**

| Yayım Yılı    | Yayım Sayısı | Yayım Yılı | Yayım Sayısı |
|---------------|--------------|------------|--------------|
| 2010          | 1            | 2014       | 4            |
| 2011          | 3            | 2015       | 4            |
| 2012          | 3            | 2016       | 5            |
| 2013          | 6            |            |              |
| <b>Toplam</b> |              | <b>26</b>  |              |

Tablo 1’ de görüldüğü gibi, çalışmaya 2010-2016 yılları ve arasında yapılmış 26 tane çalışma dâhil edilmiştir. Tablo 1’de verilen yayım sayılarına göre, geçmişten günümüze örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine yapılmış çalışma sayısının artış gösterdiği görülmektedir. Meta-analize dâhil edilen çalışmalara ilişkin kategorik bağımsız değişken verilerinin yüzde ve frekans dağılımları Tablo 2’de verilmektedir.

**Tablo 2: Araştırmanın bağımsız değişkenlerinin frekans ve yüzde dağılımı**

| Kategorik Bağımsız Değişkenler                       | Frekans | Yüzde | Toplam(f/%) |
|--|---------|-------|-------------|
| Örgütsel Sinizmi Etkileyen ya da Sinizmden Etkilenen |         |       |             |
| Örgütsel Faktörler                                   |         |       |             |

|                                |    |       |           |
|--------------------------------|----|-------|-----------|
| Öncül Örgütsel Faktörler       | 7  | 26.92 | 26/100.00 |
| Sonuç/Ardıl Örgütsel Faktörler | 19 | 73.08 |           |
| <b>Yayın Türü</b>              |    |       |           |
| Makale                         | 15 | 57.69 |           |
| Tez Çalışması                  | 7  | 26.92 | 26/100.00 |
| Bildiri                        | 4  | 15.39 |           |
| <b>Yayın Durumu</b>            |    |       |           |
| Yayımlanmış                    | 15 | 57.69 | 26/100.00 |
| Yayımlanmamış                  | 11 | 42.31 |           |
| <b>Okul Türü</b>               |    |       |           |
| İlkokul                        | 11 | 42.31 |           |
| Ortaokul                       | 3  | 11.54 |           |
| Lise                           | 1  | 3.84  | 26/100.00 |
| Üniversite                     | 8  | 30.77 |           |
| İlkokul + ortaokul + lise      | 3  | 11.54 |           |
| <b>Coğrafi Bölgeler</b>        |    |       |           |
| Akdeniz                        | 2  | 7.69  |           |
| Ege                            | 2  | 7.69  |           |
| Marmara                        | 4  | 15.39 |           |
| Karadeniz                      | 4  | 15.39 |           |
| İç Anadolu                     | 6  | 23.07 | 26/100.00 |
| Doğu Anadolu                   | 5  | 19.23 |           |
| Güneydoğu Anadolu              | 3  | 11.54 |           |

Tablo 2’de görüldüğü gibi, araştırmanın meta-analizine dâhil edilen, akademik hakemli bir dergide yayımlanmış makalelerin sayısı 15, yayımlanmamış tez çalışmaları ve bildiri raporlarının sayısı ise 11’dir. Meta-analize dâhil edilen yayımlanmış ve yayımlanmamış çalışmalarla ilgili elde edilen bu bulgu, araştırmada yayım yanlılığı olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Ayrıca, meta-analize dâhil edilen çalışmaların örneklemelerine bakıldığında, 11 araştırmanın ilkökulda, 3 tanesinin ortaokulda, 1’inin lisede ve 8 tanesinin de üniversitelerde yapılmış olduğu görülmektedir. Bunların yanında bazı çalışmalarda (Polat ve Güngör, 2014) örneklem grupları karıştırılmış ilkökul + ortaokul + liselerde (f=3) görev yapan öğretmenler karışık olarak örneklemi oluşturmuşlardır. Bu çalışmalarda, örneklem sayıları, öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre ayrı ayrı verilmiş olsa da, çalışmaların bulgularında, öğretmenlerin sinizm düzeyleri ile öncül ve ardıl örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi veren değerler verilirken bu ayırım gözetilmediği için, yapılan araştırmada da okul türüne göre gruplama bu şekilde ele alınmıştır. Çalışmada, meta-analize dâhil edilen araştırmaların yapıldığı yer, Türkiye’nin coğrafi bölgeleri olarak kategorileştirilerek verilmiştir. Buna göre, ilgili çalışmaların en çok Karadeniz (f=4), Doğu Anadolu (f=5), Marmara (f=4) ve İç Anadolu (f=6) bölgelerinde yapılmış olduğu görülmektedir.

### 3.2. Araştırmanın ikinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmada, “Örgütsel sinizmin öncülleri ve ardıllarının, öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi nedir?” alt problemine ilişkin bulgulara erişebilmek için yapılan analizin sonuçları Tablo 3’te verilmektedir.

**Tablo 3: Örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçlarına ilişkin meta-analiz**

| Örgütsel Model | N | Etki Büyüklüğünün % 95 Güven Aralığı |           |           | Heterojenlik Testi |    |   |                |
|----------------|---|--------------------------------------|-----------|-----------|--------------------|----|---|----------------|
|                |   | Etki Büyüklüğü (EB)                  | Alt Sınır | Üst Sınır | Q Değeri           | df | P | I <sup>2</sup> |
|                |   |                                      |           |           |                    |    |   |                |

| Faktör |          |    |       |       |       |         |    |      |       |
|--------|----------|----|-------|-------|-------|---------|----|------|-------|
| Öncül  | Sabit    | 7  | -0.56 | -0.58 | -0.54 | 76.15   | 6  | 0.00 | 92.12 |
|        | Rastgele | 7  | -0.57 | -0.65 | -0.48 |         |    |      |       |
| Ardıl  | Sabit    | 19 | -0.14 | -0.16 | -0.12 | 1140.62 | 18 | 0.00 | 98.42 |
|        | Rastgele | 19 | -0.10 | -0.28 | 0.09  |         |    |      |       |

Tablo 3'te görüldüğü gibi, Türkiye'de görev yapan öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile sinizm düzeylerini etkileyen öncül faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek için heterojenlik testi yapılmıştır. Heterojenlik testi sonucuna göre ( $Q=76.15$ ;  $p<.05$ ) dağılımın homojen olmadığı (heterojen olduğu) sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla araştırmada, sabit etkiler modeli yerine rastgele etkiler modeli tercih edilmiştir. Rastgele etkiler modeline göre öncül örgütsel faktörlerin, %95 güven aralığının alt sınırı -0.65, üst sınırı -0.48 olmak üzere, etki büyüklüğü -0.57 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular, Cohen ve diğerine (2007) göre yorumlandığında, öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile sinizmi etkileyen öncül örgütsel faktörler arasında güçlü düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Aynı şekilde, öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile sinizm düzeylerinden etkilenen ardıl örgütsel faktörler arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için yapılan heterojenlik testi sonucunda, ( $Q=1140.62$ ;  $p<.05$ ) dağılımın heterojen olduğu, dolayısıyla sonuçları yorumlamada rastgele etkiler modelinin dikkate alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, ardıl örgütsel faktörlerin, %95 güven aralığının üst sınırı 0.09, alt sınırı -0.28 ve etki büyüklüğü de -0.10 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular, Cohen ve diğerlerine (2007) göre yorumlandığında, öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile sinizmden etkilenen ardıl örgütsel faktörler arasında çok zayıf düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Ek olarak araştırmada, öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile öncül ve ardıl örgütsel faktörler arasındaki ilişkileri gösteren etki büyüklüğü değerlerinin doğruluğunu kanıtlayabilmek için, Klasik Güvenli N (Classic Fail-Safe N) analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizin sonuçları Tablo 4'te verilmektedir.

