



Investigation of Organizational Cynicism in Educational Institutions in Terms of Gender: A Meta-Analysis Study

Osman Tayyar ÇELİK*, Hüseyin AKAR**

Received date: 05.01.2019

Accepted date: 12.10.2019

Abstract

The purpose of this study is to examine whether employees in educational organizations having organizational cynicism in Turkey differ according to gender by the meta-analysis. In this context, in the literature review using some key concepts, reached 159 studies that examine the organizational cynicism in the years 2000-2018 made in educational organizations in Turkey. Forty-two of these studies were included in the study because they were in accordance with the inclusion criteria determined by the researchers. The Funnel Plot Graph, Duval and Tweedie's Trim and Fill Method and Egger Test examined the publication bias, and it was found that there was no publication bias at the end of the tests. The analyses were made according to the random-effects model, and the effect sizes were calculated according to Cohen's d. As a result of the analyses, the effect size of the organizational cynicism experienced by the education workers by gender was unimportant and insignificant [$d=.028$; $p>.05$]. As a result of the moderator analysis; It was observed that the type of publication, the region where the study was conducted, and the sample group did not have a moderator effect on the calculated effect size.

Keywords: Cynicism, organizational cynicism, gender, educational institution, meta-analysis

* Pamukkale University, Denizli, Turkey; otayyarc@pau.edu.tr

** Kilis 7 Aralık University, Muallim Rifat Faculty of Education, Kilis, Turkey; huseyinakar@kilis.edu.tr

Eğitim Kurumlarındaki Örgütsel Sinizmin Cinsiyet Açısından İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması

Osman Tayyar ÇELİK*, Hüseyin AKAR**


Geliş tarihi: 05.01.2019


Kabul tarihi: 12.10.2019

Öz

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki eğitim örgütlerinde görev yapan eğitim çalışanlarının yaşadığı örgütsel sinizmin cinsiyete göre farklılaşıp/farklılaşmadığını meta-analiz yöntemiyle incelemektir. Bu kapsamda, bazı anahtar kavramlar kullanılarak yapılan literatür taramasında; 2000-2018 yılları arasında Türkiye'deki eğitim örgütlerinde yapılmış olan ve örgütsel sinizmi inceleyen 159 çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan 42'si araştırmacılar tarafından belirlenmiş olan dâhil edilme kriterlerine uygun olduğu için araştırmaya dâhil edilmiştir. Yayın yanlılığı, Huni Grafiği, Duval ve Tweedie'nin kırp ve doldur yöntemi ve Egger Testi ile incelenmiş ve yapılan testler sonucunda yayın yanlılığın olmadığı anlaşılmıştır. Analizler rastgele etkiler modeline göre yapılmış olup, etki büyüklükleri Cohen'nin d'sine göre hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda eğitim çalışanlarının yaşadığı örgütsel sinizmin cinsiyete göre etki büyüklüğünün önemsiz düzeyde ve anlamsız olduğu sonucu elde edilmiştir [$d=.028$; $p>.05$]. Moderatör analizi sonucunda; yayın türü, araştırmanın yapıldığı bölge ve örneklem grubunun hesaplanan etki büyüklüğü üzerinde moderatör etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Sinizm, örgütsel sinizm, cinsiyet, eğitim kurumu, meta-analiz.

* Pamukkale Üniversitesi, Denizli, Türkiye; otayyarc@pau.edu.tr

** Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Muallim Rifat Eğitim Fakültesi, Kilis, Türkiye; huseyinakar@kilis.edu.tr

1.Giriş

Klasik yönetim yaklaşımlarında temel amaç, verimliliği arttırmak ve bu bağlamda yeni yöntem, teknik ve araçlar geliştirmek olmuştur. Örgütte insan ilişkilerini ele alan yaklaşımların gelişmesiyle birlikte örgütsel verimin arttırılmasına yapı ve süreçlerde standardizasyonu sağlamak yerine insan ve ilişkileri odak haline gelmiştir. Bu kapsamda örgüt içerisindeki sosyal ilişkiler, birey örgüt arasındaki etkileşimler ve çalışanların işe yönelik tutumları, değer ve inançları örgütsel davranış kapsamında araştırma alanı olarak önem kazanmıştır. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde odak noktasının insan haline gelmesiyle birlikte özellikle çalışanların tükenmişlikleri, iş doyumları, örgütsel adalet, bağlılık, çalışan motivasyonu gibi örgütsel davranış konuları alan yazında yoğun bir şekilde araştırılmıştır ve araştırılmaya devam etmektedir. İnsan ilişkilerinin yoğun olduğu hizmet örgütlerinde özeldir ise eğitim örgütlerinde amaçların gerçekleştirilmesinde çalışanların iş doyumları, tutumları, motivasyonları, ilgileri, kültürleri, yaşam tarzları, kişilik özellikleri, inançları ve değerleri (Altınkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı, 2014) önemli rol oynamaktadır. Son yıllarda birey ve örgüt üzerindeki olumsuz etkileri sebebiyle eğitim örgütlerinde yoğun bir şekilde araştırılan örgütsel davranış konularından biri de örgütsel sinizmdir.

Örgüt bağlamında sinizm kavramı 1980'li yıllarda gelişmeye başlamış ve örgütsel davranış, halkla ilişkiler, insan kaynakları yönetimi, işletme yönetimi gibi disiplinler arası alana konu olmuştur (James, 2005). Türkiye'de sinizmle ilgili çalışmalar özellikle 2000'li yıllardan sonra artış göstermiş, eğitim örgütlerinde ise 2009 yılından sonra araştırmalara konu olmuştur (Akar, 2018). Sinizm olumsuz hislerin eşlik ettiği hayal kırıklığı ile şüphe düşüncesinden oluşan bir tutumdur. Bu bakış açısı sinizmin neredeyse her yerde karşımıza çıkabileceğini ima etmektedir. Alay etmek, gülünç taklitler yapmak, şüphecilik etkisi altında her şeyi sorgulama günümüzün modern ve modern ötesi iş örgütlerinde gittikçe yaygınlaşmaktadır (Kart, 2015).

Örgütlerin sinizmi ciddi bir şekilde dikkate alması, anlamaya çalışması ve çeşitli önlemleri hayata geçirmesi gerekmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). Nitekim örgütsel sinizm üzerine alan yazında yapılan çalışmalar kavramın hem bireye hem de örgüte karşı ağır sonuçlar doğurduğunu göstermektedir (Abaslı, 2018). Örgütsel sonuçları kapsamında yabancılaşma, örgütsel bağlılıkta azalma, düşük iş tatmini, verimlilikte azalma, tükenmişlik ve değişime direnç gibi organizasyon için zararlı etkilere sahiptir (Abraham, 2000; Brandes ve Das, 2015; Chiaburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli, 2013; Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005). Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları üç şekilde kategorize edilmektedir. Bunlar sırasıyla; psikolojik, fiziksel ve davranışsal olarak nitelendirilmektedir. Smith, Cranford ve Mann (2000) tarafından yapılan çalışmada sinizmin, alaycı düşmanlık, cinsiyet gibi demografik özelliklere sahip etkileşimlerden bağımsız olarak kalp hastalığına önemli oranda etkide bulunduğu, fiziksel duygusal strese sebep olduğu tespit edilmiştir. Johnson ve O'Leary-Kelly'e (2003) göre sadece kişisel deneyimler değil diğer örgüt üyelerine yönelik etik dışı davranışlar deneyimlemek de çalışanlarda sinik tutumlara yol açabilmektedir. Bu kapsamda Simha, Ellong ve Hua (2014) örgütsel sinizmin öncüllerinin incelenmesine dikkat çekmiştir. Araştırmacılara göre sinizm çalışanlar arasında kolayca yayılabilmekte, bağlılık ve memnuniyeti etkilemektedir.

