

**T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ**

**ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI ÜZERİNE
BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI**

FATİH ÇÖMEZ

DANIŞMAN

DOÇ. DR. AYLİN ÜNAL

**MANİSA
2016**

**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ FORMU**

Tez No:

Konu:

Üniv.Kodu:

Not: Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.

Tezin Yazarının

Soyadı: ÇÖMEZ

Adı: Fatih

Tezin Türkçe Adı: Örgütsel Sinizmin Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Bir Meta Analiz Çalışması

Tezin Yabancı Adı: A Meta Analytical Research on the Antecedents and the Outcomes of Organizational Cynicism

Tezin yapıldığı

Üniversite: Celal Bayar Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yılı: 2016

Diğer Kuruluşlar: -

Tezin Türü:

1- Yüksek Lisans

2- Doktora

3- Tıpta uzmanlık

4-Sanatta yeterlilik

(X)

Dili: Türkçe

Sayfa sayısı: 211

Referans sayısı: 203

Tez Danışmanının

Ünvanı: Doç. Dr.

Adı: Aylin

Soyadı: ÜNAL

Türkçe Anahtar Kelimeler:

1- Örgütsel sinizm

2- Örgütsel Adalet

3- Örgütsel Güven

4-Örgütsel Destek

5-Psikolojik Sözleşme

6-Ayrılma Niyeti

7-Örgütsel Bağlılık

8-İş Tatmini

9-Örgütsel Vatandaşlık

10-Meta Analiz

İngilizce Anahtar Kelimeler:

1-Organizational Cynicism

2-Organizational Justice

3-Organizational Trust

4-Organizational Support

5-Psychological Contract

6-Turnover Intention

7-Organizational Commitment

8-Job Satisfaction

9-Organizational Citizenship

10-Meta Analysis

Tarih :

İmza:

ÖZET

Örgütsel sinizm ve bu kavramın öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta analiz uygulamasını içeren bu çalışmada literatürde örgütsel sinizm kavramının birlikte çalışıldığı bazı örgütsel kavramlar ele alınmıştır. Yapılan araştırmada, bireysel çalışmalarda örgütsel sinizm ile ilişkisi olduğu bulgularan bu temel örgütsel kavramların, örgütsel sinizmle gerçekten anlam ifade edebilecek bir ilişkileri olup olmadığı ve varsa da bu ilişkinin yönü ve şiddetini ne olduğu konusunun açıklığa kavuşturulması amaçlanmıştır.

Bu meta analiz araştırmasında öncelikle sinizm kavramının içeriği hakkında bir literatür taraması ortaya konulmuş ve sonrasında sinizmin özel bir türü olan örgütsel sinizm kavramı gerek tanımları, gerek altyapısı gerekse de kuramsal gelişimi yönünden detaylı olarak ele alınmıştır. Sonrasında literatürde örgütsel sinizmle ilişkili olduğu ifade edilen ve birlikte çalışılan örgütsel kavramların her biri hakkında genel bir literatür incelemesi sunulmuştur.

Bu çalışmanın dördüncü bölümü meta analiz araştırmamıza ayrılmış ve araştırmada öncül ve sonuç olarak ele alınan her bir kavramın örgütsel sinizmle ilişkisi olup olmadığına dair bir analiz yapılmıştır. Bu bölümde aynı zamanda örgütsel sinizm ve ilgili kavramlar arasındaki ilişkide farklılaşma yaratabileceği düşünülen yayının yapıldığı ülke, örneklemin alındığı sektör ve yayın türü alt faktörleri de analize tabi tutulmuştur.

Yapılan meta analiz uygulaması sonrasında, literatürde örgütsel sinizm ile birlikte çalışılan öncül ve sonuç kavramları arasından yoğunlukları sebebiyle seçtiğimiz tüm kavramların kimi orta düzeyde kimisi yüksek düzeyde olmak üzere örgütsel sinizmle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kavramlardan arasından en yüksek ilişkiye sahip örgütsel sinizm öncüllerinin sırasıyla örgütsel güven ve örgütsel destek; sonuçlarının ise, örgütsel bağlılık ve ayrılma niyeti olduğu bulgusu elde edilmiştir. Diğer öncül ve sonuçlarda ise orta düzeyde bir ilişki sonucu elde edilmiştir.

ABSTRACT

The study aims at finding out whether there is a significant relationship between organizational cynicism and the analysed concepts, and if any, to determine the direction and the significance level of this relationship. In this meta analytic research on the relationship between organizational cynicism and its antecedents - outcomes, some organizational concepts having been studied together with organizational cynicism in the literature have been analysed.

The study second part of the study contains the content, the description, the theoretical development and a detailed literature review about organizational cynicism. After that, in the third part, a general literature review about the antecedents and the outcomes of organizational cynicism mentioned in the literature are presented subsequently. The fourth part is reserved for meta analysis and it gives meta analytical findings about the relationship of each related concept with organizational cynicism. In the study, three subgroups, the origin of the publication, the publication type, and the sector from which the samples are taken, have been analysed by a meta analytical process.

As the result of the meta analytical process, some of the concepts studied together with organizational cynicism in the literature are found out to have high relationship with organisational cynicism while some others are found out to have a moderate level. Among the antecedents of organisational cynicism, organisational trust and organisational support respectively have been decided to have the most significant relationship between organizational cynicism. Of the meta-analysed outcomes of organisational cynicism, organizational commitment and turnover intention have been found out to have the most significant relationship with organisational cynicism.

YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “Örgütsel Sinizmin Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Bir Meta Analiz Çalışması” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

25/ 03/ 2016

Fatih ÇÖMEZ

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 03/03/2016 tarih ve 8/1 sayılı toplantısında jürimiz tarafından Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 35. Maddesi gereğince Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Fatih ÇÖMEZ'in "*Örgütsel Siniizmin Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Bir Meta Analiz Çalışması*" Konulu tezi incelenmiş ve aday 25/03/2016 tarihinde saat 10.00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra ⁹⁰ dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna



OY BİRLİĞİ



DÜZELTME yapılmasına



OY ÇOKLUĞU



RED edilmesine



ile karar verilmiştir.

* Bu halde adaya 6 ay süre verilir.

** Bu halde adayın tez konusu ve/veya danışmanı değiştirilebilir.

BAŞKAN

Doç. Dr. Aylin ÜNAL

ÜYE

Prof. Dr. Mustafa TEPECİ

ÜYE

Doç. Dr. Necdet BİLGİN

ÜYE

Prof. Dr. Turan ATILGAN

ÜYE

Yrd. Doç. Dr. Ahmet PEKCAN

Evet

Hayır

Tez, burs, ödül veya Teşvik programına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.



Tez, mutlaka basılmalıdır.



Tez, mevcut haliyle basılmalıdır.



Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.



Tez, basımı gereksizdir.



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmamın tamamlanması sürecinde öncelikle danışmanlığımı ve hocalığımı yapan ve bana her türlü yardımı esirgemeyen danışmanım Sayın Doç. Dr. Aylin ÜNAL'a sonsuz şükranlarımı sunarım.

Ayrıca tezin düzenlenmesi konusunda yardımlarını esirgemeyen Prof. Dr. Mustafa TEPECİ, Doç.Dr. Necdet BİLGİN, Prof. Dr. Turan GÜNDÜZ ve Yrd. Doç. Dr. Ahmet PEKCAN hocalarıma da teşekkürlerimi sunarım.

Fatih ÇÖMEZ



İÇİNDEKİLER

TEZ VERİ FORMU	ii
ABSTRACT	iv
YEMİN METNİ	v
TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	vi
ÖNSÖZ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	17
BİRİNCİ BÖLÜM	22
1. SİNİZMLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE	22
1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	22
1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	22
1.3. SİNİZM TANIMI ve KAPSAMI	23
1.4. ÖRGÜTSEL SİNİZM	29
1.5. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMSAL GELİŞİMİ	36
1.6. ÖRGÜTSEL SİNİZM ÇALIŞMALARININ KONULARI	46
1.7. ÖRGÜTSEL SİNİZMİ AÇIKLAMADA YARARLANILAN KURAMLAR ..	54
1.7.1. Bekleyiş Kuramı	54
1.7.2. Atıf Kuramı	55
1.7.3. Tutum Kuramı	56
1.7.4. Sosyal Etkileşim Kuramı	57
İKİNCİ BÖLÜM	59
2. ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR	59
2.1. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖNCÜLLERİ	59
2.1.1. Örgütsel Adalet	59
2.1.2. Örgütsel Destek	67
2.1.3. Örgütsel Güven	69
2.1.4. Psikolojik Sözleşme İhlali	73
2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI	82
2.2.1. İşten Ayrılma Niyeti	82
2.2.2. Örgütsel Bağlılık	88
2.2.3. İş Tatmini	94
2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık	97

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	102
3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI ÜZERİNE BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI	102
3.1. META ANALİZİ.....	102
3.1.1. Araştırma Seçim Kriterleri.....	106
3.1.2. Çalışmada Kullanılan Yöntemlerin Tanımlanması.....	107
3.1.3. Çalışmaların Kodlanmasına Dair Detaylar	108
3.1.4. İstatistik Süreçler.....	108
3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	109
3.2.1. Araştırma Soruları.....	110
3.3. ANALİZ BULGULARI VE DEĞERLENDİRMELERİ	111
3.3.1. Örgütsel Adalet – Örgütsel Sinizm İlişkisi	111
3.3.1.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi	111
3.3.1.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması.....	112
3.3.1.3. Alt Grup veya Moderatör Analizleri	113
3.3.1.4. Yanlılık Analizleri.....	115
3.3.1.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot).....	115
3.3.1.4.2. Rosenthal’ın Güvenli N Yöntemi	117
3.3.1.4.3. Orwin’in Güvenli N Yöntemi.....	117
3.3.1.4.4. Egger’in Doğrusal Regresyon Yöntemi.....	118
3.3.1.4.5. Begg ve Mazumdar’ın Sıra Korelasyon Yöntemi	120
3.3.2. Örgütsel Destek–Örgütsel Sinizm.....	121
3.3.2.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi	121
3.3.2.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması.....	122
3.3.2.3. Alt Grup ve Moderatör Analizleri	123
3.3.2.4. Yanlılık Analizleri.....	124
3.3.2.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot).....	124
3.3.2.4.2. Rosenthal’ın Güvenli N Yöntemi	125
3.3.2.4.3. Orwin’in Güvenli N Yöntemi.....	126
3.3.2.4.4. Egger’in Doğrusal Regresyon Yöntemi.....	127
3.3.2.4.5. Begg ve Mazumdar’ın Sıra Korelasyon Yöntemi	127
3.3.3. Örgütsel Güven–Örgütsel Sinizm	128
3.3.3.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi	129
3.3.3.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması.....	130
3.3.3.3. Alt Grup ve Moderatör Analizleri	130
3.3.3.4. Yanlılık Analizleri.....	132
3.3.3.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot).....	132
3.3.3.4.2. Rosenthal’ın Güvenli N Yöntemi	133
3.3.3.4.3. Orwin’in Güvenli N Yöntemi.....	133
3.3.3.4.4. Egger’in Doğrusal Regresyon Yöntemi.....	134

3.3.3.4.5. Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyon Yöntemi	135
3.3.4. Psikolojik Sözleşme İhlali–Örgütsel Sinizm.....	136
3.3.4.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi	136
3.3.4.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması.....	137
3.3.4.3. Alt Grup ve Moderatör Analizleri	138
3.3.4.4. Yanlılık Analizleri	139
3.3.4.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot).....	139
3.3.4.4.2. Rosenthal'ın Güvenli N Yöntemi	140
3.3.4.4.3. Orwin'in Güvenli N Yöntemi.....	141
3.3.4.4.4. Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi.....	142
3.3.4.4.5. Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyon Yöntemi	142
3.3.5. Örgütsel Sinizm –İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	143
3.3.5.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi	144
3.3.5.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması.....	145
3.3.5.3. Alt Grup ve Moderatör Analizleri	145
3.3.5.4. Yanlılık Analizleri	147
3.3.5.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot).....	147
3.3.5.4.2. Rosenthal'ın Güvenli N Yöntemi	147
3.3.5.4.3. Orwin'in Güvenli N Yöntemi.....	148
3.3.5.4.4. Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi.....	149
3.3.5.4.5. Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyon Yöntemi	149
3.3.6. Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık	150
3.3.6.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi	151
3.3.6.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması.....	152
3.3.6.3. Alt Grup ve Moderatör Analizleri	153
3.3.6.4. Yanlılık Analizleri	154
3.3.6.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot).....	154
3.3.6.4.2. Rosenthal'ın Güvenli N Yöntemi	155
3.3.6.4.3. Orwin'in Güvenli N Yöntemi.....	156
3.3.6.4.4. Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi.....	157
3.3.6.4.5. Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyon Yöntemi	157
3.3.7. Örgütsel Sinizm–İş Tatmini	158
3.3.7.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi	159
3.3.7.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması.....	160
3.3.7.3. Alt Grup ve Moderatör Analizleri	161
3.3.7.4. Yanlılık Analizleri	162
3.3.7.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot).....	162
3.3.7.4.2. Rosenthal'ın Güvenli N Yöntemi	163
3.3.7.4.3. Orwin'in Güvenli N Yöntemi.....	163
3.3.7.4.4. Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi.....	164

3.3.7.4.5. Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyon Yöntemi	165
3.3.8. Örgütsel Sinizm - Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi.....	166
3.3.8.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi	166
3.3.8.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması.....	168
3.3.8.3. Alt Grup ve Moderatör Analizleri	168
3.3.8.4. Yanlılık Analizleri	170
3.3.8.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot).....	170
3.3.8.4.2. Rosenthal'ın Güvenli N Yöntemi	170
3.3.8.4.3. Orwin'in Güvenli N Yöntemi.....	171
3.3.8.4.4. Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi.....	172
3.3.8.4.5. Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyon Yöntemi	173
3.4. GENEL DEĞERLENDİRME	174
3.4.1. Yanlılık Analizlerinin Topluca Değerlendirilmesi	174
3.4.2. Tüm Meta Analizler İçin Kullanılan İstatistikler	174
3.5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	177
3.5.1. Araştırmancının Bilime Katkıları	182
3.5.2. Araştırmancının Kısıtları.....	185
3.5.3. Öneriler	186

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İşten Ayrılma Karar Sürecinin Modeli	84
Şekil 2. Örgütsel Sinizmle İlişkili Kavramlara Dair Model	109
Şekil 3. Örgütsel Adalet-Örgütsel Sinizm İçin Meta Analizinin Huni Grafiği.....	116
Şekil 4: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm İçin Meta Analizinin Huni Grafiği ...	125
Şekil 5: Örgütsel güven –örgütsel sinizm İçin Meta Analizinin Huni Grafiği.....	132
Şekil 6: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm İçin Meta Analizinin Huni Grafiği	140
Şekil 7: Örgütsel Adalet-Örgütsel Sinizm İçin Meta Analizinin Huni Grafiği	147
Şekil 8: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık İçin Meta Analizinin Huni Grafiği..	155
Şekil 9: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini İçin Meta Analizin Huni Grafiği	162
Şekil 10: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık İçin Meta Analizinin Huni Grafiği	170
Şekil 11: Meta Analiz Yöntemiyle Test Edilen ve Onaylanan Araştırma Modeli	175

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Sinizm Tanımları.....	26
Tablo 2. Örgütsel Sinizm Tanımları.....	35
Tablo 3:Cohen'in Etki Büyüklüğü Kriterleri.....	105
Tablo 4. Örgütsel Adalet İle Sinizm Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları.....	111
Tablo 5. Rastsal ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler	113
Tablo 6: Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları	114
Tablo 7: Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları	117
Tablo 8. Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları	118
Tablo 9: Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01).....	118
Tablo 10: Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)	118
Tablo 11: Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları	119
Tablo 12: Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları.....	120
Tablo 13: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları	121
Tablo 14: Rastsal ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler.....	122
Tablo 15: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları	123
Tablo 16: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları	125
Tablo 17: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları	126
Tablo 18: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01).....	126
Tablo 19: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)	126
Tablo 20: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları	127
Tablo 21: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları.....	127

Tablo 22: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları	129
Tablo 23: Rastsal ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler.....	130
Tablo 24: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları	131
Tablo 25: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları	133
Tablo 26: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları	133
Tablo 27: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01).....	134
Tablo 28: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)	134
Tablo 29: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları	134
Tablo 30: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları.....	135
Tablo 31: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları	136
Tablo 32: Rastsal Ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler.....	138
Tablo 33: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları.....	139
Tablo 34: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları	140
Tablo 35: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları	141
Tablo 36: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01).....	141
Tablo 37: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)	141
Tablo 38: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları.....	142
Tablo 39: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg Ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları	142
Tablo 40: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları	144
Tablo 41. Rastsal ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler	145
Tablo 42: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları.....	146

Tablo 43: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları.....	148
Tablo 44: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları.....	148
Tablo 45: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01).....	148
Tablo 46: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)	149
Tablo 47: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları.....	149
Tablo 48: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları	149
Tablo 49: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları	151
Tablo 50: Rastsal ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler.....	152
Tablo 51: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları	153
Tablo 52: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları	155
Tablo 53: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları	156
Tablo 54: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01).....	156
Tablo 55: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)	156
Tablo 56: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları	157
Tablo 57: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları	157
Tablo 58: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları	159
Tablo 59: Rastsal Ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler.....	160
Tablo 60: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları	161
Tablo 61: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları	163
Tablo 62: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları	163

Tablo 63: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01).....	164
Tablo 64: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)	164
Tablo 65: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları	164
Tablo 66: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları.....	165
Tablo 67: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları	167
Tablo 68: Rastsal Ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler.....	168
Tablo 69: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları.....	169
Tablo 70: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları.....	171
Tablo 71: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları	171
Tablo 72: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01).....	172
Tablo 73: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)	172
Tablo 74: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları.....	172
Tablo 75: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg Ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları	173
Tablo 76: Meta Analiz Sonuçlarının Toplu Sunumu.....	174
Tablo 77. Araştırmaya İlişkin Tüm Hipotezler	176

GİRİŞ

Bireye özgü bir yaşam tarzı ve düşünce ekolü (Moore,1999) olarak sinizmin Eski Yunanistan'da ortaya çıktığı bilinse de sinizm (cynicism) teriminin nereden geldiği konusunda tartışmalar vardır. Bazı araştırmacılar, sinik insanların fikirlerini bir havlama (bark) şeklinde ifade ederken davranışlarında da saldırgan bir tarzı benimsediklerinden yola çıkarak bu terimin yunanca köpek anlamına gelen Kyon'dan geldiğini öne sürmektedirler. Başka bir grup araştırmacı ise bu terimin kaynağı olan Siniklerin ilk okullarının bulunduğu yer olan Atina yakınlarındaki bir kasaba olan 'Cynosarges' den geldiğini savunmaktadırlar.

Günümüzdeki sinizm veya sinik terimleri hala eski dönemdeki siniklere dair birçok ögeyi içinde barındırmaktadır. Sinizm ile ilgili temel inanış, dürüstlük, adalet ve sadakat prensiplerinin bireyin kendi kişisel ilgilerine feda edilmekte olduğu varsayılmakta ve bu ben merkezliliğin gizli gündem ve aldatmalara dayalı davranışlara yol açtığı kabul edilmektedir (Abraham, 2000; James, 2005).