**Tablo 4: Klasik güvenli N analizi**

| Meta-analizin Gücü                          | Örgütsel Sinizm ve Öncül Örgütsel Faktörler | Örgütsel Sinizm ve Ardıl Örgütsel Faktörler |
|---|---|---|
| Z değeri                                    | -38.30                                      | -9.76                                       |
| p-değeri                                    | 0.00  | 0.00  |
| Alfa değeri                                 | 0.05  | 0.05  |
| Alfa değeri için Z değeri                   | 1.95  | 1.95  |
| N   | 7   | 19  |
| $p>alfa$ sonucu için gerekli çalışma sayısı | 2667  | 453   |

Tablo 4'te verilen Klasik Güvenli N analizinde, hem öncül hem de ardıl örgütsel faktörler için geçerli olmak üzere, p değerinin alfa değerinden küçük olması, yapılan meta-analiz çalışmasının her iki bulgu için de güçlü ve güvenilir olduğunun göstergesi kabul edilmektedir. Elde edilen bulgulara göre, meta-analiz çalışmasının sonucunu geçersiz kılmak için örgütsel sinizm ile öncül örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi araştıran 2667 tane, örgütsel sinizm ile ardıl örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi inceleyen de 453 tane bireysel araştırmanın daha analize eklenmesi gerekmektedir ( $p<.05$ ).



### 3.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

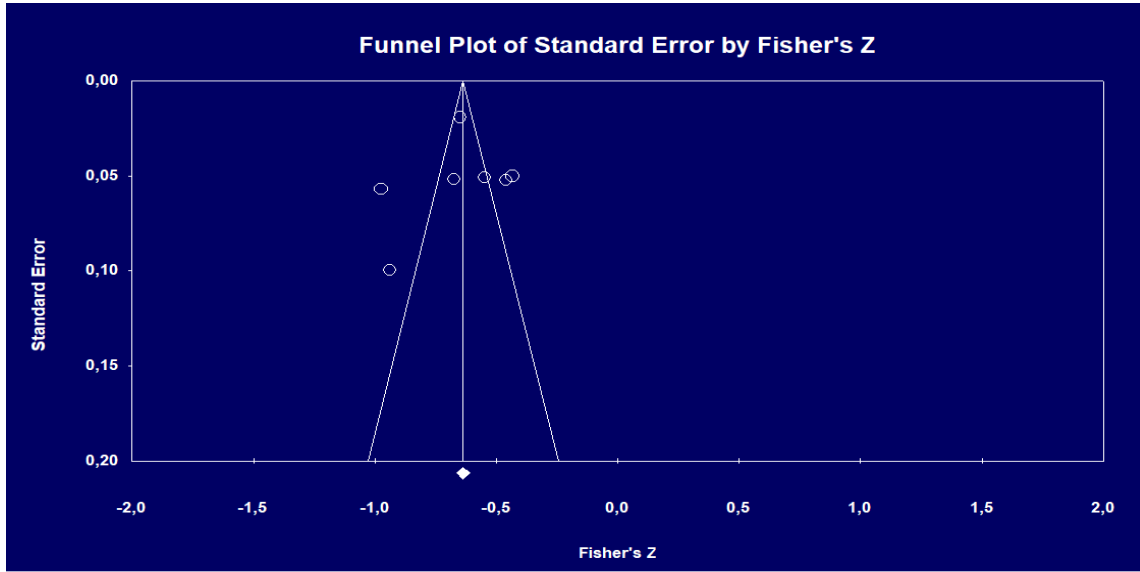
Araştırmada, “Alanyazında örgütsel sinizm ile öncül ve ardıl örgütsel faktörler arasındaki ilişkileri inceleyen yayımlanmış ve yayımlanmamış çalışmaların etki büyüklükleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?” alt problemine ilişkin bulgulara erişebilmek için yapılan analizin sonuçları Tablo 5’te verilmektedir.

**Tablo 5: Öncül ve ardıl örgütsel faktörlere göre yayım yanlılığı analiz sonuçları**

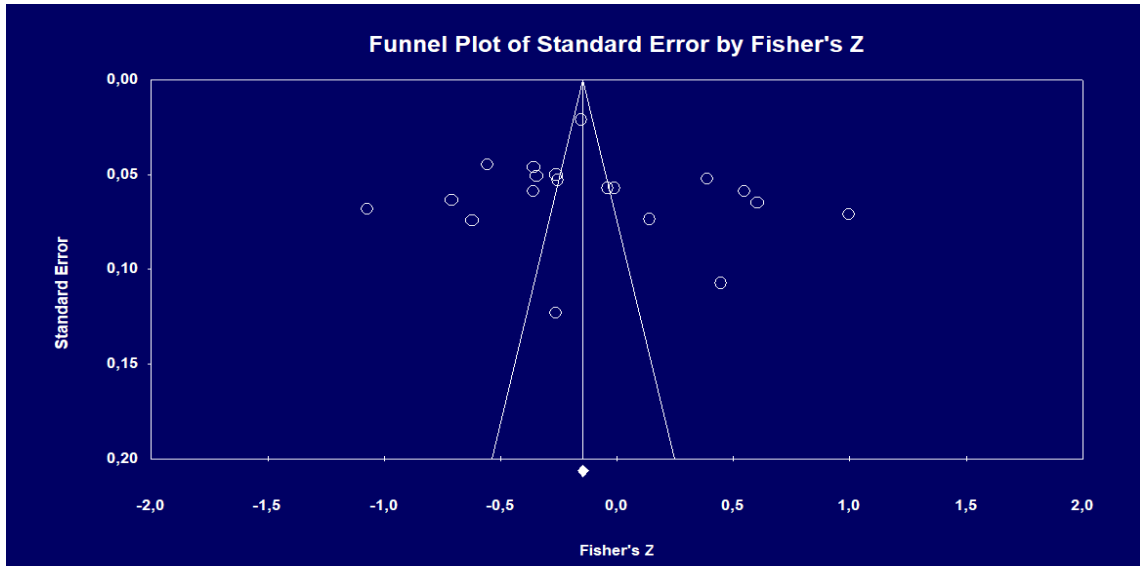
| Örgütsel Faktör | Yayım Durumu  | N  | Etki Büyüklüğünün % 95 Güven Aralığı |           |           | Heterojenlik Testi |    |      |
|-----------------|---------------|----|--------------------------------------|-----------|-----------|--------------------|----|------|
|                 |               |    | Etki Büyüklüğü                       | Alt Sınır | Üst Sınır | Q Değeri           | df | P    |
| Öncül           | Yayımlanmış   | 2  | -0.61                                | -0.83     | -0.21     | 0.11               | 1  | 0.73 |
|                 | Yayımlanmamış | 5  | -0.55                                | -0.62     | -0.47     |                    |    |      |
|                 | Toplam        |    |                                      |           |           |                    |    |      |
| Ardıl           | Yayımlanmış   | 13 | -0.01                                | -0.28     | 0.24      | 2.63               | 1  | 0.10 |
|                 | Yayımlanmamış | 6  | -0.27                                | -0.40     | -0.12     |                    |    |      |
|                 | Toplam        |    |                                      |           |           |                    |    |      |