Birçok araştırmada cinsiyet örgütsel sinizmin bir öncülü olarak ele alınmıştır. Türkiye'de de eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalarda (Abaslı, 2018; Atılgan, 2017; Aydın, 2017; Ergen ve İnce, 2017; İpek, 2018; Kahveci, 2015) cinsiyet ile sinizm ilişkisi incelenmiştir. Bu araştırmada, Türkiye'de eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalardan yola çıkarak örgütsel sinizme ilişkin cinsiyet farklılığı meta-analiz yöntemiyle sentezlenmeye çalışılmıştır. Araştırmadan elde edilecek sonuçların cinsiyet farklılığını dikkate alarak pratikte alınacak önlemlere, örgütsel sinizme yönelik farklı araştırmalarda odaklanılacak yönlere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. Örgütsel Sinizm

1990'lı yıllarda örgüt alanında incelenmeye başlanan örgütsel sinizm, çalışanların çıkarlarıyla uyumlu olmadıklarında, çalışanların örgütsel süreçlere, prosedürlere ve yönetime karşı gösterdiği olumsuz bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Dean ve diğ., 1998). Birçok araştırmacı sinizmi örgüte, yöneticilere ve örgüt çalışanlarına yönelik olumsuz bir tutum olarak ele alırken (Anderson, 1996; Demir, 2015; Eaton, 2000; Reichers, Wanous ve Austin, 1997), Karfakis ve Kokkinidis (2011) yönetimsel kontrole bir direnç, Naus (2007) çalışanın kötü iş koşullarına yönelik geliştirdiği bir savunma mekanizması, Abraham (2000) bir kişilik özelliği, Simbula ve Gigluelmi (2010) ise sinizmi tükenmişliğin farklı bir boyutu olarak kavramsallaştırmıştır. Farklı kavramsallaştırmalar sinizm tanımlarına da yansımıştır. Nitekim Abraham (2000) sinizmi, insanların davranışlarıyla alakalı çoğu zaman olumsuz algılarını yansıtan ve doğuşlarıyla gelen bir karakter özelliği, Bedeian (2007) bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumu, FitzGerald (2002) ise örgütsel sinizmi örgüt çalışanlarının genel tutum ve kişilik özelliklerinden ziyade, örgütün politika ve uygulamalarına bir tepki olarak tanımlamaktadır. Sinizme yönelik bu farklı kavramsallaştırma ve tanımlarda birlikte ele alınan değişkenlerle sinizmin ilişkisi etkili olmuştur. Bu kapsamda sinizme yönelik teorik çalışmaların eksik kaldığı ve bu durumun da sinizme farklı bakış açılarını çeşitlendirdiği söylenebilir. Bu çalışmada ise sinizm, örgüt çalışanlarının iş yerinde deneyimledikleri olumsuz durumlar karşısında örgüte ve çalışanlara yönelik geliştirdikleri olumsuz inanç, duygu ve davranışlardan oluşan bir tutum olarak ele alınmıştır.

Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte karşı sergilediği olumsuz tutumdur (Güney, 2015; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013). Dean ve diğerleri (1998) olumsuz bir tutum olarak değerlendirdikleri sinizmin üç bileşenden oluştuğunu belirtmişlerdir. Bunlar; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenlerdir. Sinizmin bilişsel boyutu, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair oluşan inançtır. Brandes'e (1997) göre sinikler, organizasyonun resmi ifadelerinin ciddiye alınmayacağı, ilişkilerin kişisel çıkar temelli olduğu ve örgütteki insanların davranışlarının değişken ve güvenilmez olduklarına inanabilirler. Başka bir deyişle örgütsel sinikler örgütteki faaliyetlerin adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelere uygun olmadığına inanmaktadırlar. Sinikler, bu tür ilkelerin sıklıkla şahsi menfaatler için feda edildiğine ve bu ilkesiz davranışların olağan görüldüğüne inanabilirler (Mumcu, 2018). Wilkerson, Evans ve Davis, (2008) çalışanların bu olumsuz inançları kuruluştaki diğer insanlarla paylaşma ihtimalinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla sinizmin çalışanlar arasında kolaylıkla yayılabileceği söylenebilir. Sinizmin duyuşsal boyutu; olumsuz inançlar sonucu çalışanlarda oluşan hayal kırıklığı, öfke, küçümseme ve kınama gibi duyguları ifade etmektedir. Sonuç olarak sinik tutumlar sergileyen çalışanın bu durumunun sadece düşünce olarak kalmadığı, bu düşüncelerini duygulara da yansıttığını söylemek mümkündür (Abash, 2018). Sinizmin üçüncü bileşeni davranışsal boyuttur. Sinik tutumları içeren en belirgin davranış çalışanın bağlı olduğu örgütü eleştirmesidir. Bu eleştiri çeşitli şekillerde olabilir. Bunların en önemlisi, çalışanın kuruluşunun sahip olması gereken değerler olan dürüstlük, samimiyet vb. nitelikler yönüyle çeşitli eksikliklerinin olduğunu açık bir dille ifade etmesidir. Ayrıca, sinik tutumları ifade etmek için mizah, özellikle de alaycı mizah da kullanılabilir (Brandes, 1997; Kutaniş ve Dikili, 2010).

Alan yazında örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçlarına yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Araştırmalarda; örgütsel adalet (Erdoğdu, 2018; Simha ve diğ., 2014; Yazıcıoğlu ve Gençer, 2017), siyasi ayrımcılık (Keskinkılıç Kara ve Oğuz, 2016), demokratik liderlik (Terzi ve Derin, 2016), politik beceri (Konaklı, 2016), denetim kaygısı (Gündüz ve Ömür, 2016), örgütsel güven (Akın, 2015; Köybaşı, Uğurlu ve Usta, 2016; Polat, 2013), mobbing davranışları (Bedük, Eryeşil ve Altınışik, 2017), psikolojik sözleşme ihlal algısı (Baig, Soon, Elmabrok, Shanker ve Ahmad, 2016), örgütsel destek (Gökkyer ve Türkoğlu, 2018) yöneticilerin iletişim becerileri (Uzun ve Ayık, 2016) sinizmi etkileyen değişkenler olarak ele alınmıştır. Genel olarak söz konusu değişkenlerle sinizm ilişkisi sosyal değişim teorisi kapsamında açıklanmaktadır. Sosyal değişim teorisi, çalışan-

organizasyon ilişkisine temel yaklaşımlardan biridir ve çalışanların bir organizasyonla ilişkisinin sosyal değişim süreçleri tarafından şekillendiğini savunur (Blau, 1964).

Örgütsel sinizmi etkileyen bireysel faktörler; kişilik özellikleri ve demografik değişkenler olarak ifade edilebilir (Kart, 2015). Demografik değişkenler kapsamında sinizmle genellikle yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum değişkenleri ele alınmaktadır (Kıral, 2016). İlgili araştırmalarda sözü edilen değişkenlere yönelik tutarlı sonuçların olmadığı, farklı bulgulara ulaşıldığı söylenebilir.

Mirvis ve Kanter (1991) tarafından yapılan araştırmada erkek çalışanların kadınlara göre daha yüksek düzeyde sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir. Araştırmacılar bu durumu toplumsal cinsiyet kültürü kapsamında kadın ve erkeğe yüklenen roller ve değerlerle açıklamışlardır. Türkiye’de eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalarda cinsiyetle örgütsel sinizm ilişkisine yönelik farklı araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Bazı araştırmalarda cinsiyete göre çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı farklılığın olduğu tespit edilirken (Anaş, 2016; Argon ve diğ., 2015; Kılınc, 2014; Karademir, 2016; Mahmood, 2017; Özden, 2013), bazı araştırmalarda cinsiyete göre eğitim çalışanlarının sinizm düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı (Atılğan, 2017; Aydın, 2017; Ergen ve İnce, 2017; İpek, 2018; Kahveci, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Kantarcıoğlu, 2016; Nartgün ve Kartal, 2013; Okumuş, 2018; Özçalık, 2017) belirlenmiştir.