Oxford English sözlüğü sinik kavramını tanımlarken, 'diğer bireylerin güdü ve davranışlarının iyiliği ya da dürüstlüğüne inanmama eğilimi sergileyen ve bunu alaycı söz ve davranışlarla gösteren kişi' olarak tanımlamaktadır (Oxford dictionary, 1989). Oxford English Reference Dictionary (1995) ise siniklere dair yaptığı tanımda 'kendi dışındaki bireylerin samimiyetine hemen hemen hiç güvenmeyen bireyler' ifadesini kullanmaktadır.

Son yıllarda işletme literatüründe içeriği itibarıyla sinizm, özellikle yönetici yönetilen ilişkilerinde yeni bir paradigma olarak dikkat çekmeye başlamıştır(Feldman, 2000:1286). Örneğin örgüt liderlerine yönelik çalışanların sinik tutumları konusundaki bir çalışmada, yöneticilerin fırsat buldukları takdirde çalışanlardan yarar sağlama, kararlar alırken çalışanları çıkarları için kullanma yoluna gittikleri ve sürekli destek

sağlama konusunda çalışanlara güven vermediklerini göstermektedir (Mirvis ve Kanter, 1991:50).

Sinizme dair yapılan çok çeşitli kavramsallaştırmalar örgütsel sinizmin disiplinlerarası evrensel bir tanıma sahip olmasına imkan hazırlayan bir tanım zenginliğine yol açmıştır. Amerikalı çalışanlar arasında yapılan sinizmle ilgili ilk çalışmalar sinizmi otorite ve kurumlara yönelik olumsuz ve güvensiz tutumlar olarak tanımlamış olsa da sonraki çalışmalar bu tanımlamayı farklı yönlerden genişletmişlerdir. Örneğin Reichers ve arkadaşları (1997:50) sinizmi örgütsel değişimin liderlerine yönelik bir güven kaybı ve olumsuz tecrübelerle bir tepki olarak tanımlamışlardır.

Andersson (1996:450) örgütsel sinizm kavramını ilk tanımlayan araştırmacılardan bir diğeridir. Andersson bu kavrama ilişkin görgül araştırmalar yapmış ve sinizm kavramının örgütlerden çok daha geniş kapsamlı ele alınmasını sağlayacak katkılar yapmış ve örgütsel sinizmi birey, grup, ideoloji, sosyal düzen, ya da örgütlere güvenmeme ve bunun yanında hayal kırıklığı gibi negatif duygularla karakterize edilen genel ya da özel bir tutum olarak tanımlamıştır.

Brandes ise sinizmin tanımını yaparken, (1) bireyin çalıştığı örgüte yönelik olarak ortaya koyduğu ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair düşünce, (2) örgüte yönelik negatif duygu (3) bu düşünce ve duygularla birlikte ortaya çıkan küçümseme, aşağılama şeklindeki kritik davranışlar şeklinde bir açıklama yapmaktadır.. Bu araştırmacılar sinizmin ve boyutlarının temellerinde tutum konusunun olduğunu savunmaktadırlar (Brandes, 1997:30).

Sinizm ve örgütsel sinizm literatüründeki bakış açıları ve tanımlardan yola çıkarak örgütsel sinizmi kendi ifadelerimizle '*Gerek sosyal hayatta gerekse de iş hayatında tecrübe edilen karşılanmamış beklentiler sonrasında, çalışanlarda ortaya çıkan ve*

örgütün ve yöneticilerinin niyetlerinin sorgulanmasıyla başlayan, sonrasında ise karşı tepki davranışlarına dönüşebilen olumsuz tutumlar’ şeklinde tanımlamak mümkündür.

Öye yandan örgütsel sinizm konusunun içeriğinden yola çıkılarak bu olumsuz tutumun altında yatan faktörler ve sonrasında örgütsel sinizmden olumsuz etkilenen bir takım örgütsel kavramlar da karşımıza çıkmaktadır.

Sinizm konusunda yapılan pek çok çalışma sinizme sebep olan örgütsel kavramları incelerken örgütsel adalet konusunu ele almaktadır. İlgili yazında araştırmacıların genel beklentileri adil bir örgüt ortamında örgütsel sinizm eğilimlerinde bir düşüş olacağı şeklinde kendini göstermektedir.

Literatürde göze çarpan yaygın konulardan birisi de örgütsel destek konusudur. Örgütsel sinizmi tutumsal bir yaklaşımla ele alan ve sebep ve sonuçları arasındaki ilişkiyi en kapsamlı şekilde çalışan Brandes (1997:116), örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel destek ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelerken özellikle yöneticilerin çalışanlara ilgi ve yaklaşım boyutunu ele alan Brandes (1997), yöneticilerin bu yönde bir eksiklik sergilemelerinin çalışanlarda örgütsel sinizmi artırdığı bulgusunu da elde etmiştir.

Örgütsel sinizmle ilişkisi çalışılan kavramlardan birisi olan örgütsel güven konusunda da yapılmış birçok çalışma dikkat çekmektedir. Polat (2013:1486) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışma da örgütsel güven ve sinizm arasında anlamlı düzeyde bir negatif ilişki sonucuna ulaşmış ve örgütlerde güven konusunun örgütsel sinizmin ortaya çıkmasındaki önemli faktörlerden birisi olduğunu ifade etmiştir.

Ahmed ve arkadaşlarının (2013) adalet ve psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel sinizm üzerine etkisini inceledikleri, doktor ve hemşireler üzerine yaptıkları bir araştırmada ise psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğine dair bir algının çalışanlarda karşı tepkilere yol açtığı ve bu tepkilerin de örgütsel sinizm eğilimleri olarak kendini

gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışma doktorların hemşirelere göre daha olumsuz tutum ve davranışlarla tepki verdikleri de ortaya konmuştur (Ahmed vd.,2013:152).

Ay ve Ünal (2015:237), Türkiye'deki bir devlet hastanesinde yaptıkları çalışmada Örgütsel sinizmin ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bedeian'ın (2007:19) 379 akademisyen üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel sinizm konusu iş tatmini ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme gibi değişkenlerle ele alınmıştır. Araştırmada yüksek düzeyde bir örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür

Atwater ve arkadaşları (2000:291) da sinizm örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında sinizm ve bağlılık arasında önemli derecede bir negatif ilişkiye ulaşmışlar ve en çok sinik eğilim sergileyen bireylerin en düşük bağlılık düzeyine sahip olduklarını ortaya koymuşlardır.

Türkiye'de kamu ve özel hastane çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardan birisi olan Tekin ve Beduk'ün (2015:12) çalışması örgütsel sinizmi bağlılığın her üç boyutuyla birlikte ele almıştır. Araştırmacılar bu çalışmada diğer birçok çalışmadan farklı olarak bağlılık ve sinizm arasında önemli bir ilişkiye ulaşamamışlardır.

Arabacı (2010:2807) eğitim müfettişleri üzerine yaptığı çalışmada iş tatmini ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda eğitim müfettişlerinin sinizm düzeyleri arttıkça iş tatminlerinde bir düşüş yaşandığı ortaya konulmuştur. Sinizmin iş sonuçlarına etkisi incelediği çalışmasında Hochwarter ve arkadaşları (2004:51) gerek bireysel özellik olarak sinizmin gerekse de örgütsel sinizmin yükseldiği durumlarda yapılan işten elde edilen tatminin düştüğü sonucuna ulaşmışlardır.

Andersson ve Bateman'ın (1997:463) işyerinde sinizmin neden ve sonuçları üzerine yaptıkları önemli bir çalışma, birçok işyeri davranışıyla beraber örgütsel vatandaşlık davranışının da sinizm ile ilişkisini ele almıştır. Araştırmacılar bu çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Literatürde örgütsel sinizm ile birlikte ele alınan bu kavramların bulgularına dair bireysel örnekler verdikten sonra, bu bireysel örneklerin her birinin kendi alanında yapılmış birçok benzer çalışma olduğu görülmekte ve bu çalışmaların toplu olarak ele alınması ve ortaya bir sentez konulması gereği doğmaktadır. Herbiri kendine ait dar bir örneklem grubuyla yapılan bu çalışmalarda örneklemelerin bir araya getirilmesi ve bir sentez ortaya konulması örgütsel sinizm konusundaki çalışmalarda yol gösterici olacağı değerlendirilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. SİNİZMLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Örgütsel sinizm konusu üzerinde yıllardır çalışmalar yapan akademisyenlerin bu tutumun orta çıkışında etkisi olduğunu düşündükleri diğer örgütsel kavramlarla örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri yoğun şekilde inceledikleri görülmektedir. Yine aynı şekilde örgütsel sinizm tutumlarının ortaya çıkmasıyla birlikte bu tutumun etkisiyle ortaya çıkabilecek diğer değişimler de yapılan çalışmaların bir diğer odak noktası olarak dikkat çekmektedir. Bu konuda yapılan bireysel her bir çalışma kimi zaman benzer, kimi zaman farklı bulgular ortaya koymuşlar, kimi zamanda kavramlar arasındaki ilişki düzeyleri ve bu ilişkinin yönü konusunda yeni sonuçlar elde etmişlerdir.

Bu çalışmada örgütsel sinizm ve ilgili kavramlar üzerine yeniden bireysel bir çalışma yapmak ve bireysel sonuçlar ortaya koymak yerine, yapılmış olan tüm bu çalışmalar arasından belirli kriterler çerçevesinde seçimler yapılarak, seçilen bu çalışmaların bir meta analiz incelemesine tabi tutulması amaçlanmıştır. Bu yolla bir sentez yaparak örgütsel sinizm ve ilişkili kavramlar konusunda bir büyük resim ortaya koymak amaçlanmıştır. Aynı zamanda araştırmanın, elde edilen bulgulara göre, ileride yapılacak olan araştırmalara yol göstermesi ve yöneticilerin alacakları örgüt kararlarında yardımcı olabilmesi amaçlanmaktadır.

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Örgütlerde insan faktörünün önemi arttıkça, örgütlerin çalışan duygu ve düşüncelerine bakış açıları da her geçen gün daha hassas bir sürece girmektedir. İş dünyasında bu sürecin başlamasının ardından çalışan tutumları ile ilgili örgütsel çalışmalar da doğru orantılı olarak bir artış sergilemektedir. Bu tür çalışmalar arasında çalışanların örgüte yönelik negatif tutumlarını ifade eden ve son 30-40 yıldır örgütsel çalışmalarda ilgi

çekici bir ivme kazanan örgütsel sinizm kavramı da gerek içeriği gerekse de ilgili olduğu diğer örgütsel kavramlar açısından potansiyel bir önem ortaya koymaktadır.

Konu örgütsel sinizm olduğunda çalışanların örgüte yönelik tutumları devreye girmekte ve tutumlar birçok farklı kavramı da beraberinde getirmektedir. Zira çalışanların çalıştıkları örgüte yönelik olumsuz tutumları pek çok faktörden etkilendiği gibi birçok başka davranışı da etkileme potansiyeline sahiptir. Buradan hareketle örgütsel sinizm konusuyla ilişkisi olduğu düşünülen kavramların daha baştan doğru belirlenmesi ve bu sayede örgütsel sinizmle mücadele edilirken elimizde bir yol haritası bulunması büyük bir önem arz etmektedir. Literatürde yapılan birincil ya da ikincil çalışmalar konuyu sadece kendi örneklemeleri ekseninde ve dar kapsamlı bir değerlendirmeye tabi tuttuklarından dolayı, yapılan çalışmaların toplu halde bir senteze ve analize olan ihtiyacı karşımıza çıkmaktadır. Bu tür bir analiz için ise analizlerin analizi olarak da adlandırabileceğimiz meta analiz uygulaması gerekmektedir.

Meta analiz, aynı ya da benzer yapılar konusunda yapılan çalışmaların bulgularındaki verileri kullanarak, bu araştırmaların genel bir sentezini yapmak için kullanılan bir içerik analizi yöntemidir. Bu çalışmada yapılan meta analizi sayesinde, literatürde küçük örneklemle yürütülmüş çalışmaları birleştirip toplam örneklem genişliği artırılarak parametre kestirimlerinin kesinliğini ve gücünü artırdığı söylenebilir. Böylelikle ortaya koyulan sonuçların daha geneli ve daha gerçeği yansıttığı için amaca hizmet ettiği ifade edilebilir. Bu tür bir analiz sonrasında her bir kavramın örgütsel sinizmle ilişki düzeyi ortaya konulacak ve örgütsel sinizmle ilgili yapılan çalışmaların bundan sonra daha sağlam temellere oturması sağlanabilecektir.

1.3. SİNİZM TANIMI ve KAPSAMI

Bireye özgü bir yaşam tarzı ve düşünce ekolü (Moore,1999) olarak sinizmin Eski Yunanistan'da ortaya çıktığı bilinse de sinizm (cynicism) teriminin nereden geldiği konusunda tartışmalar vardır. Bazı araştırmacılar, sinik insanların fikirlerini bir havlama

(bark) şeklinde ifade ederken davranışlarında da saldırgan bir tarzı benimsediklerinden yola çıkarak bu terimin yunanca köpek anlamına gelen Kyon'dan geldiğini öne sürmektedirler. Başka bir grup araştırmacı ise bu terimin kaynağı olan Siniklerin ilk okullarının bulunduğu yer olan Atina yakınlarındaki bir kasaba olan 'Cynosarges' den geldiğini savunmaktadırlar. Sokrates'in bir takipçisi olan Antisthenes ilk sinik olarak bilinmektedir. Onun öğrencisi olan ve sinik ekolün önde gelen temsilcilerinden olan Dijojenin de güvenilir insan bulabilmenin çok zor olduğunu vurgulamak için bire ironi unsuru olarak gündüzleri elinde fener taşıdığı bilinmektedir (Brandes, 1997:7).

Sinikler, birey olarak insanların hayatın doğal birimleri olduğuna inanmakta ve din devlet gibi kurumların doğal olmadıklarını ve de gereksiz olduklarını savunmaktadırlar. Sinikler bu tür kurumları açıkça eleştirmekte ve başkalarının da tartışmaya katılmaları için yaptıkları eleştirel ve dramatik gösterilerle bilinmektedirler. Mizah, siniklerin başkalarını konuşmaya dahil etmek için kullandıkları önemli bir araçtır (Mack,1993). Sinikler sürekli olarak sosyal statütünün rastgeleliğine ve maddiyata dikkat çekmişler, sosyal hiyerarşi yapılarını, üstünlük ve eşitsizlik yapılarını eleştirmişler hatta karşı durmuşlardır. Bunu yaparken de bu yapıları destekleyen yüzeysel kodları tiye almışlardır. Bu insanlar ayrıcalıklı gruptakilerin egolarına darbe vurmaya dair her fırsatı değerlendirmişler ve sonuçlarını izlemekten de keyif almışlardır(Mack, 1993:119; Brandes, 1997:8).

Sinikler iyi bir yaşamı karakterize ettiğini düşündükleri bağımsızlık ve kendine yeterliği teşvik eden gösteriştense uzak bir hayat yaşamışlardır. Yine, sinikler toplumsal standartları reddederek kaba saba kıyafetler giymiş ve bardaktan içmektense elleriyle içmeyi tercih etmişlerdir. Hatta Diogenes bir ev yerine bir fıçı içinde yaşayacak kadar ileri gitmiştir (Brandes, 1997:8).

Yunanlıların sinizmi bir yaşam tarzı olarak kabulünün aksine, bu kavramın günümüzdeki kullanımı daha çok kişisel bazda ele alınmaktadır. 1913 basımlı Webster'

Revised Unabridged Dictionary sinikleri tanımlarken ‘asık suratlı, öfkeli konuşan, tenkitçi ve kavgacı özelliklere sahip bireyler’ ifadesini kullanmaktadır (Eaton, 2000:6)

Sinizme dair psikolojik yaklaşımlardan çoğu sinizmin sabit bir kişilik özelliği olduğunu varsaymaktadır. Graham (1993) gibi araştırmacılar sinizmin , ‘başkalarını güvenilmez, bencil, umursamaz gören, başkalarının sebeplerini sorgulayan, ikili ilişkilerinde karşıya güvenmeyen, düşmanca davranabilen, başkalarının taleplerine karşı isteksiz davranan ve arkadaş canlısı ya da yardımsever olmayan’ bireylerde görüldüğünü ifade etmektedir. Her ne kadar negatif bir görüntüye sahip olsa da, sinizm normal bir insan kişiliğinin bir boyutu olarak ele alınmakta ve psikopatolojik bir durum olarak görülmemektedir.

Günümüzdeki sinizm veya sinik terimleri hala eski dönemdeki siniklere dair birçok ögeyi içinde barındırmaktadır. Sinizm ile ilgili temel inanış, dürüstlük, adalet ve sadakat prensiplerinin bireyin kendi kişisel ilgilerine feda edilmekte olduğu varsayılmakta ve bu ben merkezliliğin gizli gündem ve aldatmalara dayalı davranışlara yol açtığı kabul edilmektedir (Abraham, 2000; James, 2005).

Oxford English sözlüğü sinik kavramını tanımlarken, ‘diğer bireylerin güdü ve davranışlarının iyiliği ya da dürüstlüğüne inanmama eğilimi sergileyen ve bunu alaycı söz ve davranışlarla gösteren kişi’ olarak tanımlamaktadır (Oxford dictionary, 1989). Oxford English Reference Dictionary (1995) ise siniklere dair yaptığı tanımda ‘kendi dışındaki bireylerin samimiyetine hemen hemen hiç güvenmeyen bireyler’ ifadesini kullanmaktadır. Bu kavramın orijinali sinik olmakta belirli bir asalet ima etse de, modern anlamda ‘sinik’ kavramı kaçınılması gereken hata bulma amacındaki tenkitçi bireylere işaret etmektedir (Mirriam-Webster, 1999).

Sözlüklerde yeralan bu tanımlar değerlendirildiğinde sinizmin sabit bir kişilik özelliği olarak gördüğü dikkat çekmektedir. Sinizm konusundaki psikoloji kokenli çalışmaların birçoğu Cook ve Medley’in (1954:417- 418) araştırmalarını temel almaktadır. Bu iki

araştırmacı bireyin başkalarıyla geçinebilme becerisini değerlendiren MMPI(Minnesota Multiphasic Personality Inventory) 'ın düşmanlık ve ikiyüzlülük şeklinde iki boyutu olduğunu ifade etmektedir. Bu iki boyuttan, özellikle düşmanlık boyutundan sinizme dair birçok araştırmada bahsedilmektedir. Düşmanca davranış sergileyen bireyler çevresindeki insanlara neredeyse hiç güvenmeyen, onları güvenilmez, ahlaksız, çirkin ve cimri olarak gören ve onların yaptıklarının cezasını çekmeleri gerektiğini düşünen bireyler olarak dikkat çekmektedir. Kısaca düşmanlık başkalarına güvenmeme ve onları sevmeme şeklinde karakterize edilebilen birey tiplerine işaret etmektedir.

Greenglass ve Julkunen (1989:209) ise Cook ve Medley in düşmanlık kavramının düşmanca davranıştan ziyade sinik düşmanlığı yansıttığını ifade etmektedir. Bu araştırmacılar sinik düşmanlığın başkalarına duyulan aşırı güvensizlik ve daha fazla stresle karakterize edildiğini ancak dışadönük bir saldırganlık içermediğini de söylemektedirler. Bu araştırmacılar Cook ve Medley'e benzer olarak kişinin düşmanlığının hedefinde genel olarak diğer tüm insanların olduğuna vurgu yapmaktadır. Barefoot vd (1989:48) sinizmi, kendisi dışındaki diğer tüm bireylerin aldatıcı ve bencil olarak niteleyen olumsuz bir düşünce olarak ele almaktadır. Greenglas ve Julkunen (1998) aynı zamanda bu tanımı Cook ve Medley'in düşmanlık kavramına da dayandırmakta ve genel olarak diğer tüm insanların sinizmin hedefi olduğunu vurgulamaktadırlar.