Tablo 5’te görüldüğü gibi, rastgele etkiler modeline göre, Türkiye’de görev yapan öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile öncül faktörler arasındaki ilişkiyi inceleyen yayımlanmış çalışmaların etki büyüklüğü ortalaması -0.61; yayımlanmamış çalışmaların etki büyüklüğü ortalaması ise -0.55 olarak bulunmuştur. Ayrıca örgütsel sinizm ile ardıl örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi inceleyen yayımlanmış çalışmaların etki büyüklüğü -0.01, yayımlanmamış çalışmaların etki büyüklüğü ise -0.27 olarak hesaplanmıştır. Yapılan heterojenlik testi sonuçlarına göre de, her iki analiz içinde yayımlanmış çalışma ve yayımlanmamış çalışma sonuçları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $Q_{\text{öncül}}=0.11$ ;  $p>.05$ ;  $Q_{\text{sonuç}}=2.63$ ;  $p>.05$ ). Diğer bir deyişle, her iki analiz için de, meta-analiz için seçilen çalışmalardan yayımlanmış olanlar ile yayımlanmamış olanların etki büyüklüğü ortalamaları birbirine yakın, homojen dağılım göstermektedir. Bu durumda, araştırmanın meta-analizine dâhil edilen çalışmalar için yayım yanlılığının söz konusu olmadığı söylenebilir.

Yapılan yayım yanlılığı analizi yanında, meta-analize dâhil edilen çalışmaların yanlı olup olmadığı hakkında ek bilgi vermesi için Şekil 3.1 ve Şekil 3.2’ de Huni (Funnel) Grafiği oluşturulmuştur.



**Şekil 1. Örgütsel sinizm ile öncül örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla meta-analize dâhil edilen çalışmalarda yayım yanlılığı durumunu gösteren huni grafiği**



**Şekil 2. Örgütsel sinizm ile ardıl örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla meta-analize dâhil edilen çalışmalarda yayım yanlılığı durumunu gösteren huni grafiği**

Şekil 3.1 ve Şekil 3.2’de görüldüğü gibi, her iki grafikte de çalışmalar asimetrik bir dağılım göstermemektedir. Diğer bir deyişle, dağılım tek bir tarafta yoğunlaşmamıştır. Dağılımın asimetrik olmaması yani grafikte çarpık bir dağılımın olmaması da çalışma örnekleminin, aralarındaki ilişkinin araştırıldığı örgütsel faktörlerden biri lehine yanlı olmadığı anlamına gelmektedir (Üstün ve Eryılmaz, 2014).

Grafikten istatistiksel bilgi alınmadığı için çalışma örnekleminin yanlı seçilmediğini istatistiksel olarak ortaya koyacak Begg ve Mazumdar sıra korelasyonları testine de (Begg and Mazumdar’s rank correlation test) başvurulmuştur. Testten elde edilen analiz sonuçları Tablo 6’da verilmektedir.

**Tablo 6: Örneklemeye alınan çalışmaların yanlılık durumu**

| Yanlılık Durumu   | Örgütsel Sinizmle Öncül Örgütsel Faktörler | Örgütsel Sinizmle Ardıl Örgütsel Faktörler |
|-------------------|--|--|
| Tau               | -0.33                                      | 0.18                                       |
| Tau'nun Z değeri  | 1.05                                       | 1.08                                       |
| P değeri (1 uçlu) | 0.14                                       | 0.13                                       |
| P değeri (2 uçlu) | 0.29                                       | 0.27                                       |

Tablo 6'ya göre, yapılan araştırmanın her iki meta-analizine dâhil edilen çalışmaların yanlı olmadığı bulgusu bir kez daha kanıtlanmaktadır ( $\tau_{\text{öncül}}=-0.33$ ,  $p>.05$ ;  $\tau_{\text{ardıl}}=0.18$ ,  $p>.05$ ).

### 3.5. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmada, “Örgütsel sinizm ile öncül ve ardıl alt örgütsel faktörler arasındaki ilişki nedir?” alt problemine ilişkin bulgulara erişebilmek için yapılan analizin sonuçları Tablo 7'de verilmektedir.

**Tablo 7: Örgütsel sinizm ile öncül ve ardıl alt örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi veren meta-analiz**

| Örgütsel Faktör | Alt Örgütsel Faktörler | Etki Büyüklüğünün % 95 Güven Aralığı |       |           |           | Heterojenlik Testi |    |      |
|-----------------|------------------------|--------------------------------------|-------|-----------|-----------|--------------------|----|------|
|                 |                        | N                                    | EB    | Alt Sınır | Üst Sınır | Q Değeri           | df | P    |
| Öncül           | Örgütsel adalet        | 3                                    | -0.52 | -0.61     | -0.42     | 0.68               | 2  | 0.71 |
|                 | Örgütsel destek        | 2                                    | -0.62 | -0.80     | -0.33     |                    |    |      |
|                 | Örgütsel güven         | 2                                    | -0.61 | -0.83     | -0.21     |                    |    |      |
|                 | Toplam                 |                                      |       |           |           |                    |    |      |
| Ardıl           | İş-yaşam doyumu        | 2                                    | -0.43 | -0.57     | -0.26     | 95.49              | 4  | 0.00 |
|                 | İşe Yabancılaşma       | 2                                    | 0.64  | 0.31      | 0.83      |                    |    |      |
|                 | Örgütsel bağlılık      | 8                                    | -0.38 | -0.57     | -0.14     |                    |    |      |
|                 | Örgütsel sessizlik     | 3                                    | 0.44  | 0.32      | 0.55      |                    |    |      |
|                 | Örgütsel vatandaşlık   | 4                                    | -0.17 | -0.25     | -0.09     |                    |    |      |
|                 | Toplam                 |                                      |       |           |           |                    |    |      |