Türkiye’de eğitim örgütlerinde sinizme ilişkin çalışmalarda cinsiyete ilişkin alan yazın tutarsız sonuçlar ortaya koymaktadır. Alan yazında eğitim çalışanlarının sinizm düzeylerini cinsiyet değişkeni açısından inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ülbeği (2016) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında örgütsel adaletle sinizm ilişkisi ele alınırken, Akar (2018) tarafından yapılan araştırmada ise 2000-2018 yılları arasında eğitim örgütlerinde yapılmış olan ve örgütsel sinizmi inceleyen çalışmaları betimsel olarak incelemek amaçlanmıştır. Bu kapsamda eğitim örgütlerinde cinsiyet ile örgütsel sinizm ilişkisini meta-analiz yöntemiyle ele alan bu araştırmanın alan yazındaki belirsizliği açıklığa kavuşturacağı ve alana katkı sağlayacağı söylenebilir. Ayrıca cinsiyet sinizm ilişkisinde moderatör değişkenler de (çalışmanın türü, çalışmanın yapıldığı bölge ve örneklem grubu) analizlere dâhil edilmiştir. Bu sayede araştırma sonuçlarındaki farklılığa sebep olabilecek değişkenler de incelenmeye çalışılmıştır.

Bu araştırmada, eğitim örgütü çalışanlarının sinizm düzeylerini cinsiyet değişkeni açısından ele alan araştırmaların sonuçlarını sentezlemek ve cinsiyetin sinizm üzerinde anlamlı etkisinin olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Ulaşılabilecek sonuçların eğitim örgütlerinde sinizme ilişkin araştırmalara yön vereceği, uygulayıcıların cinsiyet ve sinizm ilişkisine yönelik farkındalıklarına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

2. Yöntem

Bu çalışmada, meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta-analiz yöntemi belirli bir konuda/alanda farklı araştırmacıların birbirinden bağımsız olarak farklı yer, zaman ve örneklem grubuyla yapmış oldukları nicel çalışmaların sonuçlarını birleştirmeyi ve yeniden yorumlamayı sağlayan bir yöntemdir. Meta-analiz yöntemi belirli bir konuda/alanda yapılmış olan çalışmaları belirli ölçütlere göre bir araya getirip sistematik ve bütüncül bir anlayışla ele aldığı için konu ile ilgili daha genel ve geçerli sonuçlar elde etmeyi mümkün kılmaktadır (Littel, Corcoran ve Pillai, 2008; Akar, 2018). Bu çalışmada ise Türkiye’de, eğitim kurumlarında yaşanan örgütsel sinizmin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp/farklılaşmadığı incelenmiştir.

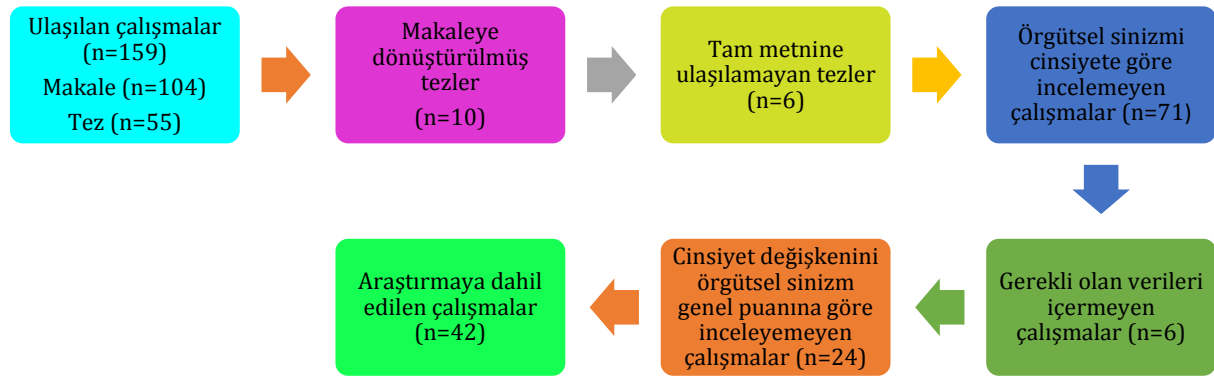
2.1. Literatür Taraması ve Dâhil Edilme Kriterleri

Öncelikle, Türkiye’de eğitim örgütlerinde gerçekleştirilmiş olan örgütsel sinizm çalışmalarına ulaşmak için sinizm, örgütsel sinizm, eğitim kurumlarında sinizm anahtar kavramları Türkçe ve İngilizce olarak Google Akademik, Ulakbim-Sosyal ve Beşeri Bilimler Veri Tabanı, YÖK Ulusal Tez Merkezi, ERIC ve Web of Science veri tabanlarına girilerek literatür taraması yapılmıştır. Toplamda 159 çalışmaya ulaşılmıştır. Literatür taraması 2 Kasım 2018 tarihinde tamamlanmıştır.

Ulaşılan çalışmaların meta-analize dâhil edilmesinde araştırmacı tarafından belirlenmiş olan dâhil edilme kriterleri kullanılmıştır. Bu kriterler şu şekildedir;

- Çalışmaların 2000- 2018 yılları arasında yapılmış olması,
- Çalışmaların özel veya resmi eğitim kurumlarında yapılmış olması ve eğitim çalışanlarını örneklem olarak alması,
- Çalışmaların makale ve tez olarak yapılmış olması
- Tezlerin erişime açık olması (ancak buna rağmen yayın yanlılığını önlemek için erişime kapalı olanların tam metnine ulaşılmaya çalışılacak)
- Tez çalışmaları makaleye dönüştürülmüşse tez olarak çalışmaya alınması
- Çalışmalarda örgütsel sinizmin cinsiyet değişkenine göre incelenmiş olması
- Çalışmaların, etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi için gerekli olan istatistiki bilgileri içermesi (aritmetik ortalama, standart sapma, t değeri, p değeri, örneklem sayısı)
- Örgütsel sinizm genel puanına göre karşılaştırmanın yapılmış olması

Literatür taraması sonucu ulaşılan çalışmalar yukarıdaki dâhil edilme kriterleri göz önünde bulundurulduğunda, 42 çalışmanın meta-analize dâhil edilmesinin uygun olduğu görülmüştür. Çalışmaların meta-analiz çalışmasına dâhil edilme sürecine ilişkin akış diyagramı şekil 1'de görüldüğü gibidir.



Şekil 1. Akış diyagramı

Araştırmaya dâhil edilen çalışmalara ilişkin betimsel istatistikler tablo 1'de görüldüğü gibidir.

Tablo 1. Çalışmalara ilişkin betimsel istatistikler

Değişkenler	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Örgütsel sinizm-Cinsiyet	1	1	1	4	5	4	9	11	6
Cinsiyete göre örneklem	Çalışma türü		Örneklem grubu						
Erkek	6967	Makale		16	Akademisyen				8
Kadın	7831	Yüksek lisans tezi		22	Öğretmen				32
		Doktora tezi		4	Öğretmen+ yönetici				1
					Yönetici				1
Çalışmanın yapıldığı bölge									
Akdeniz bölgesi	3	Ege Bölgesi		5					
Doğu Anadolu Bölgesi	6	Karadeniz Bölgesi		5					
İç Anadolu Bölgesi	3	Marmara Bölgesi		9					
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	6	Karışık		5					