Benzer olarak, Costa ve McCrae (1986:284) sinizmi, insan doğasını pek değerli görmeyen ve başka bireyleri sinizmin hedefi olarak gören bir kavram olarak tanımlamışlardır.

Tablo 1. Sinizm Tanımları

Yazar/Yazarlar	Tanımlar
Oxford Dictionary (1989)	Diğer bireylerin güdü ve davranışlarının iyiliği ya da dürüstlüğüne inanmama ve bunu alaycı söz ve davranışlarla gösterme eğilimi

Barefoot (1989)	Kendisi dışındaki diğer tüm bireylerin aldatıcı ve bencil olarak niteleyen olumsuz bir düşünce
Bateman vd. (1992)	Çevresel bir takım faktörlere maruz kalma sonucunda ortaya çıkan bir ya da daha çok objeye yönelik hayal kırıklığı, güvensizlik ve küçümseme tutumu
Andersson (1996)	Bir takım çevresel faktörlerin etkisiyle değişime duyarlılık ya da küçümseme, hayal kırıklığı ve güvensiz olma tutumu
Stanley, Meyer ve Topolyntsky (2005)	Bir karar ya da eylem hakkında başkalarının gösterdiği açık ya da kapalı sebeplere dair genel tutum

Bu alandaki birçok çalışma Cook ve Medley'e (1954) dayanmakta olsa da, kavramsallaştırma çalışmalarını Makyavelizm gibi diğer bazı akımlara dayandıran araştırmacılar da vardır. O'Hair ve Cody (1987:282) ise siniklerin, başkalarına güvenilemeyeceğine, insanların kötü olduklarına ve kişinin birşeyler talep ederken gerçek amacının kendine saklaması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu araştırmacıların sinizme bakış açısı diğer psikolojik yaklaşımlardan farklılık göstermektedir. Çünkü O'Hair ve Cody (1987) siniklerin, Makyavelist bir tarzda hedeflerine ulaşabilmek için başkalarını aktif şekilde manipüle edebildiklerini ve de ettiklerini düşünmektedirler. Diğer birçok psikolojik yaklaşım ise, bunun aksine, başkalarını manipüle etme konusuyla daha az ilgilenmekte ancak bireyin başkaları hakkında sahip olduğu düşüncelere daha çok odaklanmaktadır.

Sinizm konusundaki bir diğer bakış açısında, Stern ve arkadaşları (1990:266) na aittir. Bu araştırmacılar lise öğrencileri üzerinde yaptıkları bir çalışmada bireylerin yaptıkları işin özelliklerinden dolayı özellikle işleri konusunda sinik olabildiklerini öne sürmektedir. Özellikle eğitim psikolojisi alanındaki çalışmalarıyla bilinen bu araştırmacılara göre sinizm, yapılan işleri baskıcı, memnun etmeyen ve de bunun sonucunda çok fazla çabayı hak etmeyen aktiviteler şeklinde değerlendirmektedir. Bu bakış açısı diğer iki yaklaşımın aksine, sinizmin hedefinin genel olarak tüm diğer insanlar olmadığını bunun yerine yapılan işin doğası olduğunu ifade savunmaktadırlar. Bu sebeple bu yaklaşım, sinizmin hedefi olarak bu bağlamı yaratanları (genel olarak

tüm diğerleri) değil, kişinin iş durumunu görmesi yönüyle diğer yaklaşımlardan ayrılmaktadır (Brandes, 1997:11).

Bu alandaki çalışmaların çoğu O’Hair ve Cody (1987), iki boyutu MMPI çalışmasıyla ortaya konan Cook ve Medley’in düşmanlık kavramına dayanmaktadır. Psikoloji kökenli yaklaşımlarda sinizm eğilimlerinin hedefi tipik olarak tüm diğer bireylerdir. Bu yaklaşımların tek istisnası, sinizmin hedefi olarak ‘iş’i seçen Stern’in (1990) yaklaşımıdır (Brandes, 1997:11). Özet olarak ifade etmek gerekirse, sinizme dair psikolojik tanımlamaların çoğu genel olarak insanlara dair olumsuz bir bakış açısı ortaya koymakta başkalarının bencil olduklarını ve güvenmeye değmeyeceklerini kabul etmektedirler.

Genel olarak ele aldığımızda bu kapsamdaki literatürün bir kısmı sinik düşmanlık olarak da adlandırılan sinizmin fiziksel ve zihinsel sağlığa etkisini ele almıştır. Bazı çalışmalar sinik düşmanlığı kalp hastalıklarıyla doğrudan bağlantılı olarak incelerken (Everson vd, 1997), diğer bazıları sinik düşmanlığın ya bir sosyal destek eksikliğine yol açtığını ve bunun da kalp rahatsızlıklarını artırdığını iddia etmişlerdir (Greenglass ve Julkunen, 1989).

Bazı çalışmalarda ise sinizm kavramı ile örgütsel sinizm kavramını birbirine bağlamaya çalışılmıştır (Guastello vd, 1991:37). Yaptıkları ‘kişilik ve iş değerleri’ adlı çalışmada sinizmin düşük liderlik potansiyeli, yüksek şüphecilik, yüksek anksiyete ve müdahale ve de Marksist istismarcı inanç sistemiyle pozitif bir ilişkiye sahip olacağı şeklinde hipotezler kurmuş ancak yeterli düzeyde destekleyici bir ilişki bulamamıştır. Andersson ve Bateman (1997) ise belirli bir örgüte yönelik sinizmin insan doğasına yönelik genel sinizme genellenebileceğini savunan çalışmada etik dışı davranan bir şirkete dair sinizmi harekete geçiren bir senaryo ortaya koymuş ve bu katılımcıların bu şirkete yönelik sinizmlerini, diğer işletmelere yönelik sinizmlerini ve insan doğasına yönelik sinizmlerini test etmiştir. Araştırma sonrasında senaryonun adı geçen işletmeye yönelik

sinizm yaratmada insan doğasına yönelik sinizmden daha etkili olduğu sonucuna ulaşmıştırs (Andersson ve Bateman, 1997:452,464). Bu iki çalışmanın sonuçları işyerine yönelik sinizmin insan doğasına yönelik sinizmden farklı olduğunu ortaya koymuştur. Bazı araştırmacıların insan doğasına yönelik sinizmin bir kişilik özelliği olduğunu savundukları araştırmalar olduğu gibi (Everson vd., 1997; Greenglass ve Julkunen, 1989), örgütsel sinizmin daha durumsal olduğunu ortaya koyan çalışmalar (Andersson ve Bateman, 1997; Dean vd., 1998; Guastello vd., 1991; Niederhoffer, 1967; Reichers vd., 1997) da vardır. Buradan hareketle sinizmin yapılan araştırmalarda bir diğer ele alınış boyutunun ise durumsal yaklaşımı esas aldığı söylenebilecektir.

Çalışma örgütsel sinizm konusunu ele aldığı için bundan sonraki bölümlerde örgütsel sinizm konusu detaylı bir şekilde alınacaktır.

1.4. ÖRGÜTSEL SİNİZM

Son yıllarda işletme literatüründe içeriği itibarıyla sinizm, özellikle yönetici yönetilen ilişkilerinde yeni bir paradigma olarak dikkat çekmeye başlamıştır(Feldman, 2000:1286). Örneğin örgüt liderlerine yönelik çalışanların sinik tutumları konusundaki bir çalışmada, yöneticilerin fırsat buldukları takdirde çalışanlardan yarar sağlama, kararlar alırken çalışanları çıkarları için kullanma yoluna gittikleri ve sürekli destek sağlama konusunda çalışanlara güven vermediklerini göstermektedir (Mirvis ve Kanter, 1991:50).

Örgütsel sinizm araştırmalarının içeriklerinin değişkenlik gösterdiğini ve birçok teorik çerçeveye dayandırıldığını söylemek mümkün olmakla birlikte, kavramsallaştırmalar ve de ampirik bulgular örgütsel sinizmi açıklamaya dair önemli katkılar sunmaktadır. (Abraham, 2000:269; Andersson ve Bateman, 1997:450). Bu katkılardan çıkan en önemli ortak sonuç ise, sinizmin birçok bireysel ve örgütsel sonuçlara yol açan olumsuz bir iş tutumu şeklinde tanımlanmasına zemin hazırlamasıdır.

Goldner ve arkadaşları (1977) sinizmin örgüt ve üyeleri nasıl etkileyebildiği konusunu inceleyen ilk araştırmacılar olarak bilinmektedir. Bu araştırmacılar sinik bilginin üretilmesi ve bu bilginin otoriteye zarar verme potansiyeli ile ilgilenmişlerdir. Ancak bu araştırma daha çok örgütlerin kurumsal ve bürokratik yapılarına odaklanmış ve örgüt üyelerin kişilik özelliklerini göz ardı etmiş ve üstelik sinizmi kurumsallaşmış inançlar yok olmadan varolup gelişme imkanı bulamayacak bağımsız bir yapı olarak kabul etmemiştir (James, 2005:2).

Günümüze kadar gerek uygulamacılar gerekse de teorisyenler örgütlerde sinizmin varlığı konusundan uzun süredir haberdar olsalar da, bu konu açık şekilde ele alınıp incelenme imkanı bulamamıştır. Bu sebeple de psikoloji biliminde sinizm üzerine yapılan çalışmaların çoğu bu konudaki bilimsel araştırmaların ilk basamaklarını oluşturmaktadır (Wanous vd., 2000). Sinizmi tüm örgütteki tutum ve davranışları etkileyebilen bir yapı olarak ele alan araştırmalar da yapılmıştır (Abraham, 2000; Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Dean vd., 1998; Reichers vd., 1997).

Bu çalışmalardan bir kısmı örgütsel sinizmi kişisel sinizm, toplumsal sinizm, değişim sinizmi, mesleki sinizm ve çalışan sinizmi başlıklarıyla daha spesifik bağlamda ele almaktadır. Ancak birçok araştırmacı örgütsel sinizmin bütün bu beş bileşeni içermesinin şart olmadığını örgütlerine karşı sinik tutumlar geliştiren bireylerin, böyle bir karaktere sahip bireyler olmayabileceklerini ifade etmektedirler (Andersson ve Bateman, 1997; Dean vd., 1998). Dolayısıyla sinizm, çevresel bir takım faktörlere maruz kalma sonucunda ortaya çıkan bir ya da daha çok objeye yönelik hayal kırıklığı, güvensizlik ve küçümseme tutumu olarak tanımlanabilmektedir. (Bateman vd., 1992; Guastello vd., 1992; Mirvis ve Kanter, 1991).

Sinizm ile ilgili temel nokta, dürüstlük, adalet ve sadakat prensiplerinin bireyin kendi kişisel ilgilerine feda edilmekte olmasıdır. Bu benmerkezciliğin gizli gündem ve aldatmalara dayalı davranışlara yol açtığına inanılmaktadır (Abraham, 2000:269). Bu

olumsuz tutum şirketlere de etki etmekte ve de birçok istenmeyen örgütsel sonucun da suçlusu olarak görülmektedir. Bu sebeple sinizm işyerleri için acil ve de detaylı bir çalışma isteyen ve her geçen gün büyüyen bir problem haline gelmektedir (James 2005:1).

Sinizme dair yapılan çok çeşitli kavramsallaştırmalar örgütsel sinizmin disiplinlerarası evrensel bir tanıma sahip olmasına imkan hazırlayan bir tanım zenginliğine yol açmıştır. Amerikalı çalışanlar arasında yapılan sinizmle ilgili ilk çalışmalar sinizmi otorite ve kurumlara yönelik olumsuz ve güvensiz tutumlar olarak tanımlamış olsa da sonraki çalışmalar bu tanımlamayı farklı yönlerden genişletmişlerdir. Örneğin Reichers ve arkadaşları (1997:50) sinizmi örgütsel değişimin liderlerine yönelik bir güven kaybı ve olumsuz tecrübelerle bir tepki olarak tanımlamışlardır.

Andersson (1996) ise, sinizmi tanımlarken ‘bir takım çevresel faktörlerin etkisiyle değişime duyarlılık ya da küçümseme, hayal kırıklığı ve güvensiz olma tutumu’ ifadesini kullanmaktadır (Andersson, 1996:1396). Bu tanım sinizmin kapsamını ciddi manada genişletmiş ve sinik tutumların duygusal bileşenini de açık bir şekilde konuya dahil etmiştir.

Kanter ve Mirvis’in tanımı da kişinin beklentilerine odaklanmakta ve işyeri sinizmini Amerikan toplumundaki sinizmin genel yaygınlığı bağlamında ele almaktadır. Bu araştırmacılara göre sinizm (1) Kişinin topluma, örgütlere, yöneticilere ve de geleceğe dair olarak kendinden ya da diğer insanlardan gerçekçi olmayacak derecede yüksek beklentiler içinde olmasını, (2) kendine ya da başkalarına dair karşılanmamış beklenti deneyimini ve (3) bu deneyim sonrası gelen olumsuz karşı tepkileri içine almaktadır. Bunun yanı sıra sinizm bireylerin kendilerini hayal kırıklığına karşı korumak için geliştirdikleri bir tür savunma mekanizması olarak da ele alınmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1989’dan akt. Brandes, 1997:18).

Wanous ve arkadaşları (1994) örgütsel sinizmi değişime dair kötümser bir bakış içeren öğrenilmiş tutum olarak tanımlamaktadır. Wanous örgütlerdeki siniklerin, olumsuz beklentilere sahip olmalarının yanında, yaşanan sorunlarda etkili bir değişim yapma becerisi ya da motivasyonundan yoksun gördükleri yöneticileri suçladıklarını da ifade etmektedir. Bu araştırmacılar örgütsel sinik bireylerin, yetersizlik ve tembellik gibi olumsuz kişisel özelliklerini değişim çabalarından sorumlu yöneticilere atfetmeye meyilli çalışanlardan oluştuğunu ifade etmektedir (Brandes, 1997:18).

Vance ve arkadaşları (1996) örgütsel sinizmin iki temel elementi olduğunu ifade etmektedir. Birincisi, sinizm diğer insanların hatalarından dolayı birşeylerin hiçbirzaman düzelmeyeceği inancını beraberinde getirmesidir. Wanous ve arkadaşlarının tanımındaki siniklerin aksine, Vance ve arkadaşları (1996) örgütsel siniklerin örgütsel sinizmin ikinci yönü olan düzelmezlik’ inanmaları gerektiğini düşünmektedirler. Wanous vd (1994) ve Vance vd (1996) sinizmin hedefi olarak örgütsel değişim çabalarını görmeleri yönüyle benzerli taşımaktadırlar (Brandes, 1997:18).

Andersson (1996:450) örgütsel sinizm kavramını ilk tanımlayan araştırmacılardan bir diğeridir. Andersson bu kavrama ilişkin görgül araştırmalar yapmış ve sinizm kavramının örgütlerden çok daha geniş kapsamlı ele alınmasını sağlayacak katkılar yapmış ve örgütsel sinizmi birey, grup, ideoloji, sosyal düzen, ya da örgütlere güvenmeme ve bunun yanında hayal kırıklığı gibi negatif duygularla karakterize edilen genel ya da özel bir tutum olarak tanımlamıştır.

Andersson ve Bateman (1997:464), bir senaryo örgütten hareketle üst yönetime verilen ücretlerin, örgüt içindeki performans değerlendirme stratejisinin, genel olarak tüm örgütlere ve yöneticilerine ve sonunda da bir bütün olarak insan doğasına yönelik sinik tutumlara yol açabilme potansiyeli olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırma

senaryosunda bir örgütteki üst düzey yöneticilerin ücretleri bu örgüte yönelik sinizmi harekete geçirdiği görülmüştür.

Dean ve arkadaşları ise sinizmin tanımını yaparken, (1) bireyin çalıştığı örgüte yönelik olarak ortaya koyduğu ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair düşünce, (2) örgüte yönelik negatif duygu (3) bu düşünce ve duygularla birlikte ortaya çıkan küçümseme, aşağılama şeklindeki kritik davranışlar şeklinde bir açıklama yapmaktadır.. Bu araştırmacılar sinizmin ve boyutlarının temellerinde tutum konusunun olduğunu savunmaktadırlar (Dean ve Brandes, 1998:30).

Dean ve arkadaşları örgütsel sinizme dair kendi kavramsallaştırmalarını görgül araştırmalarla desteklemezken, Eaton'ın (2000) çalışmasında bu eksiklik giderilmiştir. Sosyal Bilişsel Teori ve yapısal eşitlik modeli kullanan Eaton, Dean ve arkadaşlarının (1998) üç boyutlu örgütsel sinizm yapısının istatistiksel olarak geçerliğini ortaya koymuştur (Eaton, s.13). Eaton ın faktör analizi sinizmin düşüncesel, duygusal ve davranışsal olarak üç boyutlu bir yapı olduğunu doğrulamıştır. Bunun yanı sıra Eaton sinizmle ilişkili ama aynı olmayan iş tatmini, bağlılık ve güçlendirme gibi diğer tutumları da ele almıştır. Metodolojik olarak konuşmak gerekirse, Dean ın tanımını güçlendiren nokta davranışsal bileşenin eklenmiş olmasıdır. Çünkü bu sayede bu tutumun görgül olarak ele alınabilmesinin yolu açılmıştır (Eaton, 2000).

Hem Andersson'un hem de Dean'ın yaklaşımından farklı olarak, Wanous, Reichers ve Austin (2000:147), çalışmalarında örgütsel değişim sinizmi (CAOC) adı verilen yeni ve farklı bir kavram ortaya atmışlardır. Bu araştırmacılar, örgütsel değişim konusunda Fortune 500'deki işletmelerin çalışanları üzerine uzun soluklu bir çalışmadan elde edilen veriler kullanarak, CAOC'a dair iki temel boyut ortaya koymuşlardır: Gerçekleşen değişim konusunda 'kötümserlik' ve bu değişimden sorumlu olanları eksiklik ve yetersizliklerinden dolayı 'suçlama'. Wanous un bulguları sinizmin bir

kişilik özelliği olmaktan ziyade koşulsal bir özellik taşıması ve zamanla değişebildiğini varsayması Andersson ve Dean'ın çalışmalarıyla örtüşmektedir.

Örgütsel sinizm konusunda yakın dönemdeki tanımlamalardan birisi Stanley ve arkadaşlarından (2005) gelmektedir. Bu araştırmacılar, tutumsal bileşenlerle ilgili olarak Andersson ve Dean'ın sinizmin altında yatan düşünceler konusunda aynı görüşte olsalar bile, sinizmin odak noktasına bakış açıları yönüyle Wanous'un örgütsel sinizm boyutlarına daha yakın durmaktadırlar. Stanley ve arkadaşları, bu yapının asıl doğasını daha iyi anlayabilmek için daha dar ve daha odağa yönelik bir tanımlama yapılması ve kullanılması gerektiğini savunmuşlardır. Bu araştırmacıların örgütsel sinizm tanımlaması sadece bilişsel bileşene vurgu yapmakta ve sinizmi 'bireyin, kendi dışındaki diğer bireylerin bir karar ya da eylem için açık ya da gizli sebeplerine dair bir 'güvensizliği' olarak ele almaktadır. Stanley ve arkadaşları bu tanımın genel olarak tüm bireylere, özelde de belirli bir durumda belirli bir birey grubuna uygulanabileceğini ve bu yolla da diğer tanımlamalardaki bağlamsal problemlerin çözülebileceğini savunmaktadırlar (Stanley vd., 2005:436).