Tablo 7'de görüldüğü gibi, Türkiye'de farklı coğrafi bölgelerde, farklı öğretim kademelerinde görev yapan öğretmen ve öğretim elemanlarının, çalıştıkları kuruma yönelik örgütsel sinizm düzeyleri ile sinizm düzeylerini etkileyen öncül alt örgütsel faktörler arasındaki ilişkiyi gösteren etki büyüklüğü değerleri anlamlı farklılık göstermektedir. ( $Q_{\text{öncül}}=0.68$ ;  $p<.05$ ). Öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel güven ( $r=-0.61$ ); örgütsel destek ( $r=-0.62$ ) ve örgütsel adalet ( $r=-0.52$ ) arasında negatif yönde güçlü düzeyde ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Buna göre, öğretmen/öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma yönelik olan örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgüte duydukları güven, örgütten aldıkları destek ve örgüt içindeki adalet algısının güçlü düzeyde azaldığı söylenebilir.

Tablo 7'de görüldüğü gibi, Türkiye'de görev yapan öğretmen/öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma yönelik örgütsel sinizm düzeyleri ile sinizm düzeylerinden etkilenen ardıl alt faktörler arasındaki ilişkiyi gösteren etki büyüklüğü değerleri anlamlı farklılık göstermektedir. ( $Q_{\text{sonuç}}=95.49$ ;  $p<.05$ ). Elde edilen analiz sonuçları, öğretmen/öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma olan örgütsel sinizm düzeyleri ile işe yabancılaşma ( $r=0.64$ ) örgütsel faktörü arasında güçlü düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Diğer taraftan örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ( $r=-0.38$ ) ve iş-yaşam doyumu ( $r=-0.43$ ) arasında negatif yönlü, örgütsel sessizlik ( $r=0.44$ ) ile de pozitif yönlü olan orta düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Bu bulgulara göre, Türkiye'de görev yapan öğretmen/öğretim elemanlarının, çalıştıkları

kurumlara yönelik olan sinizm düzeylerinin yüksek olması, öğretmen/öğretim elemanlarının işlerine yabancılaşma düzeylerini ve örgüt içi sessizliği arttırmaktadır. Diğer taraftan öğretmen/öğretim elemanlarının örgüte olan bağlılığını, iş-yaşam doyumlarını ve örgütsel vatandaşlık ( $r=-0.17$ ) algılarını düşürmektedir.

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

2010-2016 yılları arasında yapılmış çalışmaların dâhil edildiği bu meta-analiz çalışmasında; çeşitli düzeyde eğitim kurumlarında (ilkokul, ortaokul, lise ve üniversite) görev yapmakta olan öğretmen ve öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerini etkileyen öncül örgütsel faktörler ve örgütsel sinizm düzeylerinden etkilenen ardıl örgütsel faktörler kategorileştirilmiştir. Yapılan alanyazın taraması sonucunda, öncül örgütsel faktörler; örgütsel adalet, örgütsel destek ve örgütsel güven olarak belirlenmiştir. Ardıl örgütsel faktörler ise örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, işe yabancılaşma, iş-yaşam doyumunu ve örgütsel sessizlik olarak ele alınmıştır.

Meta-analize dâhil edilen ulusal ve uluslararası hakemli dergilerde yayımlanmış makalelerin sayısı 15, yayımlanmamış tez çalışmaları ve bildiri raporlarının sayısı ise 11'dir. Çalışmanın meta-analizine hakemli bir dergide yayımlanmış makaleler yanında alanyazındaki mevcut yayımlanmamış tez ya da bildiri çalışmalarından elde edilen bulgulara da yer verilmesi meta-analize yöneltilen yayım yanlılığı eleştirisinin önüne geçmek içindir. Meta-analiz yöntemine, yayımlanmış olan çalışmaların genel olarak etkisi araştırılan yöntem lehine anlamlı sonuçlar verme ihtimalinin yüksek olması nedeniyle, yanlı çalışmaların dâhil edilmiş olabileceği yönünde eleştiri getirilmektedir. Bu eleştiriye “yayım yanlılığı” denilmekte ve meta-analiz çalışmalarına, yayımlanmış çalışmalar yanında mümkün olduğunca yayımlanmamış çalışma sonuçlarının da dâhil edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Borenstein, Hedges, Higgins & Rothstein, 2009). Yapılan meta analiz çalışmasında örgütsel sinizm ile öncül ve ardıl örgütsel faktörler arasındaki ilişkileri inceleyen yayımlanmış ve yayımlanmamış çalışmaların etki büyüklükleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Diğer bir deyişle, her iki analiz için de, meta-analiz için seçilen çalışmalardan yayımlanmış olanlar ile yayımlanmamış olanların etki büyüklüğü ortalamaları birbirine yakın, homojen dağılım göstermektedir. Bu durumda, araştırmanın meta-analizine dâhil edilen çalışmalar için yayım yanlılığının söz konusu olmadığı söylenebilir.

Meta-analize dâhil edilen çalışmaların daha çok ilkokul ( $x=15$ ) ve üniversite ( $x=8$ ) düzeylerinde yapılmış olduğu, yapılan betimsel analiz sonucunda belirlenmiştir. Ayrıca, meta-analize dâhil edilen çalışmaların, en çok İç Anadolu ( $x=6$ ) ve Doğu Anadolu ( $x=5$ ) bölgelerinde yürütülmüş olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara bakılarak, Türkiye’de görev yapan öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri hakkında daha net bilgilere sahip olmak adına, yapılan çalışma sayılarının arttırılması gerektiği söylenebilir.