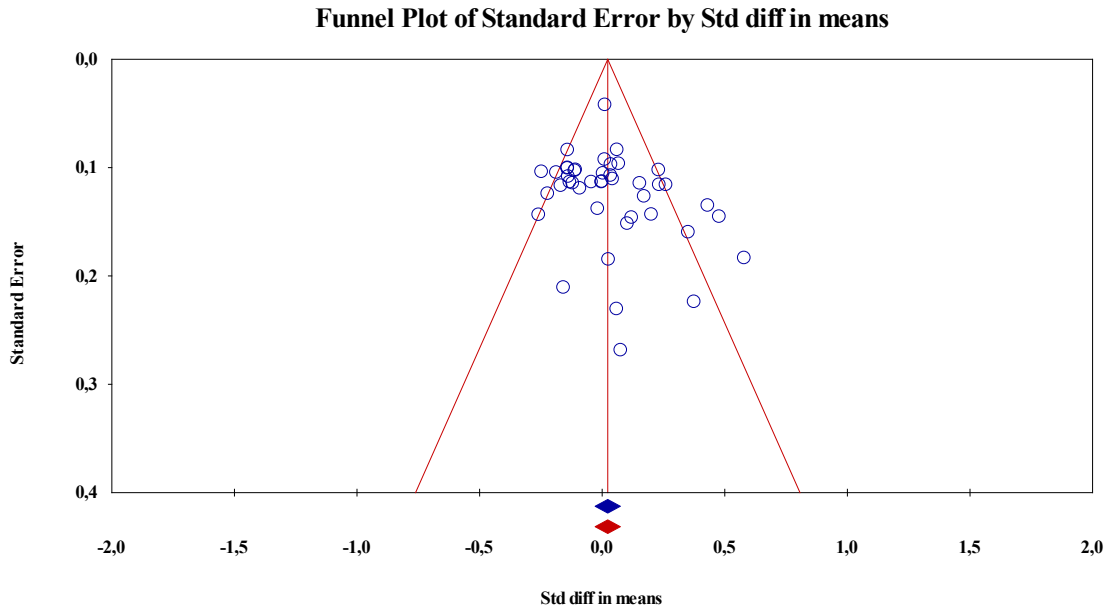
Tablo 1’de araştırmaya dâhil edilen çalışmaların yıllara göre dağılımı incelendiğinde örgütsel sinizmi cinsiyete göre inceleyen en fazla çalışmanın 2017 yılında yayınlandığı bununla birlikte çalışmaların önemli bir kısmının son yıllarda yapıldığı dikkat çekmektedir. Çalışmaların cinsiyete göre örneklem sayıları incelendiğinde erkek katılımcıların sayısının 6967, kadın katılımcıların sayısının ise 7831 olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmaların önemli bir kısmının yüksek lisans tezi olarak (f=22) yapıldığı onu makale (f=16) çalışmalarının izlediği dikkat çekmektedir. Çalışmaların örneklem grubuna göre dağılımı incelendiğinde çoğunlukla öğretmenlerin örneklem olarak alındığı görülmektedir. Diğer yandan çalışmaların büyük bir kısmının Marmara bölgesinde yapıldığı belirlenmiştir.

2.2.Verilerin Kodlanması ve Analiz Süreci

Araştırmaya dâhil edilen 42 çalışmaya ait bilgiler, Microsoft Office Excel programı kullanılarak belirli kategorilere göre (yazar adı, yayın yılı, örneklem sayısı, örneklem grubu, çalışmanın yapıldığı birim/kademe, çalışmanın yapıldığı yer, ortalama, standart sapma, t değeri, p değeri) kodlanmıştır. Böylece çalışmalarla ilgili bilgileri içeren kodlama formu oluşturulmuştur. Kodlamanın geçerliliği ve güvenilirliği için ise kodlama işlemi başka bir kişiye daha yaptırılmıştır. Kodlayıcılar arasındaki uyum yüzdesi (Güvenirlilik = Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) x 100) % 91 olarak hesaplanmıştır. Bu oran kodlamanın güvenilirliği açısından yeterli bir orandır (Miles ve Huberman, 1994). Daha sonra bu kodlama formu kullanılarak çalışmalara ait veriler, CMA 2.0 (Comprehensive Meta-Analysis 2.0) paket programına girilmiştir ve veriler bu program aracılığıyla analiz edilmiştir. Meta-analiz yönteminde veriler iki modele göre analiz edilmektedir. Bunlar; sabit etkiler modeli (SEM) ve rastgele etkiler (REM) modelidir. Bu modellerden hangisinin kullanılacağı araştırmanın amacına göre değişmektedir. Bu çalışmada rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Çünkü meta-analize dâhil edilen çalışmaların fonksiyonel olarak eşit olmadıkları düşünülmektedir. Bununla birlikte analiz sonucunda elde edilecek etki büyüklüklerinin daha büyük bir evrene genellenmesi amaçlanmaktadır (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2013). Bu çalışmada etki büyüklüğünün hesaplanmasında literatürde *Cohen d* olarak bilinen “*Standardize Ortalamalar Farkı*” tercih edilmiştir. Etki büyüklüğü hesaplanırken ortalama, standart sapma, örneklem sayısı, t ve p değeri gibi istatistikler kullanılmıştır. Bununla birlikte erkek katılımcılar deney grubu kadın katılımcılar ise kontrol grubu olarak programa girilmiştir. Buna göre örgütsel sinizmin cinsiyete göre incelenmesinde elde edilecek etki büyüklüğünün negatif olması kadınlar lehine bir sonucun, pozitif olması ise erkekler lehine bir sonucun göstergesi olacaktır. Etki büyüklüğünün yorumlanmasında ise Thalheimer ve Cook’un (2002) sınıflandırması kullanılmıştır [-.15 ≤ d < .15 önemsiz düzeyde; .15 ≤ d < .40 küçük düzeyde; .40 ≤ d < .75 orta düzeyde; .75 ≤ d < 1.10 geniş düzeyde; 1.10 ≤ d < 1.45 çok geniş düzeyde; 1.45 ≤ d muazzam düzeyde].

2.3.Yayın Yanlılığı

Yayın yanlılığı, belirli bir konuda/alanda yapılmış olan tüm çalışmaların yayınlanmama durumunu ifade eden bir kavramdır. Araştırmacılar genellikle anlamlı fark buldukları veya değişkenler arasında anlamlı ilişkiler buldukları çalışmaları yayınlama eğilimindedir. Bu durum meta-analiz çalışmalarında yayın yanlılığını ortaya çıkarmaktadır (Borenstein ve diğ., 2013). Meta-analiz çalışmalarında yayın yanlılığının olması hesaplanan etki büyüklüğünde sapmalara neden olabilmektedir (Field ve Gillett, 2010). Bu açıdan meta-analiz çalışmaları için yayın yanlılığı önemli bir konudur. Alan yazında yayın yanlılığını incelemek için birçok yöntem mevcuttur. Bu çalışmada yayın yanlılığının incelenmesinde, Huni Grafiği, Duval ve Tweedie'nin kırp ve doldur yöntemi ve Egger Testi kullanılmıştır. Meta-analize dâhil edilen 42 çalışmaya ilişkin huni grafiği şekil 2’de görüldüğü gibidir.



Şekil 2. Huni grafiği

Şekil 2'deki huni grafiği incelendiğinde araştırmaya dâhil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin grafiğin üst kısmında toplandığı ve genel etki büyüklüğünün her iki tarafına simetriye yakın biçimde dağıldığı görülmektedir. Bu durum yayın yanlılığının olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte CMA paket programı yayın yanlılığının olması durumunda şeklin hangi tarafına kaç çalışmanın eklenmesi gerektiğini ve bunun genel etki büyüklüğünün nasıl değiştiğini kırmızı renk ile göstermektedir. Kırmızı renkli kısımlar incelendiğinde programın herhangi bir yayın eklenmesi önerisinde bulunmadığı görülmektedir. Huni grafiği her ne kadar yayın yanlılığının olmadığını gösterse de diğer yöntemlerle bu durumun desteklenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda Egger Testi ile Duval ve Tweedie'nin Kırp ve Doldur yöntemi kullanılmıştır. Yayın yanlılığını incelemek amacıyla yapılan Egger Testi ile Duval ve Tweedie'nin Kırp ve Doldur testi sonuçları tablo 2'de görüldüğü gibidir.