Bu araştırmacılar yaptıkları iki pilot laboratuvar ve iki alan çalışmasında 'sinizmin anlamını ve boyutlarını netleştirmek ve sinizmin çalışanların örgütsel değişime olan tepkileriyle ilişkisini incelemek amacıyla yola çıkmışlardır (Stanley vd., 2005:452). Araştırmada bir dizi istatistik metod kullanılarak örgütsel değişimle ilgili olarak şüphecilik (scepticism) ve güvensizlik (mistrust) boyutları sinizm kavramından ayrılmıştır. Stanley ve arkadaşları (2005) değişime özel sinizmi 'yönetimin belirli bir örgütsel değişim için ifade ettiği ya da hissettirdiği sebeplere olan güvensizlik' olarak ele alırken, şüpheciliği ise belirli bir değişimin bu değişime sebep olarak ifade edilen hedefe uygunluğu konusunda şüpheli olmak' şeklinde tanımlamışlardır. Buradan yola çıkarak Stanley ve arkadaşlarının tanımının örgütsel sinizmin bir kişilik özelliği olmaktan ziyade duruma ya da ortama bağlı faktörlerden kaynaklanan bir sinizm olduğu fikrini desteklediği söylenebilecektir. Wanous (2000) gibi, Stanley ve arkadaşları (2005)

da örgütsel sinizme dair daha dar kapsamlı bir tanımları savunsalar da ve bunu güçlü görgül çalışmalarla destekleseler de, bu tanım sadece değişime yönelik örgütsel tutumları ölçmekle işe yarayacaktır. Andersson ve Dean'ın tanımlamaları ise çok daha geniş kapsamlı bir tanımdır.

Sinizm ve örgütsel sinizm literatüründeki bakış açıları ve tanımlardan yola çıkarak örgütsel sinizmi kendi ifadelerimizle '*Gerek sosyal hayatta gerekse de iş hayatında tecrübe edilen karşılanmamış beklentiler sonrasında çalışanlarda ortaya çıkan ve örgütün ve yöneticilerinin niyetlerinin sorgulanmasıyla başlayan, sonrasında ise karşı tepki davranışlarına dönüşebilen olumsuz tutumlar*' şeklinde tanımlamak mümkündür.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm Tanımları

Yazar/Yazarlar	Tanımlar
Kanter ve Mirvis (1989)	(1) Kişinin topluma, örgütlere, yöneticilere ve de geleceğe dair olarak kendinden ya da diğer insanlardan gerçekçi olmayacak derecede yüksek beklentiler içinde olması, (2) kendine ya da başkalarına dair karşılanmamış beklenti deneyimi ve (3) bu deneyim sonrası gelen olumsuz karşı tepkiler
Andersson (1996)	Birey, grup, ideoloji, sosyal düzen, ya da örgütlere güvenmeme ve bunun yanında hayal kırıklığı gibi olumsuz duygularla karakterize edilen genel ya da özel bir tutum
Dean ,Brandes ve Dharwadkar(1998)	Bireyin çalıştığı örgüte yönelik olarak ortaya koyduğu ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair düşünce (1),örgüte yönelik negatif duygu (2) ve bu inanç ve duygularla birlikte ortaya çıkan küçümseme, aşağılama şeklindeki kritik davranışlar (3)
Abraham (2000)	Birçok bireysel ve örgütsel sonuçlara yol açan olumsuz bir iş tutumu
Brockway,Carlson,Jones ve Bryant (2002)	Genel olarak kuruma ya da daha spesifik bağlamda kurum ortamının farklı yönlerine yöneltilebilen ve de temelinde karşılanmayan beklentilerin olduğu negatif inançlar ve hayal kırıklıkları ile karakterize edilebilen bir tutum.
James(2005)	Negatif düşünce, duygu ve davranışlarla karakterize edilen ve kişinin çalıştığı örgüt ile ilgili olan tutumlar. Aynı zamanda ortamsal etkilerden kaynaklanan değişimlere duyarlı olan kişisel ya da toplumsal deneyimler geçmişine dair bir tepki.

1.5. ÖRGÜTSEL SINIZMIN KURAMSAL GELİŞİMİ

Genel sinizme üzerine yapılan çalışmaların aksine, örgütsel sinizm üzerine yapılan araştırmalar bir durumsal yaklaşım çerçevesinde ele alınmıştır. Bu çalışmalarda öne çıkan husus, örgüte yönelik sinizmin, ister bireyin kendi işyerinde, isterse herhangi bir sektörde, ya da devlet kurumunda, isterse de evlilik gibi sosyolojik bir kurumda olsun, sadece ilgili örgüte yönelik belirli bir tepki olduğunu diğer örgütlere genellenemeyeceği görülmektedir (Eaton, 2000:9).

1950'lerde başlayan bir araştırma akımı tıp öğrencilerinde artan sinizm düzeylerini incelemiş ve bu çalışmaların birçoğu, öğrencilerin bir üst sınıfa geçtikçe sinizm düzeylerinin arttığını ortaya koymuştur. Becker ve Geer (1958:53), tıp fakültesi öğrencilerindeki sinizm düzeylerindeki artışı fakülte gerçekleriyle yüzleşen idealist öğrencilerin yaşadıkları karşılanmamış beklenti hissine bağlamaktadır. Kopelman (1983), tıp fakültesi öğrencileriyle yaptığı görüşmelerde, durum doğrudan fakülteye yönelik olsa da benzer bir sonuca ulaşmıştır. Öğrenciler fakültedeki objektif sınav süreçlerini ve notlara verilen önemi eleştirmişler ve fakültenin öğrencilere bir şeyler öğretmekten ziyade akademik derecelere ve de akademik araştırmalara önem verdiğini söylemişlerdir (Kopelman, 1983 den akt. Eaton, 2000:9).

Öğrenci sinizmi üzerinde yapılan bu ilk araştırmalar, örgütsel sinizm konusunda öncülük yapmaları itibarıyla önemli bir yere sahiptirler. Bu çalışmalarda sinizmin öğrencilikte geçen süre ile doğru orantılı olarak artmasının yanında, öğrenilebilir olduğu da ortaya konulmuştur. Aynı zamanda bu hayal kırıklığının sebebinin okul ya da fakültenin kendisi olduğu ve örgütün bu negatif tutumun oluşmasında doğrudan sorumlu sayılabileceği de görülmüştür (Eaton, 2000:9).

Aslında ilk olarak Niederhoffer tarafından 1967 yılında yazılan bir kitap sinizm konulu çalışmalara bir ivme kazandırmıştır. Birçok araştırmacı sinizm ve eğitim, hizmet süresi, karşılanmamış beklentiler, mesleki yapı, stres konularını araştırmak için Niederhoffer'ın (1967) polis sinizmi ölçeğini kullanmıştır. Yapılan çalışmalar polis sinizmiyle ilgili birçok faktörün çalışma şartları ve çalışanın kendisi dışındaki diğer koşullarla ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır (Eaton, 2000:10).

Goldner ve arkadaşları (1977) ise kendilerini birer sosyolog olarak tanımlasalar da, ortaya koydukları kuramsal bulgulardan dolayı örgütsel sinizmin etkilerini açık şekilde ele alan ilk araştırmacılar olarak kabul edilmektedir. Bu araştırmacılar, bir kavram olarak örgütlerdeki sinizmin sebep ve sonuçlarını birbirine bağlayan örgütsel düşüncelerle ilgilenmişlerdir. Çalışmada örgüt liderlerinin motivasyonlarının fedakarlık temelli inanç sistemleriyle pek de ilgisi olmadığına dair göstergelerin örgüt için bir tehdit ortaya koyduğunu öne sürmektedirler.

Goldner (1977:540) sinik bilgiyi, 'fedakarlığa dayandığı varsayılan eylemler ve de örgütsel süreçlerin aslında tamamen mevcut otoritenin varlığını sürdürebilmesi amacına hizmet etmek için tasarlandığı' nı kabul eden bilgi olarak ele almıştır. Sinik bilgi bireylerin net bilgi sahibi olmadıkları örgüt içi durumlarla ilgili olumsuz varsayımlara yönelmesine sebep olan bir bilgi olarak değerlendirilmektedir. Goldner ve arkadaşları sinik bilginin olayların iyi ve samimi yönlerini inkar ettiğini ve de örgüte yönelik sinizmle sonuçlandığını savunmaktadır. Bu araştırmacılar örgütsel bağlılığa zarar verebilen örgütsel inanç sistemlerine sinizmden başka tehditler de olduğuna dikkat çekmektedirler. Araştırmacılar bu nokta örgüt içinde gerçekçi bilgi üretimi ve paylaşımının olumsuz tutumlarla sonuçlanabilecek düşünceleri engelleyebileceğini ifade etmektedirler.

Goldner arkadaşları (1977:550) tarafından ortaya konulan bu teoriler, sinizmin, bireysel özelliklerden ziyade örgütsel sebeplere (motives) odaklanması gerektiğini açıklayarak

örgütsel sinizm çalışmalarına önemli katkılar sağlamıştır. Üstelik bu araştırmacılar, sinizmin örgütlerin ve de örgütsel değişim sürecinin ortak bir yönü olduğunu savunmuşlar ve sinik tutumların örgütsel değişimin hem bir sebebi hem de bir sonucu olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak sinizmin gelişimi örgütsel inançların değişmesinden bağımsız olarak ele alınmamış ve sinizmle örgütsel politikalara dair algılar arasında bir bağ olduğu savunulmuştur. Özellikle de sinizmin, örgütsel hedeflerdeki fedakarlık vurgusunu sorgulamaya açması ve de çalışanların üstlerinin davranışlarını politik sebeplere bağladıklarını ortaya koyması yönüyle örgüte zarar verdiği ifade edilmiştir.

Goldner'in örgütsel sinizm konusunda akademisyenlerin, uygulamacıların ve de genel olarak toplumun dikkatini çekmesi on yıldan fazla sürmüştür. Bu konudaki genel farkındalık, Kanter ve Mirvis (1986) tarafından yazılan ve Amerikalı çalışanlara dair Amerika'da gerçekleştirilen bir araştırmayı konu alan bir kitapla birlikte başlamıştır. Bu araştırma sinizmin işyerinde neden yaygınlaştığını ortaya koymak için tasarlanmıştır. Araştırma sonucunda Kanter ve Mirvis siniklerin Amerikan örgütlerindeki hiyerarşinin en altından en tepesine kadar yaygın şekilde bir güvensizlik ve ortak bir düşmanlık hissine sahip olduklarını bulgulamıştır (Kanter ve Mirvis 1989'dan akt. James, 2005:24).

Sonrasında, Mirvis ve Kanter (1991:53) sinizm çalışmalarına daha sosyolojik bir yaklaşım getirmişlerdir. Bu araştırmacılar sinizmin' samimiyetsiz, istikrarsız ve güvensiz bir dünyayla bir tür baş etme yöntemi' olduğunu savunmuşlardır. Mirvis ve Kanter'e göre, istikrarsız bir ekonomik çevrede işleri konusunda kendilerini güvende hissetmeyen çalışanlar çalıştıkları şirketi kendi çıkarlarına kullanma yolları arama, yönetime güvenlerini kaybetme ve iş arkadaşlarıyla rekabete girme gibi savunma mekanizmaları geliştirebilmektedirler. Bu açıdan sinizm, bireylere kendi yararlarına olacak davranışlar için geçerli mazeret sağladığı için bir baş etme stratejisi olarak değerlendirilebilmektedir. Bu araştırmacılar şiddetli sinizm olarak gördükleri eğilim konusunda ise her ne kadar motivasyonsuz, bencil çalışanları, çalışanlarını başarısızlığa

sürükleyen kurumsal olmayan işletmeleri suçlasalar da, odak noktalarının durumsal yaklaşım olduğu görülmektedir. Mirvis ve Kanter (1991:52), sinik bakış açısının gelişiminde üç aşamalı bir süreçten bahsetmektedirler. Bu süreç kaçınılmaz bir şekilde çoğunlukla gerçekçi olmayan beklentilerin karşılanmamaması ile başlamaktadır. Bu araştırmada, bireysel sinizm düzeylerinin geçmiş tecrübeler, kişilik ve mevcut koşulların bir kombinasyonu şeklinde belirlenmesine rağmen, kişilik özelliklerine dair ilişkili bir kanıt ulaşılamamıştır. Ancak sinizmle yaş, sosyal sınıf, ırk, cinsiyet, iş türü ve örgüt tipi gibi belirli demografik değişkenler arasındaki ilişkiye odaklanılmış ve örgütlerin sinizm düzeylerini kontrol edebilmeleri için öneriler ortaya konulmuştur.

Sinizmin nedeni olarak birçok toplumsal ve örgütsel faktörden bahsedilmektedir. Neden olabilen faktörler arasında örgütlerin, devletlerin ve dini kurumların yalanları ya da planlı yanıltma davranışları, her şeye sahip olanlar ve olmayanlar arasındaki uçurum, yüksek CEO maaşları, işletmelerin küçülmeleri ve de kitlesel medya sayılmıştır. Sinizmin hızlı yayılışına rağmen, Kanter ve Mirvis (1989) örgüt ve yöneticilerin, çalışanların negatifliğini azaltacak konulara zamanında dikkat ve kaynak ayrıldığında ve de pozitif bakış açısı ve de topluluk bilinci teşvik edildiğinde sinizmle başarılı bir şekilde baş edebileceklerini ifade etmektedirler (Kanter ve Mirvis 1989 dan akt. James, 2005:24).

Kanter ve Mirvis'in (1989) çalışmasından sonra, Bateman ve arkadaşları da (1992) da toplumun Amerikan örgütlerine yönelik yoğun şekilde olumsuz bir tutuma sahip bireyler tarafından olumsuz etkilendiğini ortaya koymuşlardır. Bu araştırmacılar daha önce Kanter ve Mirvis (1989) tarafından belirlenen örgütsel sinizmin potansiyel nedenlerinden bazıları üzerinde ampirik bir çalışma yapmışlardır. Bateman ve arkadaşları sinizmi otorite ve örgütlere yönelik negatif ve güvensiz tutumlar olarak tanımlamakta ve medya ve diğer sosyal faktörleri bu olumsuz tutumun nedenleri olarak tanımlamaktadırlar. 'Roger and Me' filmi General Motors fabrikasının kapanışı ve Amerika'daki büyük işletmelere yönelik sinizmi ateşleyen işten çıkarmaları anlatan bir

film olarak büyük ilgi çekmiştir. Bu durumun doğruluğunu araştırmak ve de filmi izlemekten kaynaklanan tutumları değerlendirebilmek için, Amerikan ve Japon araştırmacılar tarafından iki çalışma yapılmıştır (James, 2005:24). Amerika’da yapılan ilk çalışmada filmi izleyenler ve de izlemek üzere olanlar arasında bir karşılaştırma yapılmış ve sonuçta da filmi izleyenlerin diğerlerine nazaran General Motors firmasına ve genel olarak Amerikan işletmelerine karşı daha sinik bir tutuma sahip oldukları gözlemlenmiştir. Japonya’da yapılan ikinci çalışma da ilk çalışmayı doğrular nitelikte bulgulara ulaşmıştır (James, 2005:25).

Batemen ve arkadaşlarının (1992) çalışmalarının sonuçları sinizmle ilgili birçok önemli noktaya dikkat çekmiştir. İlk olarak, bu çalışmalar toplumun örgütlere yönelik tutumlarında popüler medyanın etkisini kanıtlamıştır. İkinci olarak, bu çalışmadan elde edilen bulgular bireylerin, örgütün çalışanlarına adil davranıp davranmadığı algısına dayalı olarak sinik tutumlar geliştirdiklerini ortaya koymuştur. Buradan hareketle örgütsel adaletin sinizmin altında yatan temel faktörlerden birisi olduğu söylenebilir.

Son yıllardaki araştırmalar çalışan sinizminin sebebi olarak doğrudan örgüte odaklanmaktadır. Reichers ve arkadaşları (1997:56) yanlış yönetilen değişim girişimleri ve değişim konusundaki bilgi eksikliğiyle sinizm eğilimlerinin bir kombinasyonunun yüksek düzeydeki örgütsel sinizmin sorumlu faktörleri olduğunu savunmuşlardır. Bu araştırmacılar değişimin çalışan katkısı olmadan başarılı olamayacağından hareketle, örgütsel sinizmin, değişime bir engel olduğu vurgusu da yapmışlardır. Çalışanlar sinik olduklarında ve işbirliğini reddettiklerinde değişim çabaları boşa çıkacak ve sinizm daha da artacaktır.

Andersson ve Bateman’ın (1997:451) çalışmaları da çalışanlarda sinizmin sebebi olarak örgüte odaklanmışlardır. Bilişsel uyumsuzluk teorisini ve psikolojik sözleşme ihlali çerçevesinde sinizmi ele alan bu araştırmacılar, işletmenin çalışan beklentilerine uymayacak şekilde davrandığında (CEO’lara yüksek maaşlar verip işçileri işten çıkarma

gibi), bir bilişsel uyumsuzluğa yol açıldığını ifade etmektedirler. Bu uyumsuzluk aynı zamanda bir çalışanın katkı sağlaması ve karşılığında da ondan bir şeyler beklemesi (tazminat, iş güvenliği, ya da daha belirsiz avantajlar) durumunda ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar bu uyumsuzlukla mücadele edebilmek için örgüte karşı karşı tutumlarını değiştirmekte ve sinik hale gelmektedirler. Bu çalışma çeşitli düzeylerde sözleşme ihlalleri yaşanan bir şirket hakkında bir senaryo okunmasının bu örgüte karşı sinizmi artırdığı sonucuna ulaşmıştır.

Eaton (2000:12) örgütsel sinizm konusundaki literatürün çoğunun kuramsal temel açısından eksik olduğunu ifade etmektedir. Araştırmacı işyerindeki sinizmin özellikleri üzerine kapsamlı bir çalışmanın sadece sinizmin sebeplerini değil aynı zamanda düşük bağlılık, düşük tatmin, sabotaj, hırsızlık, yüksek devir oranı ve yabancılaşma gibi potansiyel olumsuz sonuçlarını da incelemesi gerektiğini ifade etmektedir.

Örgütsel sinizm çalışmalarının birçoğunda ele alınan varsayım örgütsel koşulların çalışan sinizmine yol açtığı yönündedir. Örgütsel sinizmin gelişiminde belki de önemli olan şey olayın doğası değil, birey tarafından algılanış tarzıdır.

Örneğin, bireylerin örgüt tarafından sergilenen dağıtım adaletine dair algılarının değişebildiği konusunda bir uzlaşma vardır. (Brockner vd., 1987:527). Bu uzlaşmadan hareketle, bireylerin örgüt içindeki diğer olumsuz olaylara dair algılarının da farklılıklar gösterebilecekleri söylenebilecektir. Örgütsel sinizmin nedenlerini araştırırken, temelinde, bireylerin yaşadıkları olayları olayları mantığa bürümelerini anlatan ‘sosyal bilişsel yaklaşım’ (Fiske ve Taylor, 1991) daha teoriye dayalı bir temel ortaya koymakta ve buradan da çalışanların neden sinik hale geldikleri konusunda hipotezler ortaya konulabilmektedir. Böyle bir yaklaşım, sinizme katkı sağlayan belirli örgütsel olayları belirlemeye çalışmaktan ziyade olayların çalışanlar tarafından nasıl yorumlandığı ve bu yorumların örgütsel sinizmde nasıl bir rol oynadıklarının incelenmesine imkan sağlayacaktır (Eaton, 2000:12).