Araştırmada, öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizmin öncül örgütsel faktörleri arasında güçlü düzeyde negatif yönlü ( $r=-0.57$ ); örgütsel sinizmin ardıl örgütsel faktörleri arasında ise çok zayıf düzeyde negatif yönlü ( $r=-0.04$ ) anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim örgütlerinde örgütsel sinizm ile ilgili ülkemiz ve yurt dışı kaynaklı alanyazın incelendiğinde, örgütsel sinizmin, sinizmi oluşturan örgütsel faktörler bağlamında ele alındığı görülmektedir (Aslan ve Yılmaz, 2013; James, 2005; Nartgün ve Kartal, 2013; Okçu, Şahin ve Şahin, 2015). Yapılan araştırmada da, örgütsel sinizm ile öncül ve ardıl örgütsel faktörlerin ilişkisi tek tek ele alındığında, öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile öncül örgütsel faktörlerden; örgütsel adalet ( $r=-0.52$ ); örgütsel destek ( $r=-0.62$ ) ve örgütsel güven ( $r=-0.61$ ) arasında negatif yönde güçlü ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Buna göre, öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgüte duydukları güven, örgütten aldıkları destek ve örgüt içindeki adalet algılarının güçlü

düzye azaldığı söylenebilir. Alanyazında da örgütsel sinizmi etkileyen öncül örgütsel faktörler ile ilgili yapılmış araştırmalara bakıldığında, örgütsel adalet, örgütsel sinizmi etkileyen önemli örgütsel faktörlerden birisi olarak değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalarda, işgörenlerin örgütlerine olan adalet algıları azaldıkça, örgütsel sinizm düzeylerinin daha çok yükseldiği belirlenmiştir (Bernerth, Armenakis, Feild ve Walke, 2007; Bommer, Rich ve Rubin, 2005; Chrobot-Mason, 2003; FitzGerald, 2002; James, 2005; Lucyzyvek, 2007; Wilkerson, 2001). James'e (2005) göre; örgütsel adaletin azlığı işgörenleri olumsuz etkileyerek, işgörenlerin örgüte ilişkin sinik tutumlar geliştirmesine neden olmaktadır. Örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel güven düzeyinin azaldığı belirlenmiştir (Chrobot-Mason, 2003; Turner ve Valentine, 2001). Bommer ve diğerleri (2005), örgütsel sinizmin, adaletsizlik inancının ve güvensizlik duygusunun artmasına ve bunun sonucunda örgüte ilişkin eylemlerin çoğalmasına neden olduğunu belirtmişlerdir. Brandes (1997) güven ve örgütsel sinizmi üç farklı boyutta temellendirilmiştir: (i) Güven eksikliği, deneyim eksikliği üzerine temellendirilmektedir. Buna göre, bir birey, diğer gruba güvenmede kendinden emin olmak için yeterli deneyime sahip değildir. Buna karşılık sinizm kesinlikle deneyime dayandırılmaktadır. Bir birey, böylesi bir güveni doğrulamak için deneyim eksikliğine dayanarak, diğer bir bireyin diğer gruba karşı olan güven eksikliğini kolaylıkla hayal edebilmektedir. Yalnız benzer koşullarda olan bir bireyin diğer grupla ilgili sinik olması olası bir durum değildir (değer eksikliğini bildirmek, acıyı ve utancı yaşamak vb.). (ii) Güven, güvenen kişinin iyi olmasını önemseyen belirli bir eylemi gerçekleştirmek için diğer bir gruba karşı hassasiyet gerektirmektedir. Yine de, sinizm bir ön koşul olarak kişilerarası hassasiyeti gerektirmemektedir. Hassasiyetin yokluğunda güvenin hiçbir anlamı olmazken, bir kişi hassas ya da savunmasız olmadan da kesinlikle sinik olabilir. (iii) Güven, iki ya da daha çok grup arasındaki işbirliğini kolaylaştırmaya yönebilir. Sinizm ise, işbirliğine yönelik bir iddia içermemektedir (Brandes, 1997; James, 2005). Alanyazın incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir (Brandes, 1997; Brandes, Das ve Hadeni, 2006; Byrne ve Hochwarter, 2007; Cole, Brunch ve Vogel, 2006; James, 2005; Treadway, Hochwarter, Ferris, Kacmar, Douglas, Ammeter ve Buckley, 2004). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki, James (2005)'in çalışmasının sonuçlarına göre; işverenlerin işgörenlerine iyi davranıldıklarında onların örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirmelerinin olası olduğu, azarlandıklarında ve kötü davranıldıklarında ise; olumsuz tutumlar geliştirmelerinin olası olduğu kuramı ile desteklenmektedir. Algılanan örgütsel destek düzeyleri düşük olan işgörenler, işe sık gitmeme, örgütlerine daha az bağlı olma ve düşük performans gösterme eğilimi göstermektedirler. Dolayısıyla, algılanan örgütsel desteğin, örgütsel sinizmle negatif ilişkili olacağı öne sürülmektedir. Eğer bir işgören, yönetimin işgörenlerini önemsemediğini anlarsa; örgütsel sinizmin ortaya çıkması olası bir durumdur (Brandes, 1997).

Son olarak araştırmada, öğretmen/öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma yönelik örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizmden etkilenen ardıl alt örgütsel faktörler arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, öğretmen/öğretim elemanlarının çalıştıkları kuruma olan örgütsel sinizm düzeyleri ile işe yabancılaşma ( $r=0.64$ ) ve örgütsel sessizlik ( $r=0.44$ ) örgütsel faktörleri arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan ardıl alt örgütsel faktörlerden olan örgütsel bağlılık ( $r=-0.38$ ) ve örgütsel vatandaşlık ( $r=-0.17$ ) ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin negatif yönlü ve zayıf düzeyde oldukları belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ile iş-yaşam doyumu arasında ( $r=-0.43$ ) ise negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, Türkiye'de görev yapan öğretmen/öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olması, işlerine yabancılaşma düzeylerini ve örgüt içindeki sessizliklerini güçlü kabul edilebilecek düzeylerde arttırmaktadır. Diğer taraftan çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarını ve örgütün bir vatandaşı gibi hissederek örgüte katkı sağlamayı amaçlama isteklerini zayıf düzeylerde; iş-yaşam doyumlarını