Tablo 2. Egger Testi ile Duval ve Tweedie'nin kırp ve doldur testi sonuçları

Değişken	Egger Testi	Duval ve Tweedie'nin kırp ve doldur yöntemi	
		Kırılan Çalışmalar	Gözlenen (Doldurulan)
Örgütsel sinizm	p= .12	0	.028

Tablo 2'de Egger Testi sonucuna göre p değeri anlamsızdır ($p=.12 > .05$). P değerinin anlamsız olması yayın yanlılığının olmadığı şeklinde değerlendirilebilir. Duval ve Tweedie'nin kırp ve doldur yöntemi kullanılarak yapılan analizler de ise huni grafiğinin simetrik hale gelmesi için gerekli çalışma sayısının "0" olduğu görülmektedir. Bu durum, araştırmaya dâhil edilen çalışmaların etki büyüklüğünün genel etki büyüklüğünün her iki tarafına simetrik olarak dağıldığı, dolayısıyla yayın yanlılığının olmadığı anlamına gelmektedir.

3. Bulgular

Eğitim kurumlarında yapılmış olan ve eğitim çalışanlarının yaşadığı örgütsel sinizmi cinsiyete göre inceleyen çalışmaların rastgele etkiler modeline göre hesaplanan etki büyüklükleri tablo 3'te görüldüğü gibidir.

Tablo 3: Eğitim kurumlarında yaşanan örgütsel sinizmin cinsiyete göre meta-analiz sonuçları

Model	k	N	EB _(d)	% 95 Güven Aralığı		Heterojenlik		
				Alt Sınır	Üst Sınır	Q	p	I ²
Rastgele Etkiler	42	14724	.028	-.025	.080	90.82	.00	54.49

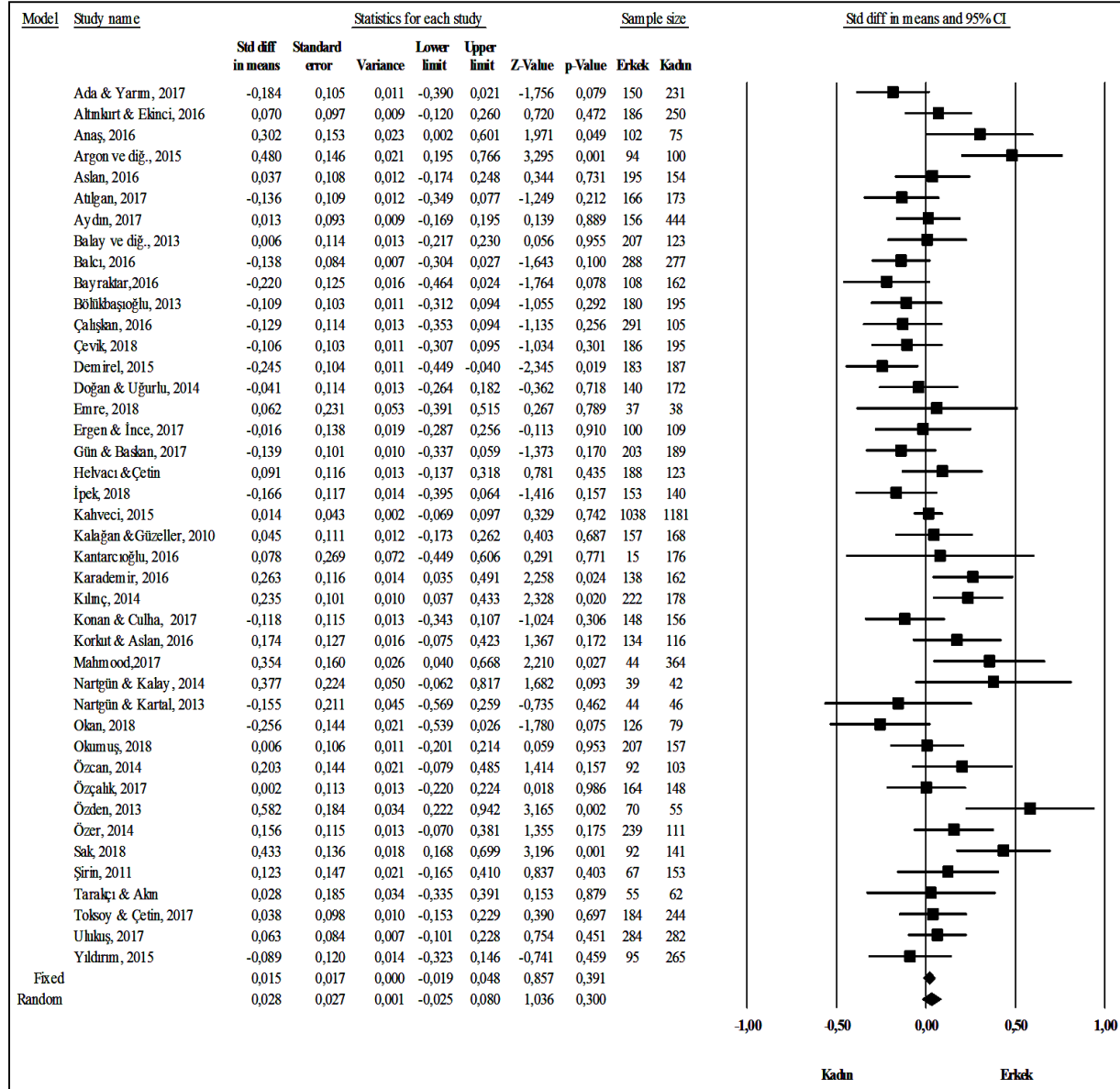
Tablo 3'te rastgele etkiler modeline göre, eğitim çalışanlarının yaşadığı örgütsel sinizmin cinsiyete göre etki büyüklüğü değeri .028 [-.025; .080] olup erkek eğitim çalışanları lehinedir. Bu değer, Thalheimer ve Cook'un (2002) etki büyüklüğü sınıflandırmasına göre önemsiz düzeydedir. Bununla birlikte hesaplanan etki büyüklüğü istatistiksel olarak anlamsızdır ($p > .05$). Buradan hareketle cinsiyet değişkeninin eğitim çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi üzerinde önemsiz düzeyde etkiye sahip olduğu ancak bu etkinin anlamsız olduğu ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı söylenebilir. Heterojenlik ile ilgili değerler incelendiğinde araştırmaya dâhil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin heterojen şekilde dağıldığı görülmektedir ($Q=90.82$; $p < .05$). I^2 değerinin 54.49 olması heterojenliğin orta düzeyde olduğu anlamına gelmektedir (Higgins, Thompson, Deek ve Altman, 2003). Heterojenliğin orta düzeyde olması genel etki büyüklüğünü etkileyen moderatör değişkenlerin varlığına işaret etmektedir. Moderatör değişken olarak çalışmanın türü, çalışmanın yapıldığı bölge ve örneklem grubu alınmıştır. Çalışma türü ve çalışmanın yapıldığı bölge moderatör değişkenleri için bütün çalışmalar analize alınırken, örneklem grubu moderatör değişkeni için 2 çalışma analiz dışı bırakılmıştır (karşılaştırma için yeterli çalışma olmadığından dolayı). Bu değişkenlerin moderatör etkileri ile ilgili yapılan analizlerden elde edilen bulgular tablo 4'te görüldüğü gibidir.