Andersson (1996:1404) psikolojik sözleşme ihlal girişimlerinin ve psikolojik sözleşme ihlallerinin çalışan sinizmindeki temel belirleyicilerden birisi olduğunu ifade etmekte ve bunu sinizmin gelişiminde üç temel faktör olduğu teorisine dayandırmaktadır: gerçekçi olmayan yersiz beklentilerin oluşumu, bu beklentilerin karşılanmasındaki hayal kırıklığı tecrübeleri ve sonrasında gelen farkındalık Andersson (1996:1414) karşılanmamış beklentilerin mikro düzeydeki sözleşme ihlallerinin altında yatan sebep olduğunu ve bu beklentiler karşılanmadığında olumsuz tutum ve davranışların ortaya çıktığını savunmaktadır. Bundan dolayı, sözleşme ihlalleri çalışan sinizminin sebep ve sonuçlarını ortaya koymada yararlı olacak bir kavramdır. Son olarak, yine Andersson sinizmi, çalışanın örgüt ve iş ortamındaki faktörlere tutumsal bir tepkisi olarak sunmuş ve bu faktörlerin belirlenip incelenmesi durumunda yöneticilerin sinizmin yıkıcı etkilerini azaltabileceklerini ifade etmiştir.

Johnson ve O'Leary-Kelly'nin (2003:642) sinizm teorisi psikolojik sözleşme ihlalleri algısıyla ilgili kavramlara dayanmaktadır. Bu araştırmacılar sinizmi, sosyal etkileşim kurallarının çiğnenmesinin çalışanlar üzerinde sahip olduğu farklılaştırıcı etkilerden birisi olarak ele almış çalışanların iş ilişkilerinde beklediklerini alamamaları durumunda psikolojik sözleşme ihlali algılarının oluştuğu ve de bunun da sinizme yol açtığını ifade etmişlerdir. Bu sonuç , 'sosyal etkileşim/alışverişlerin altında yatan farklı sebepler olduğunda, bu etkileşimlerin ihlalleri durumunda farklı sonuçlar ortaya çıkacaktır' teorisine dayandırılmaktadır. Özellikle, Johnson ve O'Leary-Kelly (2003:628) psikolojik sözleşme ihlallerinin altında yatan sosyal etkileşim beklentilerinin, örgütsel sinizmin altında yatan beklentilerden farklı olduğunu savunmaktadır. Bu sebeple de sözleşme ihlali yaşayanlar siniklere göre daha farklı tepkiler verebilmektedirler. Ancak burada, psikolojik sözleşme ihlallerinin aynı zamanda sinizmi ortaya çıkarak faktörlerden birisi olduğu da unutulmamalıdır.

Bu her iki teori (Andersson 1996; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003) sinizmi bir çalışan tutumu olarak kavramsallaştırmakta ve bireyin işyeri ortamına dair algılarının örgüte

yönelik sinizmi büyük ölçüde etkileme potansiyeline sahip olduğunu kabul etmektedir. Aynı zamanda bu teorilerin her ikisi de odak noktalarını sözleşme ihlaline dair bireysel algılarla sınırlandırmışlar ve tutumsal teoriye başvurmamışlardır.

Dean ve arkadaşları (1998:348) sinizme dair farklı bir yaklaşım ortaya koymuşlardır. Bu araştırmacılar sinizme dair geçiş kavramlara dayalı çalışmış olsalar da, odak noktaları sinizmi diğer iş tutumlardan ayırmak ve onu ‘gerçek bir tutum’ olarak ortaya koymak olmuştur. Araştırmacılar çalışmalarında birçok çalışanın örgütlerine karşı dile getirdikleri aşırı olumsuz tutumun özelliklerinin ne olduğu sorusuna cevap aramışlar ve bu soruyu cevaplayabilmek için de birçok farklı disiplinden sinizm literatürünü incelemişlerdir. Dean ve arkadaşları bu çalışmalarında örgütsel sinizme dair çeşitli tanımlamalar ve teorik sebepler belirlemişlerdir. Bu araştırmada, sinizmin birçok farklı kuramla incelendiği ve genel olarak tüm diğer bireyler, toplumsal örgütler, kişinin mesleği, tepe yönetimi ve örgütsel değişim çabalarını da içine alan birçok ögeye odaklandığına dikkat çekilmektedir. Yine, sinizmin, örgütsel bağlılık, güven, iş tatmini ve yabancılaşma kavramlarından farklı bir kavram olarak ortaya konulduğundan da bahsedilmektedir.

Dean ve arkadaşları geçmişteki bu sinizm çalışmalarını entegre edebilme amacıyla, yeni bir sinizm kavramsallaştırması ortaya koymuşlardır. Bu yeni perspektifle, bu terimin genel olarak kabul edilen anlamını elde tutarak, örgütsel sinizmin işlevselleştirilmesi ve de ölçümlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada örgütsel sinizm ‘kişinin kurumuna ya da işverenine yönelik, inanç, duygu ve kritik davranışlardan oluşan olumsuz tutumu’ olarak tanımlanmaktadır. Bu teoriye uygun olarak, Dean temel inanın örgüt ya da işverenin dürüstlükten yoksun olduğu, duygunun olumsuz his ve tepkileri içine aldığı ve kritik davranışın da şiddetli eleştiri, kötümser öngörüler ve hatta anlamlı bakışları içerdiğinden bahsetmektedir (Dean vd, 1998:345).

Brandes (1997) örgütsel sinizmin psikoloji literatüründe belirtildiği gibi içsel bir kişilik özelliği olarak değil, bundan ziyade bir durum olarak ele alınması gerektiğini düşünmektedir. Araştırmacı bu düşüncesini Becker ve Geer'in (1961) 'şartlarla bağlı durumlar' da geliştiği şeklindeki gözlemlerine dayandırmaktadır.

Brandes'e (1997) göre, örgütsel sinizmin ilk boyutu örgütün bir bütünlükten yoksun olduğu inancına dayanmaktadır. Oxford İngilizce Sözlüğü 'bütünlük' kavramını tanımlarken ahlaki prensiplerin uyumluluğu, özellikle de gerçeklik ve adaletle ilgili bozulmamış erdem karakteri, dürüstlük ve sadakat' şeklinde ifadeler kullanmaktadır. Buradan yola çıkıldığında sinikler örgütlerindeki uygulamaların prensiplerden yoksun olduğuna inanmaktadırlar. Bu sinik bireyler örgüt içindeki resmi açıklamaların ciddiye alınamayacağına, ilişkilerin kişisel çıkarlara dayalı olduğuna ve de örgütteki bireylerin davranışlarında tutarsız ve güvenilmez olduklarına inanabilmektedirler (Brandes, 1997:31).

Tutumlar aynı zamanda tutum objesine karşı duygusal tepkilerden de oluşmaktadır. Sinik tutumların duygusal bileşenini kavramsallaştırırken, her birinin zayıf ve güçlü hallerinin olduğu dokuz temel duygu belirleyen Izzard'ın (1977) çalışması dikkat çekmektedir. Bu duygular; ilgi-heyecan, keyif-eğlence, şaşırma-kafası karışma, elem-keder, kızgınlık-öfke, iğrenme-tiksinme, aşağılama-küçümseme, korku-dehşet ve utanma-mahcup olma olarak ifade edilmektedir. Örgütsel siniklerin bu duygulardan birkaçını aynı anda yaşamaları muhtemeldir. Üstelik sinik bireyler çalıştıkları örgütleri konusunda düşünürken, gerginlik, iğrenme ve hatta utanç yaşayabilmektedirler. Öte yandan, bu duygulara alternatif olarak sinikler kendilerine ait standartlarla değerlendirdikleri örgütlerinin bu standartların altında kalmasından dolayı üstünlük duygusu kaynaklı gizli bir keyif de alabilmektedirler. Bu sebeple örgütsel sinikler hem örgütleri hakkında belirli inançlara sahip olmakta hem de bunlarla ilgili bir dizi duyguyu tecrübe etmektedirler (Brandes, 1997:31).

Brandes (1997) bir tutum olarak örgütsel sinizmin son boyutu olarak davranış boyutundan bahsetmektedir. Eski sinik ekolündeki düşünürlerin de ifade ettiği gibi, sinik tutumları ortaya koyan en etkili davranış örgütün eleştirilmesidir. Bu eleştiriler, en sık yapılanı örgütün dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduğuna dair açık ifadeler şeklinde olmak üzere, birçok farklı şekilde kendini gösterebilmektedir. Sinik tutumları ifade etmek için mizah, özellikle de alaycı mizah kullanılabilmektedir. Örgüt açısından bütünlükten yoksunluğu gösterdiği düşünülen örgütsel olaylara dair yorumları paylaşmak da örgütsel siniklerin davranış türleri olarak kabul edilebilmektedir. Brandes (1997) nın sinizmi kavramsallaştırırken sahip olduğu en önemli avantaj, sinizmi bir özellik olarak değil, bir durum olarak görmesi, belirli bir iş ya da meslekle sınırlandırmaması ve duygu, düşünce ve davranışı içine alan bir yapı etrafında örgülenmiş kabul etmesidir. Bu araştırmacılar tarafından ortaya konulan bir diğer görüş, sinizmin objektif olarak geçerli ya da haklı olsa da olmasa da, sinik bireyler için bireysel düzeyde gerçekleştiğidir. Bu çalışmada yine sinizmin birey ve organizasyon için fonksiyonel olabileceği ifade edilmektedir. Araştırmacılar ayrıca sinik bireylerin başkaları tarafından ‘kullanılma’ ihtimallerinin daha az olduğunu da ifade etmektedirler (James, 2005:27).

İşyerindeki sinizme dair bu kavramsallaştırmaları benimseyen çalışmaların çoğu örgütsel sinizmi merkezi bir kavram olarak ele almamışlar ve bunun yerine örgütsel değişim gibi sinizmin belirli hedeflerine (Reichers vd., 1997; Wanous vd., 2000) ve sinizmle ilgili olumsuz sonuçlara odaklanmayı tercih etmişlerdir. Ancak Andersson ve Bateman (1997:464) örgüte yönelik sinizmin yöneticilerin etik olmayan isteklerine karşı çalışanların itaatlerini azaltabildiğine dikkat çekmiştir. Yine, Abraham (2000:285) işle ilgili sinizmin bazı türlerinin çalışanların stresli durumlarla baş edebilmeleri için etkili bir strateji olarak işe yaradığını ortaya koymuştur.

Bunlara ek olarak, en dikkat çekici teorik gelişmelerden birisi ve de entegre bir örgütsel sinizm modeli Andersson (1996) tarafından ortaya konulmuştur. Andersson’un bu

alışmasında psikolojik sözleşmenin çiğnenmesi çerçevesinde bir örgütsel sinizm incelemesi yapılmış, bireylerin psikolojik algılarına odaklanılmış ve bu algıların temel belirleyici olarak da psikolojik sözleşmenin çiğnenmesi faktörü incelenmiştir.

Örgütsel davranış araştırmalarındaki genel tema örgütsel sinizmin nedenleri ve de sonuçlarına dair yapılan çalışmalardır. Hemen hemen tüm örgütlerde sinik tutumlara sahip bireyler bulunmakta ve de bundan dolayı örgütsel sinizm kapsamındaki çalışan tepkilerinin farkında olmak örgüt ve çalışan etkinliğini anlayabilmek adına büyük önem arz etmektedir.

1.6. ÖRGÜTSEL SINİZM ÇALIŞMALARININ KONULARI

Araştırmacılar örgütsel sinizmin çeşitli türleri ve hedeflerini ele almışlar ve örgütsel sinizmin spesifik türleri ya da örgütsel değişim sinizmine daha çok vurgu yapmışlardır. Örneğin Reichers ve arkadaşlarına göre (1997:55), değişim konusundaki sinizm değişimin liderlerine duyulan ciddi bir inanç kaybını içermekte, çalışanlar tarafından başarısız olduğu düşünölen önceki değişim denemeleriyle oluşun bir tepkiyi temsil etmekte ve bu tepki değişimden sorumlu olanların tüm iyi niyetlerine rağmen olumsuz bir tutum olarak ortaya çıkabilmektedir.

Reichers ve arkadaşları (1997:56) örgütsel değişim konusunda sinizmi anlamak ve liderin önemine vurgu yapmışlardır. Bu araştırmacılar örgütsel değişim konusundaki sinizmin birçok farkı fonksiyona hizmet ettiği için sürekli olabileceğini de belirtmişlerdir. Örneğin, sinizmin bireyleri olumsuz düşöncelerden koruyan bir savunma sistemi olmasının yanında onların çevrelerindeki şaşörtücü olayları mantığa oturtabilmelerine yardımcı olabildiği de değerlendirilmektedir. Bu örgütsel değişim teorisi, insanların insanların sinik olmaya karar vermediklerini, daha ziyade çalışanların sinik tutumlarının tecrübelerinden kaynaklandığını ve amaca yönelik davranışlarından dolayı da güçlendiğini savunmaktadır. Reichers ayrıca sinizmin yönetilebileceğini ve

planlı ve bilinçli yönetsel çabalarla da minimize edilebileceğine dikkat çekmektedir (Reichers vd, 1997:49).

Abraham (2000:269) örgütlerdeki sinizmin tek bir formuna odaklanmak yerine, beş sinizm formunun geliştiği süreci teorik olarak sınıflandırmaya ve onları işyerindeki duygusal sonuçlarla ilişkilendirmeye çalışmıştır. Abraham, Dean tarafından ortaya konulan sinizm kavramsallaştırmasıyla uyumlu olarak sinizmi duygu, davranış ve düşünceden oluşan bir yapı olarak tanımlamış ve temelinde de dürüstlük, adalet, samimiyet prensiplerinin liderin kendi çıkarına yok edildiği inancının yattığını ifade etmiştir.

Abraham (2000:273) beş örgütsel sinizm türünden bahsetmektedir: Bu türler, kişilik sinizmi, toplumsal/kurumsal sinizm, örgütsel değişim sinizmi ve iş sinizmi ve meslekiörgütü etkileyen sinizm türleri olarak listelenmektedir. Teorik olarak bu beş sinizm formundan her biri bireyin hayatı ve çevresindeki farklı elementlerden ortaya çıkmaktadır. Kişilik sinizmi sinizm türleri arasında doğuştan gelen ve insan davranışına dair genel bir negatif algıyı yansıtan tek sinizm formu olarak görülmektedir. Bu beş sinizm türünde varolan tutumlar psikolojik sözleşme ihlali, tükenmişlik ve kişi-rol çatışması teorileri bağlamında tanımlanmıştır. Üstelik Abraham sinizmin işyerindeki bireyler için birkaç önemli rolüne de dikkat çekmektedir. Örneğin sinizm belirsizliği azaltabilmekte, olayları yorumlamak için bir ekran olarak görev yapmakta, düşünce ve gerçekler arasındaki tutarlılığı sağlamakta ve de çalışanların tüm kalpleriyle katılımlarını engellemektedir. Bu rollere ek olarak sinizm aynı zamanda duyarsızlaşma, mesafe koyma ve ilgi eksikliğine neden olarak engellenmiş yeterlik konusunda bir baş etme mekanizması olarak görev yapabilmektedir.

Abraham ın görgül çalışması örgütsel sinizmin beş türünün de yabancılaşma ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmada toplumsal sinizm örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkili, kişilik ve çalışan sinizmi ise negatif ilişkili bulunmuştur.

Benzer olarak toplumsal sinizm iş tatmini ile pozitif ilişkili, kişilik ve örgütsel değişim sinizmi ise iş tatmini ile negatif ilişkili bulunmuştur. Çalışmada sinizmin hiçbir formunun örgütsel vatandaşlık davranışıyla önemli bir ilişkisi olmadığı, bunun yerine örgütsel sinizmin yabancılaşma yoluyla vatandaşlık davranışı üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Abraham'ın (2000) çalışmasından elde ettiği sonuçlar toplumsal sinizm gibi bazı sinizm formlarının çalışanları daha mutlu ve daha bağlı hale getirdiği sonucu da dikkat çekmektedir.

Bu iki çalışma (Abraham, 2000 ve Reichers vd., 1997) ve diğerlerinde (Wanous vd., 1994) sinizmin belirli türlerine odaklanılmış ,genel örgütsel sinizm kavramı da ele alınmış ancak bir ana kavram olarak üzerinde durulmamıştır. Bu sebeple de farklı bağlam ve işyeri ortamlarında uygulanabilecek daha genel bir sinizm üzerinde duran çalışmalar bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel sinizm konusunda Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) tarafından son dönemde ortaya konulan bir kavramsallaştırma, örgütsel sinizmin, çalışanın örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inancıyla birlikte ortaya çıktığını söyleyen Dean ve arkadaşları (1998) ve Andersson'un (1996:641) tanımlamalarına dayanmaktadır. Üstelik sinizm birçok öğeyle ilgili olabilecek ve bir hedeften diğerine genellenebilecek bir tutumu temsil etmektedir. Yine örgütsel sinizmin bir deneyim sonucu gelişen öğrenilmiş bir inanç olduğu da ifade edilmektedir.

Bu sebeple, Bateman vd. (1992), Dean vd. (1998), Reichers vd.(1997), Andersson (1996), Andersson ve Bateman (1997), Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) çalışmalarından yola çıkılarak, örgütsel sinizmin, negatif duygu, düşünce ve sonucunda davranışla karakterize edilen ve kişinin çalıştığı örgütle ilgili tutumlarına işaret ettiği söylenebilecektir. Üstelik örgütsel sinizm çevresel etkilerle ortaya çıkan değişime hassas kişisel ve sosyal deneyimler geçmişine bir tepkidir (James, 2005:7).

İşyerinde sinizme dair çalışmaların birçoğu polisler üzerine yapılan çalışmalardan oluşmaktadır. Niederhoffer (1967:9), yaptığı çalışmada kentsel bölgelerdeki polisliği tek odak olarak almasa da, sinizmin polislerin dünyaya bakış açısına derin bir şekilde nüfuz etmiş ideolojik bir tutum olduğunu ifade etmektedir. Niederhoffer sinizmi, polislerin problemlerinin tam da merkezinde bir konumda görmektedir. Polis teşkilatında çalışanlar özellikle de sinizme karşı savunmasız olarak tanımlanmakta ve bu bireylerin sinizme yakalandıklarına insanlara, topluma ve de sonucunda kendilerine olan güvenlerini kaybettikleri ifade edilmektedir.

Niederhoffer (1967:90) Durkheim'in şehirlerdeki polis memurlarının kötü durumlarını anlamaya çalışırken bir 'anomi' kavramından bahsetmektedir: 'Anomi özellikle de sosyal sistemin eski değerlerin yerini yeni bir kod aldığı anda ortaya çıkmakta ve gençlerin eski sistemden kontrolü devralıp eski norm ve bağlılıkların yerine yenilerini getirdiklerinde kendini göstermektedir. Sosyal değerler değiştikçe, anomiy kendini göstermekte ve standart yokluğu, apati, hayal kırıklığı, yabancılaşma ve ümitsizlikle karakterize edilen hastalıklı bir sosyal durum yaratmaktadır.