ise orta düzeyde azalttığı söylenebilir. Alanyazında örgütsel sinizimden etkilenen ardıl örgütsel faktörler ile ilgili yapılmış araştırmalara bakıldığında ise, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından birisi olarak değerlendirilmektedir. Aralarındaki ilişki incelendiğinde güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir. Yapılan araştırmalarda işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir (Abraham, 2000; Chrobot-Mason, 2003; Eaton, 2000; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Turner ve Valentine, 2001; Wanous, Reichers ve Austin, 2000). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık terimleri kavramsal olarak birbirleriyle karşılaştırıldığında, her iki tanımın da tutumsal birer olgu olduğu gözlenmektedir. Örgütsel sinizmde, işgörelere mesleki becerilerini kullanmaları esnasında yeterli imkânlar sağlanmamakta; onların örgütsel bağlılıklarını etkileyen beceri algıları azalmakta ve işgörelere örgütlerine güven duymakta zorlanmaktadır (Abraham, 2000). Aynı şekilde, örgütsel vatandaşlık örgütsel faktörü de, örgütsel sinizminin en ilgi çekici sonuçlarından birisidir (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Turner ve Valentine, 2001). Bunun nedeni, bazı çalışmaların örgütsel sinizm ile aralarındaki ilişkiyi olumsuz bulması; bazı çalışmaların ise, örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde hiçbir önemli etkisinin olmadığını ortaya çıkarmasıdır. Bu nedenle örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye ait sonuçlar tutarsızlık göstermektedir (James, 2005). Ancak birçok çalışma, yüksek örgütsel sinizmin örgütlerde daha düşük örgütsel vatandaşlık davranışlarına neden olduğunu, dolayısıyla aralarındaki ilişkinin olumsuz olduğunu ortaya koymaktadır (Van Dyne, Graham ve Dienesch, 1994). İşe yabancılaşma, işgörenin işini anlamsız bulması; örgütünde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması olarak tanımlanmaktadır (Elma, 2003). İşe yabancılaşma kavramı, bu doğrultuda örgütsel sinizm kavramının sonuçlarıyla ilişkili görünmektedir. Abraham (2000) araştırmasında, işgörelere örgütsel sinizm düzeyi arttıkça işe yabancılaşma düzeyinde de artma olduğunu belirlemiştir. İş-yaşam doyumunu ve örgütsel sinizm ilişkisini ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çalışmalarda ise, aralarında önemli bir düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır. İşgörelere örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması, iş doyumuna neden olmaktadır. Bir başka anlatımla, işgörelere örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, iş doyumunu düzeyinde de azalma olduğu belirlenmiştir (Abraham, 2000; Chrobot-Mason, 2003; Eaton, 2000; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Reichers, Wanous ve Austin, 1997). Abraham (2000), çalışmasında örgütsel sinizmin yüzde 65 oranında iş doyumunu değişkeni tarafından açıklandığını belirtmiştir. Bu bulgu, iş doyumunun örgütsel sinizm açısından önemini de göstermektedir. Araştırmanın diğer önemli bir bulgusu da, örgütsel sinizm türlerinden kişilik sinizmi ve örgütsel değişim sinizminin iş doyumunu azalttığı; buna karşılık toplumsal sinizmin ise, iş doyumunu üzerinde olumlu etkilerinin olduğudur. Bu durum, çalışma koşullarına ilişkin beklentilerin daha gerçekçi olması ve iş hayatında meydana gelen hayal kırıklığından etkilenmemeye durumuyla açıklanmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. Eğitim kurumlarına örgütsel sinizme ilişkin nitel-nicel yöntemlerle yapılan araştırmalar her geçen gün artmaktadır. Dolayısıyla, yapılan çalışmayla benzer bir meta-analiz çalışması ileriki yıllarda yeni çalışma bulguları eklenerek tekrarlanabilir ve karşılaştırma yapılabilir. Sonuçta bulunabilecek etki büyüklüğü artış ve azalmalarının nedenleri tartışılabilir.
2. Farklı bağımsız değişkenlerden (cinsiyet, yaş, kıdem, görev unvanı vb.) yararlanılarak benzer meta-analiz çalışmaları yapılabilir.
3. Bu araştırmanın bir tamamlayıcısı olmak üzere, konuya ilişkin nitel çalışmalarla bir tarama araştırması gerçekleştirilebilir.

4. Araştırmanın bir sınırlılığı olarak, bu çalışmada sadece Türkiye’de yapılan çalışmalara odaklanılmıştır. Yine sınırlı ve benzer bir çalışma ile aynı konunun dünyadaki veya değişik ülkelerdeki durumuna bakılabilir ve karşılaştırma yapma imkânı sağlanabilir.

## 5. KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Albrecht, S.L. (2002). Perceptions of integrity, competence and trust in senior management as determinants of cynicism toward change. *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, 7(4), 320-43.
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *The 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), 2802-811.
- 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.
- Aslan, H. & Yılmaz, E. (2013). The study of teachers’ general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 4(9), 588-591.
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldıрма, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Barefoot, J. C., Dodge, K. A., Peterson, B. L., Dahlstrom, W. G., & Williams, R. B. (1989). The Cook-Medley Hostility Scale: Item content and ability to predict survival. *Psychosomatic Medicine*, 51(1), 46-57.
- Bernerth, J.B., Armenakis, A.A., Feild, H.S., & 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. & Rubin, R.S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26(7), 733-753.
- Borenstein, M., Hedges, L.V, Higgins, J.P.T. & Rothstein, H. R. (2009). *Computing effect sizes for meta-analysis*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Boranstein, M., Hedges, L.V., Higgins, J.P.T. ve Rothstein, H.R. (2013). *Meta-analize giriş*. Serkan Dinçer (Çev.). Anı Yayıncılık: Ankara.
- Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Cincinnati, Ohio, USA.
- Brandes, P., & 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.
- Brandes, P., Das, D., & Hadeni, M. (2006). Organizational cynicism: A field examination using global and local social exchange relationships and workplace outcomes. In G. B. Grean & J. A. Grean (Eds.), *Sharing network leadership* (pp. 191-224). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2007). Perceived organizational support and performance relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Chrobot-Mason, D.L. (2003). Keeping the promise: Psychological contract violations for minority employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 22-45.
- 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.

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. US: Lawrence, Erlbaum.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. London: Routledge-Falmer.
- Cohen, J., Welkowitz, J. & Ewen, R.E. (2000). *Introductory statistics for the behavioral sciences*. Orlando: Harcourt Brace College.
- Cole, M. S., Brunch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervision support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 463-484.
- Cook, W. W., & Medley, D. M. (1954). Proposed hostility and pharisaic-virtue scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38(6), 414-418.
- Çanak, M. (2014). *Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Çetin, B., Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet ile sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 37, 1-20.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Doğan-Kılıç, E. (2013). İlköğretim okullarında sinisizm: Şanlıurfa örneği. *Bilim ve Kültür - Uluslararası Kültür Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 58-70.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished master thesis. York University, Toronto, USA.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili Örneği)*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ercan, Y. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 739-756.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergene, T. (2003). *Sınav kaygısını azaltma programlarının etkililiği: bir meta-analiz çalışması*. VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Erkol, H. (2015). Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel desteğin bireysel özelliklerine göre incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 3(1), 1-17.
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style*. Unpublished doctoral dissertation. The University of Cincinnati, Ohio, USA.
- Gün, F. ve Atanur Başkan, G. (2017). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 32(2), 361-379.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 14751497.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished doctoral dissertation. Florida State University, Florida, USA.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kalağan, G., ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusionment*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinisizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-85.
- Kara, S.B.K, Güneş, D.Z & Aydoğan, N.N. (2015). Perceived organizational support and organizational trust in primary schools. *Journal of Human Sciences*. 12(2), 385-393.