Tablo 4: Moderatör analiz sonuçları

Moderatör	k	d	% 95 Güven Aralığı		Q _b	p
			Alt Sınır	Üst Sınır		
<i>Cinsiyet-Örgütsel sinizm (Çalışma türü)</i>						
Makale	16	.052	-.037	.142		
Yüksek lisans tezi	22	.033	-.043	.109	1.54	.46
Doktora tezi	4	-.059	-.212	.094	9	1
<i>Cinsiyet-Örgütsel sinizm (Bölge)</i>						
Akdeniz Bölgesi	3	-.028	-.236	.181		
Doğu Anadolu Bölgesi	6	-.005	-.152	.143		
Ege Bölgesi	5	.092	-.070	.255		
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	6	-.046	-.195	.103	4.62	.70
İç Anadolu Bölgesi	3	-.069	-.269	.131	9	5
Karadeniz Bölgesi	5	.046	-.143	.236		
Marmara Bölgesi	9	.107	-.021	.236		
Karışık	5	.064	-.094	.222		
<i>Cinsiyet-Örgütsel sinizm (Örneklem grubu)</i>						
Akademisyen	8	-.047	-.168	.074	2.29	.13
Öğretmen	32	.058	-.002	.118	4	0

Yapılan moderatör analizi sonucunda; çalışma türü ($Q_b=1.549$; $p>.05$), çalışmanın yapıldığı bölge ($Q_b=4.629$; $p>.05$) ve örneklem grubunun ($Q_b=2.294$; $p>.05$) hesaplanan genel etki büyüklüğü için moderatör olmadığı bulgusu elde edilmiştir. Bu bulguya göre eğitim çalışanlarının yaşadığı örgütsel sinizmin cinsiyete göre hesaplanan etki büyüklüğü çalışmanın türünden, çalışmanın yapıldığı coğrafi bölgeden ve örneklem grubundan etkilenmemektedir.

Araştırmaya dâhil edilen 42 çalışmaya ilişkin orman grafiği şekil 3'te görüldüğü gibidir.



Şekil 3. Orman grafiği

Şekil 3'teki orman grafiğine göre araştırmaya dâhil edilen 42 çalışmadan 8'inin cinsiyet değişkeni açısından etki büyüklüğü istatistiksel olarak anlamlı iken 34'ünün ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Çalışmaların standardize edilmiş etki büyüklükleri -.256 ile .582 arasında değişmektedir. Bununla birlikte 42 çalışmanın güven aralığı -.569 ile .942 arasında değer almaktadır. Diğer yandan çalışmaların 16'sinde etki büyüklüğü negatif değere sahip olmakla birlikte kadınlar lehine bir fark oluşturmaktadır. Bunun aksine 26 çalışmada ise etki büyüklüğü pozitif değer almakta ve erkekler lehine fark oluşturmaktadır.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, eğitim kurumlarında görev yapan eğitim çalışanlarının yaşadığı örgütsel sinizmin cinsiyet değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığı meta-analiz yöntemiyle incelenmiştir. Bu kapsamda 2000-2018 yılları arasında Türkiye'deki eğitim kurumlarında yapılmış olan ve eğitim çalışanlarının örgütsel sinizm yaşama düzeylerini cinsiyet değişkenine göre inceleyen toplam 42 çalışma araştırmacılar tarafından belirlenmiş olan dâhil edilme kriterleri göz önünde bulundurularak araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen 42 çalışmanın 34'ünde eğitim çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmazken, 8'inde örgütsel sinizmin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Yapılan incelemelerde, bu 8 çalışmadaki anlamlı farklılaşmanın 7'sinin erkekler lehine, 1'inin ise kadınlar lehine olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya dâhil edilen çalışmalar açısından yayın yanlılığı olup/olmadığını tespit etmek için Huni Grafiği, Duval ve Tweedie'nin kırıp ve doldur yöntemi ve Egger Testi yöntemlerinden faydalanılmıştır. Kullanılan 3 yöntemde de yayın yanlılığının olmadığına dair bulgular elde edilmiştir. Çalışmalar rastgele etkiler modeline göre analiz edilmiştir.

Rastgele etkiler modeline göre Türkiye'deki eğitim kurumlarında görev yapan eğitim çalışanlarının yaşadığı örgütsel sinizmin cinsiyet değişkenine göre hesaplanan etki büyüklüğü önemsiz düzeyde ve erkek eğitim çalışanları lehine olmakla birlikte bu etki büyüklüğü istatistiksel olarak anlamlı değildir. Diğer bir ifadeyle eğitim çalışanlarının yaşadığı örgütsel sinizm cinsiyetlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Bu sonuç, çalışanların çalıştıkları kuruma yönelik olumsuz tutumları (Dean ve diğ., 1998) olarak tanımlanan örgütsel sinizmin cinsiyet değişkeninden etkilenmediği, erkek ve kadın eğitim çalışanlarının benzer düzeylerde örgütsel sinizm yaşadıkları anlamına gelmektedir. Türkçe alan yazında konuyla ilgili herhangi bir meta-analiz çalışmasına ulaşamadığı için araştırma sonucu diğer meta-analiz sonuçları ile karşılaştırılamamıştır. Ancak bu araştırmadan elde edilen sonuç, konuyla ilgili yapılmış olan ve bu araştırmaya da temel oluşturan birçok birincil çalışmadan elde edilen sonuçla desteklenmektedir (Örneğin; Aslan, 2016; Atılğan, 2017; Aydın, 2017; Ergen ve İnce, 2017; İpek, 2018; Kahveci, 2015; Kalağan ve Güzeller, 2010; Kantarcıoğlu, 2016; Nartgün ve Kartal, 2013; Okumuş, 2018; Özçalık, 2017; Emre, 2018). Bu sonucun aksine alan yazında örgütsel sinizmin cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaştığını ve bu farklılığın erkek çalışanlar lehine olduğunu ortaya koyan 7 çalışma olduğu gibi (Argon ve diğ., 2015; Özden, 2013; Kılınç, 2014; Karademir, 2016; Mahmood, 2017; Anaş, 2016), farklılığın kadınlar lehine (Demirel, 2015) olduğunu ortaya koyan halihazırda bir çalışmanın olduğu görülmüştür. Ancak bu araştırma kapsamında farklı yerlerde, farklı zamanlarda ve farklı örneklem gruplarıyla yapılmış olan birbirinden bağımsız 42 birincil çalışma, rastgele etkiler modeline göre birleştirildiğinde elde edilen etki büyüklüğünün önemsiz düzeyde ve anlamsız olması konuyla ilgili daha genel bir sonuç ortaya koymaktadır. Bu kapsamda konu ile ilgili gelecekte yapılacak çalışmalarda örgütsel sinizmin cinsiyete göre incelenmesinin tekrar düşünülmesi gerektiği söylenebilir.

Moderatör analizleri sonucunda, eğitim çalışanlarının yaşadığı örgütsel sinizmin cinsiyet değişkenine göre hesaplanan genel etki büyüklüğünün çalışmanın türü, çalışmanın yapıldığı coğrafi bölge ve örneklem grubu değişkenlerinden etkilenmediği görülmüştür. Diğer bir ifadeyle çalışmanın makale, yüksek lisans veya doktora tezi olarak hazırlanmış olması, farklı coğrafi bölgelerde yapılmış olması ya da öğretmen ve akademisyenlerle yapılmış olması cinsiyete göre hesaplanmış olan etki büyüklüğünü farklılaştırmamaktadır. Genel olarak benzer sonuçlar elde edildiği söylenebilir.

Alan yazında örgütsel sinizm çalışanların örgüte, yöneticilere ve çalışanlara yönelik olumsuz tutumu olarak kavramsallaştırılmaktadır. Tutumlar doğuştan değil sonradan kazanılır. Başka bir deyişle, bütün düşünsel etkinlikler gibi tutumların oluşması da öğrenme süreci sonucunda gerçekleşen bir etkinliktir (Güney, 2015). Bu kapsamda çalışanların örgüte ve çalışanlara yönelik tutum ve davranışlarında örgüt içerisindeki yaşantılarının etkili olabileceği söylenebilir. Eren'e

(2014) göre inançlar, bireylerin kendi dünyalarının bir yönüyle ilgili algıların ve tanımların meydana getirdiği sürekli duygular ağıdır. Bireysel tutumlara yön veren olaylar daha önce kişinin başından geçmiş olay ve deneyimlerin bir sonucudur. Aynı toplum içerisindeki kadın ve erkekler benzer örf-adet, gelenek-görenek ve toplumsal değerler içerisinde yetişirler. Bu sebeple aynı sosyal ve kültürel yapının değer yargılarının etkisi altında kalmaları sebebiyle, genel olarak sahip oldukları değer ve tutumları da birbirine benzemektedir (Ersoy, 2009). Benzer şekilde örgüt içerisinde benzer deneyimleri sağlayan kadın ve erkek çalışanların tutum ve davranışları da benzer olacaktır.