Niederhoffer'ın, polis sinizminin sebebi olarak gördüğü sosyal güçleri dikkate almadan polis memurlarında gözlemlenen olumsuz durumlar tam olarak anlaşılamayacaktır. Niederhoffer 1960'lardaki ırkçı olaylardan beri kentsel bölgelerdeki polislikte gerek işin doğasında gerekse de işe alımlarda çok önemli değişiklikler olduğunu ifade etmektedir. Öncesinde polislerin ana işi suç önlemek ve suçtan caydırmak iken, sonrasında polis departmanları polisliğin rolü hakkında konuşma konusunda sürekli bir devlet baskısı yaşamaya başlamışlardır. Üstelik sonraki dönemlerde polis otoritesini zayıflatan bir algı oluşmasına yol açan birçok yüksek mahkeme kararı alınmıştır. Bu sosyal faktörler polis teşkilatına karşı ciddi bir sorun olarak görülmüştür.

Ancak, daha sonra yeni bir polis memuru sınıfı –profesyonel polis memurları- polis sistemine girmiş ve bölümdeki memurların dış tehditlere birlikte karşı koymasını

engellemişlerdir. Bu profesyonel polisler daha öncekilerin aksine daha liberal, daha toleranslı, üniversite mezunu olan ve kendilerini net ifade edebilen elitler olarak tanımlanmışlardır. Bu yeni nesil profesyoneller polis memurlarının seçim, eğitim ve performansları konusunda ortaya konulmuş standartların önemini vurgu yapan daha ilerlemeci bir anlayışın ürünü olmuşlardır. Bu sosyal değişimler Niederhoffer ın gözlemlediği sinizmi yaratma konusunda etkileşime geçmişlerdir. Spesifik olarak, profesyonelleşme ile ilgili rol belirsizliği ve çatışma baskısının etkileşimi, sinizmin oluşmasına yol açan şartları ve Niederhoffer'ın gözlemlediği anomi'yi olgunlaştırmıştır.

O'Connel ve arkadaşlarının çalışması (1986), Niederhoffer'ın çalışmalarına odaklanan polis sinizmi konusunda yapılan önceki çalışmalardan ayrı bir bakış açısını temsil etmektedirler. Bu araştırmacıların ana katkısı polis sinizminin iki ana boyutu olduğunu öne süren Becker ve Geer'in (1961) çalışmalarını genişletmiş olmalarıdır. Özellikle memurlar işleri konusunda sinik olabildikleri gibi, istihdam edildikleri örgütler konusunda da sinik olabilmektedirler. Merton'un (1957) adaptasyon paradigmasını kullanan araştırmacılar memurların sinik davranışlarını 2x2 lik bir matrikste sınıflandırmışlardır. Bu matrikste, bir memur örgütü konusunda son derece sinik olabilmekte ancak işinin gerektirdiği uygulamalar konusunda sinik bir eğilim taşımayabilmektedir. 'Merton paradigması' adı verinle paradigma toplumdaki bireylerin adaptasyonlarının hem hedeflerin hem de bu hedeflere ulaşma yollarının kabul edilmesine bağlı olduğunu savunmaktadır. Bir birey hedeflere ve de ulaşma yollarına uyumlu olmadığı takdirde sapkın denilen davranış türü sınıflandırmasına dahil olmaktadır (O 'Connel vd, 1986'den akt. Brandes, 1997:16).

Polis sinizmi konusu dışında örgütsel davranış literatüründe sinizm konusunda yapılan çok fazla çalışma olduğu söylenemez. İşyerinde sinizm konusundaki çalışmaların ana akımlarından biri bekleyiş teorisinden temellerini alan tanımlamalar kullanmaktadır. Örneğin Wanous vd, (1994) Örgütsel değişim konusundaki sinizmin bekleyiş teorisi çerçevesine uyum sağladığını çünkü sinizmin değişim çabalarının gelecekte başarısız

olacağı inancıyla yakından ilgili olduğunu savunmaktadır. Bu araştırmacıların dayanak olarak aldığı Vroom(1964)un bekleyiş teorisi bir çalışanın sarfetmesi gereken çaba ve de bu çabanın istenen sonuçlara yol açma şansını almakta ve bu da örgütü örgütsel sinizm açısından net bir bir analiz birimi haline getirmektedir (Wanous vd,1994'den akt. Brandes, 1997:17)

İşyeri sinizmi konusunda bugüne kadar yapılan çalışmalar örgütü hedef olarak alırken bireyin örgüte dair inançlarına odaklanan ve temelde psikoloji çerçeveli çalışmalar da olduğu dikkat çekmektedir. Ancak Goldner ve arkadaşlar (1977:540) sinizm olgusunu anlamak için sosyolojik bir yaklaşımı tercih etmişlerdir. Bu yaklaşımda araştırmacılar örgütsel sinizmin yapısı ile doğrudan ilgilenmek yerine, sinik bilgi (cynical knowledge)terimini,'örgütlerdeki altruistik (fedakar) eyleme ve uygulamaların aslında kurumsal yapıyı koruma ya da mevcut otoritenin yasallığını sürdürme amacı taşıdığı' nı varsayan bir bilgi olarak kabul etmektedirler. Bu araştırmacılar büyük metropolitan bölgelerdeki Roma Katolik Kiliselerinin piskoposluk bölgelerini kullanarak Katoliklik ve de genel olarak Hristiyanlıkla ilgili birçok inancın kabulünün gönderilen rahiplerin bir fonksiyonu olarak zamanla değiştiğini ortaya koymuşlardır. Araştırmacılar aynı zamanda bu değişimin, birçok diğer ilişki ve kurumsal yapıyı değiştirecek olan sinik bilginin bir örgüt olarak kiliselerde ortaya çıkması anlamına geldiğini de belirtmektedirler.

Goldner ve arkadaşları (1977:548) gerek sinik bilginin gerekse de örgütlerdeki inanç sistemlerinin ortaya çıkışının örgütsel değişim için önemli nedensel faktörler olduğunu öne sürmektedirler. Katolik kilisesindeki bu çalışma sinik bilginin 20.yüzyılın ortalarına kadar görece olarak düşük düzeyde olduğunu ve bunun sebebinin de rahiplerin kilisedeki işlerine devam etmedikleri takdirde hem olumsuz damgalanma hem de alternatif iş imkanlarının sınırlı olmaları olduğunu savunmaktadır. Ancak toplumdaki değişen tutumlar ve de kiliseden ayrılmayla ilgili azalan sosyal ve ekonomik sonuçlar kilise ortamında sinik bilginin ortaya çıkmasına imkan vermiştir. Sinik bilginin ortaya

ıkmasını tetikleyen bir diğ er durum da örgütteki politisizmin inanç sistemlerine atfedilmesi olarak görülmüştür. Çalışanların inanç sistemleri tehdit edildiğinde daha çok sinik bilginin ortaya çıktığı da bir diğ er bulgu olarak görülmüştür (Goldner vd, 1977:550).

İşyerinde sinizm konusundaki literatür incelendiğinde iki temel disiplin olduğu görülmektedir. Polis sinizmi konusunda yapılan çalışmaların çoğu Niederhoffer ın polis memurları üzerine yaptığı çalışmaları temel almaktadır. Bu akımdan gelen araştırmacılar daha çok polis sinizmi kavramını yeniden ele almaya odaklanmışlar ve sinizmin hedefi konusunda kişinin mesleği, karar vericiler ve de halkın genelindeki polisliğe dair saygı gibi birkaç çeşit hedef olduğunu ortaya koymuşlardır (Brandes, 1997:21).

İşyerindeki sinizme dair ikinci yaklaşım ise temel olarak örgütsel davranış araştırmacıları tarafından ortaya konulmuştur. Bu araştırmacıların sinizm tanımları genellikle kişinin kendi ya da başkaları konusunda gelecekte k t ms r olmalarını ve beklentilerine dair hayal kırıklıklarını kapsamaktadır. Bu yaklaşımlar genellikle bekleyiş ve tutum literatürüne dayanırken Goldberg ve arkadaşlarının (1977) yaklaşımları ise temellerini Durkheim'in anaomi ve Metron'un adaptasyon kavramı bağlamında sosyoloji biliminden almaktadır (Brandes, 1997:21).

Örgütsel sinizm çalışmalarının içerdiği konular üzerinde bir değerlendirme yaparken, sinizm kavramının güven ve güvensizlik kavramlarıyla i ie kullanıldığı da dikkat çekmektedir. Bu noktada güven kavramıyla sinizm arasında bir ayırım yapılması gerekmektedir. Her ne kadar sinizm kavramı güven kavramıyla benzer anlamlara sahip gibi görünse de, aralarında başta tanım, odak noktası, teorik kaynakları ve de sebep – sonuçları olmak üzere birçok farklılık bulunmaktadır. Örgütsel sinizm daha önce de tanımladığımız gibi 'bir örgütün bütünlük ya da etik prensiplerden yoksunluğuna dair inanç, bu inançla birlikte gelen nefret, stres gibi negatif duygular ve de  rg t  açıkça

eleştirme ve değerlerini küçümseme şeklinde ortaya çıkabilen olumsuz davranışlar' dır. Buna karşılık güven 'karşılıklı ekonomik alışveriş çabaları içinde diğer grup ya da kişilerin davranışlarına dair iyimser beklentiler' şeklinde ifade edilmektedir (Hosmer, 1995:392-393).

Bu genel tanımdan yola çıkarak, güven ve örgütsel sinizmin birçok boyutta farklılık gösterdiği söylenebilecektir. İlk olarak, örgütsel sinizmin odağında içinde çalışılan örgüt gibi belirli bir tepki hedefi bulunmaktadır. Güven'de ise hedeflerin daha belirsiz olduğu ve tek tek diğer bireyleri (Johnson-George ve Swap, 1982), diğer grupları ve hatta diğer örgütleri içerdiği bilinmektedir. İkinci olarak güven, güvenen kişinin güven duyulan kişiye karşı belirli davranışlar konusunda savunmasız olmasını gerektirmektedir. Ancak sinizmde kişilerarası savunmasızlık bir önşart değildir. Sinizmde bunun yerine kişinin, gerek savunmasızlık gerek de koruma altında olma durumlarında, örgütüne karşı tutumsal bir tepkisi bulunmaktadır. Üçüncü olarak ise, güvenin en önemli amacı iki ya da daha fazla taraf arasındaki işbirliğini kolaylaştırmak iken, sinizmde birey ve de örgütün amaçlarının aynı ekseninde olması gibi bir beklenti ya da varsayım yoktur (Brandes, 1997:34).

Güven genel olarak bir tutum olarak kavramsallaştırılmadığından dolayı, güven tanımının içinde duygusal ya da davranışsal bir bileşen bulunmamaktadır. Buradan yola çıkıldığında güven kavramsallaştırmaları, güvenen kişinin başkalarının davranışlarıyla ilgili iyimserliğine odaklanmaktayken, örgütsel sinizm tutum sahibinin davranışına odaklanmaktadır. Davranışsal olarak örgütsel sinik bireyler örgütlerinin hedeflerini küçümseyebilmekte, misyon ifadelerini yeniden tasarlayabilmekte ve de alaycı yorumlar yapabilmektedirler. Bu bağlamda, örgütsel siniklerin davranışları zedelenmiş güvenden kaynaklanabilse de, güven ve sinizmin aynı kavramlar değildir.

Örgütsel sinizm ve güven ortaya çıkış nedenleri yönüyle de karşılaştırılabilmektedir. Güven konusundaki literatüre bakıldığında, Davis, Mayer ve Schoorman (1996:715)

kişilerarası güvene dair birkaç muhtemel neden ortaya koymuşlardır. Spesifik olarak incelemek gerekirse, diğer insanlara daha kolay güvenme eğilimine sahip olma kişilerarası güveni etkilemektedir. Bunun dışında, güvenen kişinin güvenilen kişinin becerisi, yardımseverliği ve dürüstlüğüne dair değerlendirmeleri de güvenin sebepleri arasında yer almaktadır. Bu konular her ne kadar örgütsel sinizmle ilgili gibi görünse de, güvenin temelinde yer alan ve sinizmde görülmeyen kişilerarası yakınlık ve bağımlılık faktörlerinin yarattığı fark unutulmamalıdır.

Örgütsel sinizm ve güven'in ortak yönleri de mevcuttur. Sinizmin üzerinde durduğu birçok faktör güvensizlik konusuyla yakından ilişkilidir. Örneğin Graham (1993), genel sinizm düzeyleri yüksek olan bireylerin, başkalarının 'dürüstlükten uzak, bencil, başkalarını önemsemeyen ve onların sebeplerini sorgulayan' bireyler olduklarını düşündüklerini ve onlarla ilişkilerinde temkinli ve güvensiz olduklarını ifade etmektedir. Ancak sadece güvensizlik örgütsel sinizmin tanımı için yeterli değildir. Bir tutum olarak örgütsel sinizm içine güveni de alacak şekilde düşünceler, duygular ve davranışlar bütünü şeklinde ele alınmalıdır. Üstelik Wrightsman (1974) tarafından yapılan bir çalışma, güven ve sinizmin negatif bir ilişkiye sahip olduğunu ve birbirleriyle sadece sınırlı düzeyde ilişkili olduğunu da ortaya koymuştur (Brandes, 1997:36).

1.7. ÖRGÜTSEL SİNİZMİ AÇIKLAMADA YARARLANILAN KURAMLAR

1.7.1. Bekleyiş Kuramı

Vroom (1964) tarafından kavramsallaştırılan bekleyiş teorisi bireylerin üç temel bileşenin çok yönlü etkisiyle motive olduklarını ifade etmektedir. Bu bileşenler ise bekleyiş, araçsallık ve arzulama derecesi olarak ortaya konulmaktadır. Ancak son dönemde yapılan araştırmalar kavramın bu orijinal halinin daha geniş bir teorik yapıya kavuşmasına sebep olmuştur. Birçok çalışma bekleyiş teorisini çalışanın davranışını

değerlendirme ya da yorumlama çerçevesinde bir genellemeyle ele almış ancak bu teorinin kullanımını test etmemişlerdir (James, 2005:11).

Bu genel bekleyiş teorisi çerçevesi tutum ve davranışların en önemli belirleyicileri olarak hizmet eden çevresel faktörleri göz önüne alarak çalışan sinizminin doğası ve gelişimini açıklama için kullanılmaktadır. Ajzen, Fishbein (1980) ve Miler, Grush'ın (1988) katkıları açısından bakıldığında, sinizm araştırmalarında kullanılan modeller bireysel tutumları, örgüt içindeki çıktılarla ilgili beklentilerin bir sonucu olarak değerlendirmiştir. Üstelik örgütsel değişim sinizmi çalışan araştırmacılar sinik tutumların kısmen de olsa, örgütün gelecekteki eylemleri ile ilgili olumsuz beklentilerinin bir sonucu olduğunu düşünmüşlerdir (Reichers vd., 1997; Vance vd., 1996; Wanous vd., 1994).

1.7.2. Atıf Kuramı

Sinizm araştırmaları ve de özellikle örgütsel değişim sinizmi konusuna odaklanan çalışmalar ağırlıklı olarak atıf teorisine dayanmaktadır. Atıf teorisi belirli olayların nedenlerini anlamak (Kelly, 1973), belirli sonuçların sebeplerini değerlendirmekle (Hamilton, 1980) ya da ele alınan olaylarla ilgili bireylerin kişisel özelliklerini değerlendirmekle (Jones ve Davis, 1965:223) ilgili olabilmektedir. Bu teoriye göre, nedensel değerlendirmelerle ilgili atıflar, şaşırtıcı, beklenmeyen, ya da kompleks olaylar için açıklamalar ortaya koymaktadır (Lord ve Smith, 1983:50).

Örgütlerde üstlenilen sorumlulukla ilgili atıflar olaydaki aktörlerin farklı davranışları durumunda farklı sonuçlar ortaya koyup koyamayacakları ile ilgili konulara odaklanmaktadır. Ancak farklı davranmak aynı sonuca yol açacak bile olsa, sorumluluğun liderlik konumundaki bireylere atfedildiği de ifade edilmektedir (Lord ve Smith, 1983; Pfeffer, 1977). Kişisel özelliklere dair atıflar ırk, cinsiyet, kültürel altyapı ve görünüş gibi bireysel özelliklere ya da farklı zaman ve durumlarda genellenebilen

bireysel özellikleri belirleme sürecinde gözlemlenen davranışlara da vurgu yapmaktadır (Jones ve Davis, 1965:234).

Atıf Teorisi belirli olay ve sonuçlar da çalışanın nedenselliğe dair değerlendirmelerini anlamak için örgütsel sinizm çalışmalarına uygulanmaktadır. Bireyler örgütsel çabaların bir gözboyama olduğunu ya da karar vericilerin yeterli olmadıklarını düşünebilirler. Bu açıdan ,sinizm dair negatif atıflardan yola çıkılarak değişim çabaları gibi teşebbüslerin gereksizliği düşüncesinden oluşan bir tutum olarak değerlendirilmektedir (Reichers vd.,1997:48).

1.7.3. Tutum Kuramı

Tutumlar konusunda geniş araştırma geçmişine rağmen, herkes tarafından kabul gören tek bir tanımlama mevcut değildir. Ancak birçok araştırmacı; (a) değerlendirmenin tutumların merkezi ya da en baskın yönünü oluşturduğunu, (b) tutumların hafızada temsil edildiğini ve (c) tutumların duygusal, bilişsel ve davranışsal nedenlerinin, aynen sonuçlardaki gibi ayrılabilceği konusunda uzlaşmaktadırlar (Olson ve Zanna, 1990:118).

Eagly ve Chaiken (1992) tutumların, bireylerin bir olguya değerlendirici tepki verene kadar somutlaşmayacağını ve tutumların bir kez oluşuktan sonra aynı olgularla karşılaşıldığında değerlendirici tepkilere neden olduklarını ifade etmişlerdir (Eagly ve Chaiken 1992 den akt. James 2005:12).

Bu perspektifler, bir tutum ya da düşüncenin sonucunun, ilgili tutum ve davranışları bir dağılımsal tetikleme süreciyle daha erişilebilir hale getireceğini öngörmektedir. Bu sürece göre yeni ya da pek bilinmeyen olgular konusundaki tutumlar konu olarak benzer şeylerdeki mevcut tutumlardan etkilenmektedir (Tourangeau vd., 1991). Tutumun temsil ve değerlendirme yönlerini bir araya getiren modellerden birisi Pratkanis ve Greenwald (1989) tarafından geliştirilen sosyo-bilişsel modeldir. Pratkanis ve

Greenwald, sosyal bilişsel ideolojiyi kullanarak tutumların problem çözme, olaylar konusunda hafızayı organize etme ve özdeğeri (selfworth) koruma konusunda nasıl basit yaklaşımlar sağladığını açıklamışlardır. Bu araştırmacılar tutumları, bireyi sosyal dünyayla ilişkilendiren değerlendirmelerin bilişsel temsilleri olarak kabul etmişlerdir (Pratkanis ve Greenwald 1989 dan akt. James, 2005:13).

Tutumun duygusal, düşüncesele ve davranışsal yönleri bu kavrama dayalı araştırmaların en başından beri etkili olmuştur. Bütün tutumların mutlaka düşüncesele, duygusal ve davranışsal bileşenlere sahip olduğu varsayımından hareketle, yakın dönemdeki birçok araştırmacı bu üç faktörü tutumların temel bileşenleri olarak kabul etmiştir. Örneğin Zanna ve Rempel (1988) tutumların duygusal, bilişsel ve de davranışsal bilgilerden oluştuğunu ve bunlardan ortaya çıktığını ifade etmektedir. Eagly ve Chaiken (1992) tutumların duygusal, düşüncesele ve davranışsal tepkiler yaratabildiğini ortaya koymuştur. Ancak, tutumların bu üç bileşenin birinden ya da tamamından kaynaklanabileceği ya da bunlarla sonuçlanabileceği şeklinde görüşler de vardır (Olson ve Zanna, 1990).