- Karcioğlu, M.S. ve Naktiyok, A. (2015). Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü: Atatürk Üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 17(1), 19-34.
- Kasalak, G. & Aksu, M.B. (2014). A The Relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), 125-133.
- Korkmaz, M., Okçu, V. ve Uçar, L. (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki (Siirt ili örneği). 10. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, 415-416.
- Korkut, A. ve Aslan, M. (2016). Türkiye'deki ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri. *E-International Journal of Educational Research*, 7(2), 91-112.
- Leary, H. M., (2012). Self-directed learning in problem-based learning versus traditional lecture-based learning: A meta-analysis. All Graduate Theses and Dissertations. 1173. [Çevrim-içi: <http://digitalcommons.usu.edu/etd/1173>].
- Lucyzyvek, D.R.(2007). *Can personality buffer cynicism? Moderating effects of extraversion and neuroticism in response to workplace hassles*. Unpublished doctoral dissertation, Alliant International University, California, USA.
- Mirvis, P.H., & Kanter, D.L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce, *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- O'Hair, D. & Cody, M.J. (1987). Machiavellian beliefs and social influence, *Western Journal of Speech Communication*, 51, 279-303.
- Okçu, V., Şahin, H. M. ve Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 3(4), 298-313.
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özgan, H., Çetin, B. ve Külekçi E. (2011). İlköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(17), 69-84.
- Qian, Y., & Daniels, T. D. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change. *Corporate Communication: An International Journal*, 13(3), 319-332.
- Radin, D. I. & Ferrari, D. C. (1991). Effects of consciousness on the fall of dice: A metaanalysis. *Journal of Scientific Exploration*, 5(1), 61-83.
- Radin, D. I. (2002). Meta-analiz. [Çevrim-içi: <http://www.spiritualizm.com/kitap/kitaplikbyenguc4.html>].
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Treadway, D.C., Hochwarter, W.A., Ferris, G.R., Kacmar, C.J., Douglas, C., Ammeter, A.P., & Buckley, M.R. (2004). Leader political skill and employee reactions. *The Leadership Quarterly*, 4(15), 493-513.
- Turner, J.H. & Valentine, S.R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decisionmaking: A scale development, *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136
- Üstün, U. ve Eryılmaz, A. (2014). Etkili araştırma sentezleri yapabilmek için bir araştırma yöntemi: Meta-analiz. *Eğitim ve Bilim*, 174(39), 1-32.
- Van Dyne, L., Graham, J.W. & Dienesch, R.H. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation, *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Wanous, J.P., Reichers, A.E., & Austin, J.T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedent and correlates, *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.
- Wilkerson, J.M. (2001). *An attribution-centered model of observers' reactions to workplace aggression*. Unpublished doctoral dissertation, Georgia Institute of Technology, Atlanta, USA.
- Wilson, S. J., Lipsey, M. W., & Derzon, J. H. (2003). The effects of school-based intervention programs on aggressive behavior: A meta-analysis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71(1), 136-151.
- Yar, A.M. (2013). Relationship between Organizational Cynicism and Ethical Leadership Behaviour: A Study at Higher Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 89, 476 – 483.

- Yar, M. ve Serin, H. (2015). Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 147 – 159.
- Yaşar, O. ve Özdemir, A. (2016). The relationship of organizational cynicism, burnout, and organizational commitment: A study on middle school teachers. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal*, 6(5), 50-61.

## Ek 1. Araştırmanın meta-analizine dâhil edilen çalışmaların kaynakçası

- Akın, U. (2015). Okullarda Örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.
- Ayık, A., Şayir, G., ve Bilici, A. (2016). Investigation of the predictor effect of organizational cynicism on organizational identification according to teachers' perceptions. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6(2), 233-254.
- Avcı, Y.E., Kaya, İ. ve Demirkol, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki, 9. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, Siirt, 352-353.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- \*Çivilidağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 259-286.
- Demirtaş, Z., Özdemir, T. Y. ve Küçük, Ö. (2016). Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 193-216.
- \*İraz, R., Fındık, M ve Eryeşil, K. (2012). Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Selçuk Üniversitesi örneği, 1st International Conference on Sustainable Business and Transitions for Sustainable Development, Konya, 443-455.
- Kalay, F., Oğrak, A., Bal, V. ve Nişancı, Z.N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: Örnek bir uygulama. *Sakarya İktisat Dergisi*, 3(2), 1-18.
- Kılıç, M. (2013). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kılıç, Ş. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Keçiören ilçesi örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- \*Kılınç, S. (2014). Örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm tutumlarına etkisi: Malatya ili öğretmenleri üzerine bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Korkmaz, C. İ. (2011). Kişilik sinizmi ve algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Nartgün, Ş. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Özgan, H., Külekçi, E., ve Özkan, M. (2012). Analyzing of the relationships between organizational cynicism and organizational commitment of teaching staff. *International Online Journal of Educational Science*, 4(1), 196-205.
- Polat, S. (2013). The impact of teachers organizational trust perceptions on organizational cynicism perception. *Educational Research and Reviews*, 8(16), 1483-1488.
- Polat, M., Meydan, C.H. ve Tokmak, İ. (2010). Personel güçlendirme ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *KHO Bilim Dergisi*, 20(2), 1-22.
- Polat, S. & Güngör, G. (2014). Relationship between organizational change cynicism and some variables in Turkish public schools, *Anthropologist*, 18(3), 1019-1027.
- Uğurlu, C.T., Köybaşı, F. ve Öncel, A. (2016). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının sinizm düzeylerine etkisi. 11. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, Kuşadası, 49-51.

Yetim, S. ve Ceylan, Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 6(1), 682-695.

Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yıldız, K.(2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.

Yıldız, K., Akgün, N., ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies (JASSS)*,6(6), 1253-1284.

\*Yorulmaz, A. ve Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193.

\*İşaretlenen çalışmalar meta-analize dahile edilebilecek birden fazla alt boyut içerdiği için, ulaştıkları verilerin ayrı ayrı kodlaması yapılmıştır.