Çoğu zaman erkeğe ve kadına atfedilen özelliklerin toplumsal kültür içerisinde öngörülmuş, tanımlanmış bir yeri vardır. Toplumsal yapı tarafından belirlenen bu cinsiyet rollerine uygun olarak kadın ve erkeklerden beklenen davranışların, öne çıkan duygu ve değerlerin farklılaştığı ileri sürülmektedir. (Ersoy, 2009). Ancak Giddens'e (2000) göre günümüzdeki toplumsal ve ekonomik gelişmeler, kadınların da iş hayatına girmesiyle birlikte kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleri büyük ölçüde birbirine yaklaşmıştır. Bu kapsamda örgüt içerisinde daha çok kurum çalışanı kimliğiyle yer alan bireylerin sinik tutum ve davranışlarında cinsiyetten çok örgüt içerisindeki deneyimleri ve algılarının etkili olacağı söylenebilir.

5. Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu araştırma eğitim kurumlarında görev yapan eğitim çalışanlarının yaşadığı örgütsel sinizmin cinsiyete göre farklılaşıp/farklılaşmadığını göstermesi açısından önemlidir. Ancak çalışmanın bazı sınırlılıkları vardır. Her şeyden önce bu çalışma Türkiye'deki eğitim örgütlerinde yapılan örgütsel sinizm çalışmaları ile sınırlıdır. Bu nedenle elde edile sonuçlar Türkiye'deki eğitim örgütleri için geçerlidir. Buradan hareketle gelecekte konuyla ilgili meta-analiz yapacaklara konuyu uluslararası düzeyde ele alması önerilebilir. Böylece uluslararası düzeyde geçerliği olan sonuçlar elde edilebilir. İkinci olarak literatür taraması sonucunda elde edilen çalışmaların önemli bir kısmında, cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizm genel puanına göre karşılaştırılması yapılmadığı (sadece alt boyut düzeyinde karşılaştırmalar yapılmıştır) için bu çalışmalar araştırmaya dahil edilememiştir. Bu da araştırmanın genellenebilirliğini olumsuz olarak etkilemektedir. Bu kapsamda konuyla ilgili yeni çalışmalar yapacak araştırmacıların buna dikkat etmesi ve değişkenin genel puanıyla ilgili de karşılaştırmalar yapması önerilebilir. Üçüncü olarak literatür taraması sonucunda ulaşılan bazı tezlerin erişime kapalı olduğu görülmüştür. Bunlardan iki tanesinin tam metni yazarlarla iletişim kurularak temin edilmiştir. Ancak bu durumda olan tezlerin büyük bir kısmının tam metnine ulaşılamamıştır. Bu nedenle bu tezler araştırmaya alınamamıştır. Dördüncü olarak ulaşılan çalışmaların bazılarında ise cinsiyete göre yapılan karşılaştırmalarda herhangi bir sayısal veri rapor edilmediği için bu çalışmalar da kapsam dışı bırakılmıştır. Bu kapsamda araştırmacılara anlamlı farklılaşma bulmasalar da sonuçlarla ilgili sayısal verileri raporlamaları tavsiye edilebilir.

Kaynaklar

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Üniversitesi, Ankara.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Ada, Ş., & Yarım, M. A. (2017). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları: Erzurum ili örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 66-98.
- Akar, H . (2018). Türkiye'de eğitim örgütlerinde yapılan örgütsel sinizm çalışmalarının içerik analizi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9 (16), 2097-2127.

- Akar, H. (2018). Meta-analysis of organizational trust studies conducted in educational organizations between the years 2008-2018. *International Journal of Educational Methodology*, 4(4), 287-302.
- Akin, U. (2015). The relationship between organizational cynicism and trust in schools: A research on teachers. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E., & Salahlı, E. T. (2014). Okul müdürlerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(1), 25-52.
- Altinkurt, Y., & Ekinci, C. E. (2016). Examining the relationships between occupational professionalism and organizational cynicism of teachers. *Educational Process: International Journal*, 5(3), 236-253.
- Anaş, K. (2016). *Vakıf üniversitesi çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Argon, T., Uylas, S. D., & Yerlikaya, S. (2015). Perceptions of teachers related accountability practices in turkish national education sistem and organizational cynicism. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 204-219.
- Aslan, Ö. (2016). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm alguları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Atılğan, S.S. (2017). *Örgütsel adaletin örgütsel sinizme etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, Y.T. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ ilçesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Baig, J., Soon, N. K., Elmabrok, A. A., Shanker, S., Sirisa, N. M. X., & Ahmad, A. R. (2016). Causes of organizational cynicism and its consequence on teaching staff in malaysia. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(S1), 1-4.
- Balay, R., Kaya, A., & Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is "ivory," it isn't "white: understanding the consequences of faculty cynicism". *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
- Bedük, A., Eryeşil, K., & Altınışık, G. D. (2017). The relationship between mobbing and organizational cynicism: An empirical study. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 3167-3176.
- Blau, P. (1964). *Power and exchange in social life*. New York: J Wiley & Sons.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T & Rothstein, H. R. (2013). *Introduction to meta-analysis*. Hoboken, N.J.: Wiley. <http://rbdigital.oneclickdigital.com> sitesinden alınmıştır.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. Unpublished Phd Dissertation, The University of Cincinnati.
- Brandes, P. & Das, D. (2006). *Locating behaviour cynicism at work: Construct issues and performance implications*, Employee Health, Coping and Methodologies (Edt. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster), JAI Press, New York, 233-266.

- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 83*(2), 181-197.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review, 23*(2), 341-352.
- Demir, K. (2015). The effect of organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behaviors: the mediating role of organizational identification. *Eurasian Journal of Educational Research, 60*, 131-148.
- Demirel, N. (2015). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Doğan, S., & Uğurlu, C. T. (2014). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34*(3), 489-516.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.
- Emre, R. (2018). *Araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Erdogdu, M. (2018). Effect of organizational justice behaviors on organizational silence and cynicism: a research on academics from schools of physical education and sports. *Universal Journal of Educational Research, 6*(4), 733-741.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergen, H., & İnce, Ş. (2017). İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri: Mersin örneği, *Hacettepe Eğitim Araştırmaları Dergisi, 3*(1), 37-57.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet kültürü içerisinde kadın ve erkek kimliği (Malatya ili örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(2), 209-230.
- Field, A. P., & Gillett, R. (2010). How to do a meta-analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 63*(3), 665-694.
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Cincinnati.
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. (C.Güzel, Çev.) Ankara: Ayraç Yayınları.
- Gökkyer, N., & Türkoğlu, İ. (2018). Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim, 43*(196), 317-340.
- Gun, F., & Baskan, G.A. (2017). An investigation of the relationship between organizational cynicism and burnout regarding the perceptions of academicians. *Hacettepe University Journal of Education, 32*(2), 361-379.
- Gündüz, H. B., & Ömür, Y. E. (2016). Supervision anxiety as a predictor for organizational cynicism in teachers. *Journal of Human Sciences, 13*(1), 1381-1394.
- Güney, S. (2015). *Sosyal psikoloji*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak İli Örneği), *Turkish Studies, 7*(3), 1475-1497.
- Higgins, J. P., Thompson, S. G., Deeks, J. J., & Altman, D. G. (2003). Measuring inconsistency in meta-analyses. *BMJ: British Medical Journal, 327*(7414), 557.