Örgütsel sinizme dair birçok çalışma (Abraham, 2000; Andersson, 1996; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003) bu yapıyı negatif bir tutum olarak tanımlamakta olsa da, az sayıda araştırma bu tutumun bileşenlerini ve de genel olarak ilişkili olduğu yapıları da ele almıştır. Bunlardan biri olan Dean ve arkadaşları (1998) örgütsel sinizmin duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenlerden oluşan bir tutum olduğunu ifade etmektedir.

1.7.4. Sosyal Etkileşim Kuramı

Bazı araştırmacılar sosyal etkileşim teorisinin örgütsel sinizmin kavramsal altyapısı olarak incelenmesini gerektiğini savunmuşlardır (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003). Çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimler kişisel ilgilerle iç içedir ve tipik olarak da karşılıklı bağımlılık ya da çoklu bağımlılığı içermektedir. Blau’nun (1964) etkileşim teorisi, sosyal etkileşimin bir birey diğerinden etkilendiğinde ve onunla işbirliği halinde

olmanın bir şekilde kendisine olumlu sonuçlar getireceğini umduğunda ortaya çıktığını ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle umulan sosyal faydalara dair bu ilgi bireyleri birbirine çeken temel faktör olarak görülmektedir (Blau,1964 den akt. Cole, vd., 2002:146). Blau nun bu teorisindeki iki temel varsayımdan birisi etkileşimin karşılıklı fayda prensibine dayandığı, diğeri de kaliteli bir etkileşimin ‘kazanılmış güven’ le karakterize edilebileceğidir. Fayda sağlayanları fayda sağlayanın katkısına karşılık vermeye zorlayan evrensel bir karşılıklı fayda normu bu etkileşim sürecini yöneten ana faktördür. (Gouldner, 1960:171).

Örgütlerdeki sosyal değişim başkalarından gelmesi umulan karşılıklarla motive olan bireylerin gönüllü eylemleri olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram yapılan bir iş karşılığında gelecekte bir fayda beklenmesine karşın, bu faydanın tam olarak ne olduğunun önceden bilinmemesi inancını da içine almaktadır. Bundan dolayı yönetim konusundaki araştırmalar çalışanın sosyal etkileşim ilişkileri ve bunların iş davranış ve tutumlarına etkisine odaklanmaktadır (Blau, 1964’den akt. James, 2005:14).

Örneğin sosyal etkileşim çalışan bağlılığını ve vatandaşlık davranışını açıklamak için kullanılabilir (Settoon vd., 1996:219). Johnson ve O’Leary-Kelly (2003:631) örgütsel sinizmi işle ilgili sosyal etkileşim ihlallerine bir tepki olarak ele almıştır. Bu çalışmaya göre sinizm, çalışana verilen belirli sözlerin yerine getirilmemesi, genel beklentilerin ihlalleri ve de başkalarında gözlemlenen ihlallerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL SINIZM İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

Örgütsel sinizm literatürü detaylı şekilde incelendiğinde bazı örgütsel kavramların örgütsel sinizm konusuyla yoğun şekilde birlikte ele alındığı dikkat çekmektedir. Bunlar arasında örgütsel adalet algısı, örgütsel güven algısı, örgütsel destek algısı, psikolojik sözleşme ihlali algısı, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık konuları ağırlıktadır. Bu kavramlar, ilgili literatürde örgütsel sinizmi etkileyenler ya da örgütsel sinizmden etkilenenler şeklinde sınıflandırmalara tabi tutulmaktadır. Bu bölümde bu ilgili kavramların içerikleri üzerinde durulacak ve her bir konunun örgütsel sinizmle ilişkisini inceleyen çalışmalardan bahsedilecektir.

2.1. ÖRGÜTSEL SINIZMIN ÖNCÜLLERİ

2.1.1. Örgütsel Adalet

Adalet konusu yönetim bilimcilerden çok daha önce felsefeci ve diğer toplum bilimciler tarafından gündeme getirilmiş ve hakkında çalışmalar yapılmış bir konu olarak dikkat çekmiştir. İlk kez Eski Yunan'da Herodotus'un *History* adlı eseri ve *Plutarch's Lives* isimli çalışması Atina devletinde reform yapmış bir isim olan ve kanun yapıcı olarak bilinen Solon'un başarılarından bashedmiştir. Bu çalışmalar, hangi tür eylemlerin gerçek anlamda adil olduğu mantıksal olarak ortaya koyma çabası taşıdıklarından dolayı kural koyucu (prescriptive) çalışmalar olarak adlandırılmış ve bundan dolayı da iş etikleri konusunun merkezinde yer almıştır (Cropanzana vd., 2007:35)

Ancak adalet konusunu yönetim ve organizasyon literatüründe değerlendirirken diğer sosyal bilimci ya da hukukçuların aksine, yönetim bilimcileri neyin adil olduğu konusunda ziyade insanların neyin adil olduğunu düşündükleri konusuyla daha çok ilgilendiklerini de göz ardı etmemiz gerekir. Bir diğer ifadeyle yönetim bilimciler işlevsel (descriptive) yaklaşımı tercih etmekte ve insanların neden belirli olay ve

davranışları adil olarak nitelediklerini ve bu nitelermelerden ortaya çıkan sonuçları anlamaya çalışmaktadırlar (Cropanzana vd., 2007:35).

Yönetim ve organizasyon açısından örgütsel adalet konusu, kendilerine adil davranıldığını düşünen çalışanların örgüt amaçları için çaba göstereceği ve örgüt adına olumlu davranışlar sergileyeceği düşüncesi çerçevesinde ele alınmaktadır (Barling ve Philips, 1993:650).

James (1993) örgütsel adaletin, birey ya da grupların bir örgütten gördükleri adil muameleye dair algıları ve bu algılara verdikleri davranışsal tepkileri ifade ettiğine dikkat çekmektedir. Bu açıdan adalet, bireylerin bakış açılarına dayanması itibarıyla objektif ve kurallara bağlı bir kavram olmaktan çok subjektif ve işlevsel bir özelliğe sahiptir. Örgütsel adalet yönetsel davranışların etik ve ahlakilik yönüne dair kişisel bir değerlendirmeyi ifade etmektedir. Buradan hareketle, örgüt yönetiminde adil olabilmek yönetimin çalışanın bakış açısından hareketle değerlendirmeler yapabilmeyi gerekli kılmaktadır (Cropanzana vd., 2007:35). Adams'ın Adalet Algısı Yaklaşımının ana bileşenleri girdiler ve çıktılardır. Girdiler bireylerin karşılığında bir beklenti içinde oldukları ve çalıştıkları örgüte katkı olarak algıladıklarını ifade etmektedir (Adams, 1965). Çıktılar ise bu katkıları sonucunda elde ettikleri ödemeler ve işsel tatmin gibi kazanımlara işaret etmektedir (Cohen ve Greenberg, 1982). Adam (1965) sosyal davranışın bir grup içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerektiğine, bir diğer deyişle sonuçların sağlanan katkılarla uygun bir oransallıkta olması gerektiğine dair inançtan etkilendiğini savunmaktadır. Bu oranlama sonrasında adaletsiz eşitsizlik algısı çalışanda istenmeyen sonuçlara yol açabilecektir. (Lee, 2000:21).

Örgütsel Adalet kavramı çalışanların işyerlerine dair süreçler, etkileşimler ve sonuçların ne derece adil olduğuna dair algılarını ifade etmektedir. Bu algılar tutum ve davranışları olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmekte ve sonucunda da çalışan ve örgütün başarısı üzerinde pozitif ya da negatif bir etki yaratabilmektedir. Örgütsel adalet

kavramı, bireysel verimliliği belirleyen ana faktörler olan iş talepleri, iş kontrolü ve sosyal destek gibi konuları içine alan geleneksel iş davranışları modellerine kadar uzanabilmektedir. Adalet sosyal yapının temel elementlerini içine alan büyük ölçüde sübjektif bir yapıdır. Çoğunlukla bu kavram bir adalet ihlali ortaya çıktığında açık ve net bir hale gelebilmektedir. Bir örgüt içerisinde görülebilecek algılanan adaletsizlik aynı işi yapanlar arasında ücret eşitsizliği, çalışanla çok fazla ilişki halinde olmayanlar tarafında yapılan performans değerlendirmeleri, ya da işten çıkarmalar şeklinde karşımıza çıkabilmektedir (Baldwin, 2006:9).

Greenberg (1990) örgütler üzerine ortaya konulan ilk sosyal adalet teorilerinin özel olarak örgütlerden ziyade genel sosyal etkileşimlerdeki adalet prensiplerini test etmek amacı taşıdığını ifade etmektedir. Bu sebeple bu yaklaşımların örgütsel davranışın çeşitli formlarını açıklamada yeterince başarılı olamadıkları dikkat çekmektedir. Son dönemlerde ise doğrudan örgütsel işlevsellikle ilgili konu ve değişkenleri içine alan kavramsal modeller ortaya konulmuştur. Bu modeller yardımıyla araştırmacılar işyerindeki adaletin rolünü açıklamaya çalışan araştırmalar yapmışlardır (Greenberg,1990:398)

Genel olarak adaletle dair iki boyutlu bir kavramsallaştırmayı tercih etmektedir. Bu boyutlardan dağıtım adaleti çalışanların elde ettikleri sonuçlara dair adalet algılarını ifade etmekte, süreç adaleti ise daha çok çalışan katılımı, tutarlılık, tarafsızlık ve rasyonellik konularına dair algılarda kendini göstermektedir (Lam vd, 2002:1). Başka bir ifadeyle, örgütsel adalet alanındaki teorisyenler, adaletin içeriğini ya da kararların en olduğunu konu edinen ve dağıtım adaleti adı verilen kavramsallaştırmalarla, bu kararların alınma sürecini ifade eden ve süreç adaleti adı verilen kavramsallaştırmalar arasında bir ayırıma gitmişlerdir (Greenberg, 1990a:400).

Örgütsel adaletin boyutlarından birisi olan dağıtım adaleti türü çalışanlardan bazılarının elde edebildiği bazılarının edemediği sonuç ya da çıktılarla ilgilidir. Dağıtım adaleti tüm

Çalışanlara benzer şekilde muamele edilmediği ve çalışanların eline geçen sonuçların kişiiden kişiye farklılık göstermesi gerçeğine odaklanmaktadır. Çalışanlar hak ettiklerini tam olarak alıp almadıkları konusunda endişeler taşımaktadırlar (Cropanzana vd., 2007:37).

Dağıtım adaleti kavramının temellerini oluşturan teorilerden birisi olan adalet algısı yaklaşımının temsilcisi olan Adams (1965), Aristo'nun 'Nichomachean Ethics' adlı ahlak konulu eserindeki fikirlerinden yola çıkarak bu yaklaşımı ortaya koymuştur. Yaklaşıma göre ne kadar katkı sağlanıp ne kadar sonuç elde edildiğinin çalışanlar arası oransallığı adaleti belirlemektedir. Çalışanlar sağladıkları katkı nisbetinde bir kazanım elde edemediklerini düşündüklerinde kendi adaletlerini sağlama adına katkıyı azaltma yoluna başvurabilmektedirler (Cropanzana vd., 2007:37).Bireylerin adalet algıları, diğerlerine göre daha iyi iş yapanların daha yüksek kazanımlara sahip olması gerektiğini ifade eden katkı kuralından etkilenmektedir (Leventhal,1980:3).

Leventhal (1976) dağıtım adaletini dağıtımı yapan bireyin perspektifinden ele almış ve adalet algısını açıklamak için bir adalet değerlendirme modeli ortaya koymuştur. Bu model, adalet algısı yaklaşımına göre daha proaktif bir yaklaşım ortaya koymakta ve bireylerin adalet kriteri olarak katkı dışında eşitlik ve ihtiyaçlar şeklinde iki farklı kriteri daha değerlendirmeye aldığını ifade etmektedir. Bu modele göre bireyler karar vericiler tarafından kullanılan dağıtım yöntemlerini değerlendirmekte ve bunun için içinde farklı adalet normları kullanmaktadırlar. Adalet değerlendirme modelinin temel bakış açısı, bireyin farklı zamanlarda farklı norm ve kurallar çerçevesinde adalet değerlendirmesi yaptığı şeklindedir (Leventhal,1976 dan akt. Lee,2000:24).

1970'lerin başlarında araştırmacılar, bireylerin kazanımlarına ait değerlendirmeler yaparken sadece sonucun ne olduğunun değil aynı zamanda bu sonucu getiren sürecin de önemli olduğunu düşünmeye başlamışlardır. (Thibaut ve Walker, 1975; Leventhal, 1980). Bu düşünce, sonrasında işyerindeki kararlarda kullanılan politika ve

prosedürlerin algılanan adaletini ifade eden süreç adaleti kavramının ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Lee,2000:27). Bu adalet türü elde edilen sonuçlardan ziyade sonuçların ortaya çıkması sürecinde kullanılan yöntemlere odaklanmaktadır

Bir diğer örgütsel adalet boyutu olan süreç adaleti, karar verme sürecinde katılımcıların adalet algılarını belirleyen bazı prensipler ortaya koymaktadır. Leventhal ve arkadaşları (1976,1980) çalışmalarında süreci adil yapan bazı temel faktörler ortaya koymuşlardır. Adil bir süreç istikrarlı bir şekilde herkese uygulanan, tarafsız, doğru, paydaşların eşit temsil edildiği, doğruluğu test edilebilir ve etik normlara uygun bir süreç şeklinde tanımlanmaktadır (Cropanzana vd,2007:38).

Süreç kontrolü üzerine yapılan araştırmalar süreçlerden kaynaklanan sonuçların daha adil algılandığını ve daha rahat kabul edildiğini göstermektedir (Walker vd., 1979:1416). Freenberg ve Folger, (1983) yaptıkları araştırmada, sonuçların ortaya çıkmasındaki süreçlerin kontrolüne önem veren yöntemlerin süreç kontrolünü kabul etmeyen yöntemlere göre daha adil algılandıklarını ortaya koymuşlardır (Greenberg ve Folger, 1983:253).

Bu konuda yapılan araştırmalar karar verme süreçlerinin hayata geçirildiği yolların kişilerarası yönlerine odaklanmaktadır. Bies ve Shapiro (1987:206) bir iş başvurusunda reddedilmek gibi negatif sonuçlar yaşayan bireylerin, hiç açıklama yapılmamasındansa, mantıklı bir açıklama yapıldığı takdirde sonucu daha adil algılayabildiklerini göstermektedir. Aynı araştırmacıların yaptıkları bir diğer çalışmada da (1988:677) süreç adaleti algılarının mantıklı açıklamalar ve samimi bir iletişim sağlandığı takdirde geliştirilebildiğini ortaya koymuşlardır.

Kim ve Mauborgne (1993:521) yaptıkları çalışmada, bölge müdürlüklerinin adil bir planlama yaptıklarına inanmaları durumunda kurum yöneticilerinin plana daha çok sahip çıktıkları, üstlerine daha çok güvendikleri ve daha çok bağlılık sergilediklerini

ortaya koymuşlardır. Bu araştırmacılar ‘Blue Ocean Strategy’ isimli kitaplarında bunun sebeplerinden bahsederken adil süreçlerin zihinsel ve duygusal kabullenmeye ve bunun da gönüllü işbirliğine yol açacak şekilde bir güven ve bağlılığa sebep olduğunu ifade etmektedirler (Cropanzana vd., 2007:38).

Ancak süreç ve dağıtım adaleti yönünden farklı sonuçların ortaya çıktığı da görülmektedir. Öncelikle örgütsel adalet konusunda yapılan çalışmaların bulguları çalışanların süreci adil algıladıkları durumlarda diğer adaletsizlikleri çok da önemsemediklerini ortaya koymaktadır (Cropanzano ve Folger, 1989:297). İkinci olarak süreç ve dağıtım adaletlerinin her ikisi de ücret artışı ve ödül dağıtımına yönelik tutumlar konusunda belirleyici olsa da, bunlardan sadece süreç adaletinin örgüte yönelik genel tutumu etkilediği görülmektedir. (Folger ve Konovsky, 1989:125)

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet İlişkisine Yönelik Çalışmalar

Sinizm konusunda yapılan pek çok çalışma sinizme sebep olan örgütsel kavramları incelerken örgütsel adalet konusunu ele almaktadır. İlgili yazında araştırmacıların genel beklentileri adil bir örgüt ortamında örgütsel sinizm eğilimlerinde bir düşüş olacağı şeklinde kendini göstermektedir.

Ahmed ve arkadaşları (2013:151) doktor ve hemşirelerden oluşan sağlık çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ve adaletsizlik algısının çalışanlarda olumsuz işyeri davranışlarına yol açtığı ve dolayısıyla örgüte yönelik negatif algılarının örgüt zararına olacak davranışsal sonuçlara yo açtığı bulgusuna ulaşmıştır.

Aküzüm’ün (2014:55) araştırmasına göre örgütsel adaletin gerek dağıtım gerek süreç gerekse de etkileşim olsun tüm boyutlarının örgütsel sinizmin tüm boyutlarıyla negatif ve önemli bir ilişkiye sahiptir. Aynı çalışma örgütsel sinizmin örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi konusunda da bir aracı rol üstlendiği bulgusuna ulaşmıştır (Aküzüm, 2014:61).

Bernerth ve arkadaşları (2007:319) örgütsel adaletin boyutları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada ise etkileşim ve dağıtım adaletinin örgütsel sinizmle negatif bir ilişkisi olduğu ve adaletin bu boyutlarındaki ortaya çıkacak olumsuz durumların bireylerin örgüte dair negatif algılarını ifade eden sinizm düzeylerinde bir artışa yol açtığını ortaya koymuşlardır.

Örgütsel sinizmi tutumsal yönden ele alan çalışmaların öncüsü olan Brandes (1997:116) örgütlerdeki sinizmin sebepleri üzerine yaptığı çalışmada özellikle süreç adaletindeki eksikliğin birçok önemli örgütsel sonuca yol açtığını ortaya koymuştur. Çalışmada örgüt içi değerlendirme ve terfilerin yapılış biçimindeki bir adaletsizliğin çalışanlarda sinik eğilimlere yol açtığına dikkat çekilmektedir. Brandes bu çalışmasında performans değerlendirme sistemlerine dair çalışanlara oluşan bir adaletsizlik algısının örgütsel sinizmin önemli bir göstergesi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmada bu sistemlerdeki işleyişin adil algılanması durumunda çalışanlarda örgüte yönelik düşmanca duygu düşünce ve davranışların daha az olacağı vurgusu da yapılmıştır.

Çağ (2011:123) örgütsel sinizm, işten ayrılma ve örgütsel adalet konularını incelediği çalışmasında adaletin alt bileşenlerinden birisi olan dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı çalışmada prosedür adaleti ile örgütsel sinizm arasında ise anlamlı bir ilişki ortaya konulmuş ve prosedür adaletinde adil davranılma algısının örgütsel sinizm eğilimlerinde bir azalmaya yol açtığı değerlendirilmiştir. Bu çalışma aynı zamanda genel örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında da anlamlı ve negatif yönde bir ilişki ortaya koymuştur.