## Ek 2. Meta-Analize Dâhil Edilen Çalışmaların Analiz Tablosu

| Model  | Subgroup within study | Study name                 | Statistics for each study |             |             |         |         | Correlation and 95% CI |       |      |      |      |
|--------|-----------------------|----------------------------|---------------------------|-------------|-------------|---------|---------|------------------------|-------|------|------|------|
|        |                       |                            | Correlation               | Lower limit | Upper limit | Z-Value | p-Value | -1,00                  | -0,50 | 0,00 | 0,50 | 1,00 |
|        | örgütsel bağlılık     | Ayık, Şayir & Bilici       | -0,610                    | -0,682      | -0,526      | -11,187 | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel vatandaşlık  | Yorulmaz & Çelik (1)       | -0,040                    | -0,151      | 0,072       | -0,700  | 0,484   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel bağlılık     | Yorulmaz & Çelik (2)       | -0,010                    | -0,121      | 0,102       | -0,175  | 0,861   |                        |       |      |      |      |
|        | işe yabancılaşma      | Çivilidağ (1)              | 0,498                     | 0,406       | 0,580       | 9,277   | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | iş yaşam doyumu       | Çivilidağ (2)              | -0,345                    | -0,442      | -0,240      | -6,105  | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | iş yaşam doyumu       | Kılıç, M.                  | -0,506                    | -0,568      | -0,438      | -12,487 | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel bağlılık     | Kılıç, Ş.                  | -0,342                    | -0,419      | -0,260      | -7,726  | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel sessizlik    | Kalay, Oğrak & Nişancı     | 0,540                     | 0,444       | 0,624       | 9,301   | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel vatandaşlık  | Yıldırım                   | -0,250                    | -0,344      | -0,151      | -4,826  | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel bağlılık     | Özgan, Külekçi & Özkan     | -0,552                    | -0,645      | -0,443      | -8,381  | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel bağlılık     | Yıldız                     | -0,790                    | -0,835      | -0,734      | -15,747 | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | işe yabancılaşma      | Yıldız, Akgün & Yıldız     | 0,760                     | 0,695       | 0,813       | 14,053  | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel bağlılık     | Polat, Meydan & Tokmak     | -0,256                    | -0,465      | -0,021      | -2,127  | 0,033   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel bağlılık     | İraz, Fındık & Eryeşil (1) | -0,332                    | -0,417      | -0,241      | -6,797  | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel vatandaşlık  | Yetim & Ceylan             | -0,152                    | -0,192      | -0,111      | -7,263  | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel vatandaşlık  | Kılınc (1)                 | -0,255                    | -0,344      | -0,161      | -5,195  | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel sessizlik    | Nartgün & Kartal           | 0,419                     | 0,232       | 0,576       | 4,164   | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel bağlılık     | Avcı, Kaya & Demirkol      | 0,140                     | -0,003      | 0,278       | 1,917   | 0,055   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel sessizlik    | Demirtaş, Özdemir &        | 0,370                     | 0,279       | 0,455       | 7,441   | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel adalet       | Uğurlu, Köybaşı & Üncel    | -0,570                    | -0,595      | -0,544      | -33,578 | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel adalet       | Korkmaz                    | -0,734                    | -0,812      | -0,631      | -9,420  | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel adalet       | Bölükbaşıoğlu              | -0,588                    | -0,651      | -0,518      | -13,011 | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel destek       | İraz, Fındık & Eryeşil (2) | -0,499                    | -0,570      | -0,421      | -10,794 | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel güven        | Polat                      | -0,750                    | -0,795      | -0,697      | -17,131 | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel adalet       | Kılınc (2)                 | -0,407                    | -0,486      | -0,322      | -8,608  | 0,000   |                        |       |      |      |      |
|        | örgütsel güven        | Akın                       | -0,430                    | -0,510      | -0,343      | -8,798  | 0,000   |                        |       |      |      |      |
| Random |                       |                            | -0,248                    | -0,393      | -0,090      | -3,052  | 0,002   |                        |       |      |      |      |

## Extended Abstract

In the formation of organizational cynicism, organizational factors such as organizational politics, organizational justice, violation of psychological contract, perceived organizational support, organizational stress, organizational citizenship behavior, disobedience of employees, performance, job satisfaction, organizational commitment, alienation, and emotional exhaustion are indicated to have significant effects. According to this, the increase in unfair behaviors in organizations, the decrease in organizational support, the violation of psychological contracts, the increase in long working hours and leaders' not acting effectively in organizations trigger the formation of organizational cynicism attitudes in individuals. Adverse effects of organizational cynicism on organizational outcomes are expressed in

the literature as follows: Decrease in loyalty to the organization, dissatisfaction with the job, diminished labor turnover, increased rates of dismissals, increase in sabotage, theft, fraud and organizational contractions, increased rates of resignations, increase in delinquency, disobedience, and skepticism about the organization, increased alienation, decrease in organizational performance, increase in absenteeism, increase in emotional exhaustion, increase in compliance with unethical requests of managers and in negative attitudes, decreased motivation, increase in despising the organization, disengagement from the organization, decreased self-confidence in employees, reluctance in the effort made for organizational change, one's feeling ignorant, lack of communication and respect shown by the union representatives, decrease in morale, decreased reliability of the leader of the organization, and lack of communication and respect shown by the manager.

Although it is possible to reach a large number of studies conducted on antecedents and outcomes of organizational cynicism in educational institutions, the fact that these studies have not been reviewed as a whole can be regarded as a major shortcoming for the literature. A single research study cannot be expected to produce sufficiently precise results in social sciences as it is in every field. Surveys are carried out in limited areas by necessity for reasons such as cost, time, and space and research results might be influenced by these factors. Therefore, there is a need for synthesis and interpretation of research findings that attempt to explain similar problems in the literature. In order to be able to meet this need, meta-analysis method was used in the study. By combining the statistical data obtained from independent but similar individual studies on teachers / lecturers employed in educational institutions at primary, secondary, high school and university level in Turkey through meta-analysis, it was aimed to obtain a clearer picture of the teachers / lecturers' attitudes towards organizational cynicism. For this reason, studies in the literature which are conducted to investigate the effect of factors which influence the organizational cynicism attitudes of the teachers / lecturers working in the educational institutions in Turkey (organizational justice, organizational support, organizational trust), and which are influenced by their perceptions of organizational cynicism (organizational commitment, organizational citizenship, work alienation, organizational silence, job-life satisfaction) were reviewed. National master's theses and PhD dissertations that fit the aim of the study, articles published in journals, and articles and reports obtained from international databases that publish on electronic resources were included in the study. As a result, 26 data entries were obtained from 22 studies. The effect size values and combined effect size of each study included in the meta-analysis were calculated using the Comprehensive Meta Analysis v2.0 (CMA) Statistical Package program.

When the results obtained from the study were examined, it was revealed that there was a strong negative correlation ( $r=-0.57$ ) between the organizational cynicism attitudes of the teachers / lecturers working in educational institutions and the antecedent factors of organizational cynicism, and a very weak negative correlation ( $r=-0.10$ ) between their organizational cynicism attitudes and the consequence (outcome) factors of organizational cynicism. In addition, it can be stated that as the organizational cynicism levels of teachers / lecturers increased, the confidence that they had in the organization and sense of support and justice they received from the organization declined. The significant differences were observed in effect sizes of the correlations between organizational cynicism and the antecedent factors. They are; organizational justice ( $r=-0.52$ ); organizational support ( $r=-0.62$ ); organizational trust ( $r=-0.61$ ). Finally, it was concluded that while the fact that teachers / lecturers working in Turkey had high levels of organizational cynicism increased their level of work alienation and organizational silence significantly. The significant and negative differences were observed in effect sizes of the correlations between organizational cynicism and the consequence factors. They are; work alienation ( $r=0.64$ ) and organizational silence ( $r=0.44$ ). Also, it decreased the satisfaction with their work and lives, their commitment to the institution they work, and their desires to contribute to the organization feeling like citizens of the organization. These differences are; job-life satisfaction ( $r=-0.43$ ); organizational commitment ( $r=-0.38$ ); organizational citizenship ( $r=-0.17$ ).