- İpek, Z.H. (2018). *Lise öğretmenlerinin duygusal zekâ ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished Doctoral dissertation. Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kantarcıoğlu, J. (2016). *Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ermeni azınlık okulları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Karfakis, N., & Kokkinidis, G. (2011). Rethinking cynicism: Parrhesiastic practices in contemporary workplaces. *Culture and Organization*, 17(4), 329-345.
- Kart, M.E. (2015). *Örgütsel sinizm bağlamsal performans ve etik ideoloji*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keskinkılıç Kara, S.B., & Oğuz, E. (2016). Relationship between political discrimination level perceived by teachers and teachers' organizational cynicism levels. *Eurasian Journal of Educational Research*, 63, 55-70.
- 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.
- Kıral, B. (2016). *Öğretmenlerde kayıtsızlık ve güçlendirme*. Ankara: Pegem Akademi
- Konaklı, T. (2016). The effect of school administrators' political skills against organizational cynicism in educational organizations. *Universal Journal of Educational Research*, 4(3), 589-597.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., & Öncel, A. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1-14.
- Kutanis, R. Ö., & Dikili, A. (2010). Değişim boyutunda örgütlerde sinizm, D.E. Özler içinde, *Örgütsel davranışta güncel konular* (269-285), Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Littell, J. H., Corcoran, J., & Pillai, V. (2008). *Systematic reviews and meta-analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- Mahmood, S.M.R. (2017). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. USA: SAGE

- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Mumcu, A. (2018). *Örgüt ikliminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde izlenim yönetimi taktikleri ve lider-üye etkileşiminin aracılık rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Nartgün, Ş. S., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.
- Nartgün, Ş. S., & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Naus AJ (2007). *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. Unpublished Doctoral Thesis, Universiteit Maastricht.
- Okumuş, A. (2018). *Duygusal zekâ ve kurum kültürü algısının örgütsel sinizmle ilişkisi: ram örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özçalık, F. (2017). *Pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Özden, F. (2013). *Örgüt iklimi ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kütahya merkez meslek liseleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Polat, S. (2013). The impact of teachers organizational trust perceptions on organizational cynicism perception. *Educational Research and Reviews*, 8(16), 1483-1488.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Perspectives*, 11(1), 48-59.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. V. (2013). *Örgütsel davranış*. Bursa: Aktüel Yayınları.
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2010). Depersonalization or cynicism, efficacy or inefficacy: what are the dimensions of teacher burnout?. *European Journal of Psychology of Education*, 25(3), 301-314.
- Simha, A., F. Elloy, D., & Huang, H. C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism. *Management Decision*, 52(3), 482-504.
- Smith, B. D., Cranford, D., & Mann, M. (2000). Gender, cynical hostility and cardiovascular function: implications for differential cardiovascular disease risk? *Personality and Individual Differences*, 29(4), 659-670.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Tarakcı, H., & Akın, A. (2017). Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm: Çorum ili örneği. *Journal of International Social Research*, 10(52), 1222-1230.
- Terzi, A. R., & Derin, R. (2016). Relation between democratic leadership and organizational cynicism. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 193-204.
- Thalheimer, W., & Cook, S. (2002). How to calculate effect sizes from published research articles: A simplified methodology. http://worklearning.com/effect_sizes.htm sitesinden alınmıştır.

- Uzun, T. ve Ayık, A. (2016). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 672-688.
- Ülbeği, İ.D. (2016). Örgütsel adaletin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 101-112.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R., & Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273-2292.
- Yazıcıoğlu, İ., & Gençer, E.Ö. (2017). Örgütsel adalet algısının sinizm üzerine etkisi: devlet üniversiteleri meslek yüksekokullarında bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 106-119
- Yıldız, K., Akgün, N., & Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.

Extended Summary

1. Introduction

In literature, by means of putting humans in the centre of fulfilling organizational goals, especially burnout, job satisfaction, organizational justice, commitment and motivation have been studied and these efforts seem to be continued. Individuals' job satisfaction, motivation, perceptions, attitudes, lifestyles, cultures, beliefs, values and characteristics all play a vital role on organizational goals in service supplying organizations, especially at schools where human relations are strong (Altinkurt, Yılmaz, Erol & Salalı, 2014). Thus, one of the most popular subjects among organizational behaviours is organizational cynicism with regard to its negative impact on organisation and individual.

Organisations should consider cynicism carefully, try to understand and take necessary precautions (Sabuncuoğlu & Tüz, 2013). However, the studies in literature have proven that cynicism reveals bad results both for individuals and organisations (Abaslı, 2018). In many of these studies, gender has been taken as a primary predictor of cynicism. In Turkey, also, the relationship between gender and cynicism has been investigated through many studies (Abaslı, 2018; Atılğan, 2017; Aydın, 2017; Ergen & İnce, 2017; İpek, 2018; Kahveci, 2015). In this study, regarding to the previous studies cynicism has been tried to be investigated prior to gender variable by means of meta-analysis method. So it is thought that this research will contribute to further studies on cynicism and possible precautions related to gender variable.

2. Method

Meta-analysis methodology was used within this study. Meta-analysis enables us to get general and valid results on proper subjects as it collects and reanalyzes the studies on a specific subject area prior to pre-determined criteria (Littel, Corcoran & Pillai, 2008; Akar, 2018). Out of 159 studies being determined as a result of literature scanning, 42 studies were selected to be suitable for meta-analysis by means of considering inclusion criteria.

The collected data were analysed prior to two different models in meta-analysis; one is fixed effects model and the other is the random-effects model. It depends on the research aim to determine which model to be used. The random-effects model was used in this study because it is thought that the studies taken in the meta-analysis are not functionally equal. Moreover, it is aimed to generalize effect size results into a larger universe (Borenstein, Hedges, Higgins & Rothstein, 2013).

3. Findings, Discussion and Results

Individuals' cynicism, working at school organisations, were analysed prior to gender variable by means of meta-analysis method. So that a total of 42 studies, being realized from 2000 to 2018, which include cynicism level and gender variable at the same time for those working at schools were taken into meta-analysis process by considering inclusion criteria. It was found that cynicism does not differ significantly prior to gender variable in 34 studies, while on the other hand it differs significantly in 8 studies. In further steps, it was understood that within 7 out of 8 studies, the difference is on behalf of males while only in 1 study it is on behalf of females. In order avoid publication bias problem Funnel Plot, Duval & Tweedie's trim and fill method and Egger Test were used. In all three methods, it was found that there was not a publication bias problem and further analysis was continued in accordance with the random-effects model.

The results of the random-effects model show that the calculated effect size for gender variable in cynicism is small, on behalf of males, however not statistically significant. In other words, individuals' cynicism levels do not differ according to their genders in education. This result has proven that cynicism, being defined as people's negative attitudes against their workplace (Dean

et al., 1998), does not differ with regard to gender variable, which means that both males and females have similar cynicism levels. The findings and results cannot be discussed nor compared with under the light of proper literature as no previous meta-analysis studies on the same subject area have been reached in Turkish literature.

It is found as a result of moderator analysis that organisational cynicism levels of people do not differ prior to geographical scope, study type and sample structure. So it can be said that whether the study was carried out in different geographical areas, with teachers or scholars or even master and Ph.D. thesis will not change the calculated effect size. Finally, for further studies on organisational cynicism, the gender variable should be taken as a moderator or mediator variable on cynicism.

Etik Beyannamesi

Bu makalede “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında belirtilen bütün kurallara uyduğumuzu, “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirini gerçekleştirmediğimizi, hiçbir çıkar çatışmasının olmadığını ve oluşabilecek her türlü etik ihlalinde sorumluluğun makale yazarlarına ait olduğunu beyan ederiz.

Araştırma makalesi: Çelik, O. T. & Akar, H. (2020). Eğitim kurumlarındaki örgütsel sinizmin cinsiyet açısından incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 87-105.