Türk ilaç sektörü çalışanlarından oluşan bir evren üzerinde yapılan bir çalışmada (Efeoğlu ve İplik,2011:354) örgütsel sinizm ve örgütsel adalet konusu hem genel hem de alt bileşenler açısından ele alınmıştır. Çalışmada sinizmin bilişsel boyutu ile adaletin dağıtım boyutu arasında orta düzeyde negatif yönlü ilişki, kişilerarası boyutu ile yine negatif yönlü fakat düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Duygusal boyut ile örgütsel

adaletin tüm boyutları arasında orta düzeyde negatif bir ilişki tespit edilirken, davranışsal boyutun dağıtım ve kişilerarası boyutu ile arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki, işlem adaleti ve bilgisel adalet boyutları ile arasında ise orta düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Fitegerald'nin (2002:25) çalışması örgütsel adaletin her üç boyutunun (dağıtım, prosedür ve etkileşim) da örgütsel sinizmle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Aynı çalışmada örgütsel sinizm ve genel örgütsel adaletin de birbirleriyle yakından ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye'de faaliyet gösteren otel işletmeleri çalışanlarının adalet algıları, sinizm ve işten ayrılma niyetlerini araştıran Güzel ve Ayazlar (2014:137), örgütsel sinizm ve örgütsel adaletin boyutları arasında anlamlı ilişkilere ulaşmıştır. Buna göre, dağıtım adaleti duygusal ve davranışsal sinizmle negatif, düşüncesele sinizm de etkileşim adaletiyle negatif yönlü bir ilişkiye sahiptir. Araştırmacılar buradan hareketle adil kaynak dağılımlarının, örgüte yönelik olumlu duygulara yol açtığını ve yine çalışanlar arası ilişkilerin ve çalışanlara verilen değerin de olumsuz duyguları azalttığını ifade etmişlerdir.

Örgütsel sinizmin sebep ve sonuçlarını ele alan ve sinizm çalışmaları arasında önemli bir yere sahip olan bir diğer çalışma da James'in (2005) çalışması olarak dikkat çekmektedir. Bu çalışmada James (2005:7) örgütsel sinizmin bazı kişilik özellikleri ve örgüt içi faktörlerden kaynaklandığını ve bu faktörlerden birisinin de örgüt içinde algılanan adaletsizlik olduğunu ifade etmiştir.

Kılınç'ın (2014:45) eğitimciler üzerinde yaptığı bir çalışmada örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada özellikle demografik değişkenler bağlamında iki faktör arasındaki ilişki ele alınmış ve örgütsel sinizm ve adalet arasındaki en belirgin ilişki 56 yaş ve üzeri grupta

görülmüştür. Aynı çalışma lisans düzeyinde eğitim almış bireylerde, cinsiyet olarak erkeklerde ve medeni durum olarak da bekarlar da örgütsel sinizmin en yüksek düzeyde olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Tokgöz'ün (2011) henüz özelleştirilmiş bir elektrik dağıtım işletmesi çalışanları üzerine yaptığı araştırması sonucunda da örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

2.1.2. Örgütsel Destek

İşverenlerin iş hayatında en çok önem verdikleri öğelerden ikisi çalışanın işine ve örgüte kendini adanması ve bağlılıktır. Duygusal olarak örgüte bağlı olan çalışanlar yüksek performans, daha az devamsızlık ve işten ayrılma niyeti sergilemektedirler (Meyer ve Allen, 1991:80).

Öte yandan, çalışanlar için ise örgütün kendilerine olan bağlılığı çok daha önemlidir. Örgüt tarafından değer görmek ve onaylanmak, saygı görmek, ödemeler, terfiler çalışan tarafından işin daha iyi yapılabilmesi için gereken yardım ve bilgiye erişim kolaylığı gibi faktörlerle kendini gösterecektir. Çalışan ve işverenlerin bu birbirinden farklı beklentilerde uzlaşmalarına imkan vermesini sosyal alışveriş kuramı ile açıklamak mümkündür (Rhoades ve Eisenberger, 2002:698).

Sosyal alışveriş (exchange) teorisyenleri istihdam kavramını açıklarken 'karşılıklı çaba ve net çıkarlar konusunda sadakat alışverişi' ifadesini kullanmaktadırlar (Bateman ve Organ,1983; Organ ve Konovsky, 1989:594). Çalışan ve işverenin ilişkilerinde karşılıklılık kuralı hayata geçirme konusundaki başarıları her iki taraf için de yararlı sonuçlar ortaya çıkmasına yardımcı olacaktır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:698).

Benzer şekilde örgütsel destek algısı, çalışanların örgütlerinin onların katkılarına değer verildiğine ve onların iyiliğini düşünüldüğüne ne derece inandıklarıdır. Araştırmalar örgütün verdiği ödülleri adil olarak gören, kararlarda söz sahibi olan ve amirlerini

destekleyici olarak gören çalışanların örgütlerini de destekleyici olarak algıladıklarını göstermektedir. Araştırmalar çalışanların örgütsel destek algısının yüksek olması durumunda örgütsel vatandaşlık davranışlarının güçlü, geç gelme davranışlarının düşük olduğunu ve bunlara ilave olarak daha iyi müşteri hizmetine sahip olmalarının daha muhtemel olduğunu ortaya koymaktadır (Robbins ve Judge, 2013:78).

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Destek İlişkisine Yönelik Çalışmalar

Örgütsel sinizmi tutumsal bir yaklaşımla ele alan ve sebep ve sonuçları arasındaki ilişkiyi en kapsamlı şekilde çalışan Brandes (1997:116) , örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel destek ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelerken özellikle yöneticilerin çalışanlara ilgi ve yaklaşım boyutunu ele alan Brandes (1997), yöneticilerin bu yönde bir eksiklik sergilemelerinin çalışanlarda örgütsel sinizmi artırdığı bulgusunu da elde etmiştir.

Byrne ve Hochwarter (2008:68) ise araştırmalarında katılımcıları bir ön çalışma yoluyla düşük ve yüksek sinizm düzeylerine sahip olanlar şeklinde iki gruba ayırmıştır. Düşük sinizm düzeyine sahip grupta örgütsel destek ile ilgili net bir sonuca ulaşamazken, yüksek sinizm düzeyine sahip grupta örgütsel destek ve sinizm arasında önemli bir negatif ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Yine, örgütsel destek ve sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen Cole ve arkadaşları (2006:475) ise bu iki yapı arasındaki ilişkide işyeri duygularının aracı rolü olduğunu ve bu roller sayesinde bir ilişkiden bahsedilebildiğini ifade etmişlerdir.

Örgütsel sinizmin sebep ve sonuçları konusundaki kapsamlı çalışmalardan birisi olan James'in (2005:68) çalışması da örgütsel destek ve sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki sonucuna ulaşmış ve özellikle de dış denetim odaklı çalışanların iç denetim odaklılara göre daha sinik eğilimlere sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Türkiye’de yapılan çalışmalardan birisi olan Tokgöz’ün (2011:378) çalışmasında örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet konusu bir arada incelenmiştir. Çalışmada örgütsel sinizm ve destek arasında orta düzeyde bir ilişkiye rastlanmış ve bu ilişki düzeyinin örgütsel adaletle dair algıyla birlikte yüksek düzeylere çıkabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Korkmaz (2011:80) da bu iki yapı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında özellikle örgütsel destek ve sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki sonucuna ulaşmıştır.

Nartgün ve Kalay’ın (2014:1361) öğretmenler üzerinde yaptığı bir çalışmada örgütsel özdeşleşme, destek ve sinizm ilişkileri incelenmiş ve araştırma sonucunda örgütsel destek ve sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.1.3. Örgütsel Güven

Kavramsal açıdan güven risk almamak anlamına gelmemekte, aksine risk almaya gönüllü olmayı ifade etmektedir. Güven kavramı içeriğinden dolayı kimi zaman işbirliği, öngörülebilirlik ve itimat kelimeleriyle eşanlamlı kullanılabilmektedir. İşbirliği kavramı sıklıkla güvenin bir sonucu olarak ortaya çıksa da, bir işbirliğinde, taraflardan birinin riske girmesini zorunlu kılmadığı için, güven olmazsa olmaz bir şart değildir. İtimat kavramı ile güven arasındaki fark konusunda Luhmann (1988:102) ‘alternatifleri hesaba katmadığınız durumlarda bir itimat hali sergilersiniz, ancak hayal kırıklığı yaşama ihtimaline rağmen bir eylemi diğerine tercih ettiğinizde güven duymuş olursunuz’ ifadesini kullanmaktadır. Luhmann’ın bu tanımlamasında yine bir risk vurgusu dikkat çekmektedir. Öngörülebilirlik kavramının ise güven için bir adım olabileceği ama yeterli olmadığı söylenebilecektir. Karşı tarafın ihtiyaçlarını sürekli gözardı eden ve kendi çıkarları peşinde koşan bir insana da güvenilebileceği çünkü onun da ‘öngörülebilir’ olduğu söylenebilecektir. Ancak burada eksik olan nokta bu ilişkide risk alma ve savunmasız kalmaya gönüllü olabilmektir. Bu iki etken olmadığı müddetçe

öngörülebilirliğin güven anlamına gelmeyeceği görülecektir (Mayer vd,1995:714). Bu araştırmacılara göre güven ‘bir tarafın, diğer tarafı kontrol etme ya da ona nezaret etme gereği duymaksızın ondan gelecek davranışlara karşı savunmasız olması durumunu ifade etmektedir.

Bir arada çalışmak genel olarak karşılıklı bağımlılığı gerektirmekte ve insanlar örgüt içinde gerek kişisel gerekse de örgütsel hedefleri gerçekleştirebilmek için çeşitli şekillerde birbirlerine bağımlı olabilmektedir. İş ilişkilerinde bu kapsamda varolan riskleri asgariye indirebilmek için gereken mekanizmaları açıklama adına farklı yaklaşımlar ortaya atılmıştır. Bu yaklaşımlar yıkılan güvenin sonuçlarından kaçınabilmek için düzenlemeler, güçlendirmeler ve uyumu teşvik etme amaçlı düşünceler ortaya koymuşlardır. İşletmeler örgüt içinde yaşanması muhtemel ihtilafları ve örgüte değil bireyin kendisine hizmet eden davranışları yok edebilmek için birtakım kontrol mekanizmaları kullanmakta ve karar verme süreçlerinden ödül sistemlerine kadar birçok içsel süreçte değişiklikler yapma yoluna gitmektedirler. Örneğin çeşitlilik gösteren bir işgücü birlikte çalışma istekliliğini artıracak düşünülmemektedir. Bu bağlamda karşılıklı güvenin gelişebilmesi çalışanları daha etkin şekilde işe odaklamak gerekmektedir.

Güvene sebep olan şartlar literatürde birçok defa ele alınmış bir konudur. Bu çalışmalar incelendiğinde güven sağlamaya yol açan birçok faktör arasında üç temel faktörün üzerinde yaygın olarak durulduğu görülmektedir. Bu faktörler beceri, yardımseverlik ve doğruluk (dürüstlük) olarak karşımıza çıkmaktadır (Mayer vd., 1995:717).

Beceri faktörü bir tarafın belirli bir etki alanı içinde etkiye sahip olabilmesini sağlayan kabiliyet, yeterlik ve karakteristik özellikler grubunu ifade etmektedir. Beceri alanı belirli bir alanı kapsamaktadır çünkü güven duyulan kişi belirli bir alandaki becerisinden dolayı bu güveni kazanmakta ve bu alan dışında başkalarından farksız

olabildiğinden dolayı güven duyulma özelliğini kaybedebilmektedir (Mayer vd, 1995: 717).

Yardımseverlik özelliğinde, güven duyulan bireyin kendi çıkarlarının peşinde koşmadan kendisine güvenen insanların yararına birşeyler yapmak istediğine inanılmaktadır. Yardımseverlik özelliği güvenilen kişinin güven duyanla belirli bir ilişki ve ortak çalışma alanı olmasını gerektirmektedir. Bu ilişkiye örnek olarak bir mentor (güvenilen) ve onun nezaretinde çalışan bir işçi (güvenen) gösterilebilecektir. Bu ilişkide güven bağlamında mentörden beklenen davranış kendisinden bir şey istenmese de, karşılığında bir çıkarı olmasa da çalışana yardımcı olma çabası içinde olmasıdır (Mayer vd, 1995: 718).

Doğruluk ve güven arasındaki ilişki, güven duyulan kişinin güven duyan açısından kabul edilebilir değeri olan bir dizi prensibe bağlı hareket etmesini ifade etmektedir. Mc Fall (1987) bu prensiplerin kabul edilebilme ve bağlı kalınma özelliği olduğunu açıklarken, bir prensipler dizisini takip eden davranış tiplerinin kişisel doğruluğu gösterdiğini, ancak bu prensiplerin güven duyan açısından kabul edilebilir olmaması durumunda doğruluk özelliğinin gerçekleşemeyeceğini söylemektedir. Kabul edilebilirlik konusunda, bir tarafın her ne pahasına olursa olsun sadece kar elde etme prensibine bağlı olması bu kişinin bir prensip dahilinde davrandığını gösterse de, bu prensip karşı taraf tarafından kabul edilebilir olmadıkça doğruluk algısı oluşması mümkün olmayacaktır (Mayer vd,1995:719).

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven İlişkisine Yönelik Çalışmalar

Brandes'in (1997:103) çalışmasında örgütsel sinizmin diğer sebepleri ile birlikte ele alınan örgütsel güvenin ve de özellikle üst yöntemine duyulan güvenin örgütsel sinizm düzeyinde önemli bir azalmaya yol açtığı görülmüştür.

Örgütsel sinizmin tüm boyutlarıyla örgütsel güven arasındaki ilişkiyi alan bir diğer çalışma olan Kim ve arkadaşlarının (2009:1451) çalışmasında, örgüt içindeki üst yöneticilere duyulan güven azaldıkça, çalışanlarda örgütsel sinizm düzeylerinin önemli ölçüde arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yine örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer çalışmada Mino (2002:68) örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmadır.

Polat (2013:1486) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışma da örgütsel güven ve sinizm arasında anlamlı düzeyde bir negatif ilişki sonucuna ulaşmış ve örgütlerde güven konusunun örgütsel sinizmin ortaya çıkmasındaki önemli faktörlerden birisi olduğunu ifade etmiştir.

Önceki işvereni tarafından psikolojik sözleşme ihlallerine maruz kalan çalışanların yeni yöneticilere yönelik tutumlarının incelendiği bir araştırmada Pugh ve arkadaşları (2003:208) örgütsel güven düzeyi azaldıkça örgütsel sinizmin arttığı sonucunu elde etmişlerdir. Bu çalışma bir tutum olarak kabul ettiğimiz örgütsel sinizmin önceki yaşantılardan etkilendiğini göstermesi yönüyle de dikkat çekicidir.

Örgütsel güven, bağlılık ve sinizm kavramları arasındaki ilişkinin incelendiği bir diğer çalışma olan Türköz ve arkadaşlarının (2013:296) çalışması da örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğunu ve bu ilişkinin orta düzeyde ve negatif yönlü olduğunu ortaya koymuştur.

Whitener ve arkadaşları (2005:12) örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi gruba yönelik tutumlar bağlamında ele almışlar ve elde ettikleri sonuçlarla örgütsel güven ve sinizm arasında yüksek ve anlamlı bir düzeyde negatif ilişki ortaya koymuşlar ve bu bulguyla literatürde görülen genel sonuçları desteklemişlerdir.

2.1.4. Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşme; çalışanın işverenine söz verdiği katkılar ve bunun karşılığında da örgütün kendisine vermeye söz verdiğiine dair inançlarına dair algıları içeren bir kavramdır. Çalışan katkıları; yeterli çaba sarfetme, becerileri ve bilgilerini ortaya koyma, kalite konusuna önem verme ve esnek olabilme gibi konuları içine alabilirken bunun karşılığında örgütün terfi, eğitim, ödemeler, saygı ve geri bildirim gibi geri dönüşleri sağlamak durumundadır.

Bu kavram aynı zamanda çalışanın işletmeye borçlu olduğu ve de işletmenin çalışana karşı sorumlu beklentiler (Rousseau, 1990:393) veya benzer bir biçimde çalışanların işletmeye sağlamayı ve de karşılığında almayı umduklarını ifade edilebilmek için kullanılmaktadır. Ancak burada şunu da ifade etmek gerekir ki, psikolojik sözleşmenin içeriği çalışanların doğrudan verdikleri ve de işverenden aldıkları ile değil verilen açık ya da gizli sözlerle de ilgili olabilmesidir.

Çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiler esas olarak her iki tarafın karşılıklı yapılması gerekenler konusundaki uzlaşmış inançları temsil eden bir psikolojik sözleşmeyi esas almaktadır (Rousseau, 1989; Schein, 1965). Ancak çalışanlar genellikle çalıştıkları örgütlerin bu sözleşmenin gereklerini tam olarak yerine getirmedikleri şeklinde bir algı taşımaktadırlar. Robinson ve Rousse (1994:245) yaptıkları çalışmada yöneticilerin %55'inde örgütlerin çalışanla ilişkilerinin ilk iki yılında bir ya da daha fazla söz verilmiş zorunluluklarını yerine getirmediğine dair bir algı olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu algılar ister, doğru olsun ister yanlış olsun, çalışanların güvenlerini, iş tatminlerini işte kalma niyetlerini de rol içi-rol dışı performanslarını azalttığı görülmüştür. Bu negatif etkilerin yaratabileceği olumsuz sonuçlar gözönüne alındığında psikolojik sözleşme ihlali algılarının hangi durumlarda ortaya çıktığını anlamak önem kazanmaktadır.

Psikolojik sözleşmenin içeriği en az iki farklı bilgi türünden oluşmaktadır. Bunlardan ilki, tarafların karşılıklı alışverişe hazır oldukları şeyler konusundaki bilgidir. Başka bir deyişle, psikolojik sözleşmenin taraflarının karşı tarafa vadettiği özel şeyler nelerdir? İkinci olarak ise, bu değişimlerin nasıl gerçekleşeceğine dair bilgidir.

Ancak birçok tanımlama ve içerik tartışmaları genelde ilk tür bilgiye odaklanarak psikolojik sözleşmenin merkezi yönlerinden birisi olan karşılıklılık ya da çalışanın örgütün kendisine verdiklerinin karşılığında örgüte katkı sağlama fikrini gözardı edebilmektedirler. Çalışan katkıları ancak ve ancak çalışanların sağlayacakları katkılar işletmeyi verdiği sözleri tutmaya sevketmesi durumunda psikolojik sözleşmenin bir parçası olacaktır. Benzer şekilde, işletmelerin verecekleri teşvik ve ödüller de ancak ve ancak çalışanların katkıları karşılığında verildiği takdirde psikolojik sözleşmenin bir parçası olarak değerlendirilebilecektir (Conway ve Briner,2005:38).

Bireylerin psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğine dair algıları subjektif bir algı olarak karşımıza çıksa da, bazı durumlarda gerçek sözleşme ihlallerinden kaynaklanabilmektedir. Örneğin, işverenin bir çalışanı işe alırken üç yıl içinde terfi edeceğine dair söz vermiş ve bu gerçekleşmemiş olabilir. Bu gerçek bir sözleşme ihlali olarak dikkat çekerken, işverenin işe alım sırasında kullandığı' burada çalışanlar genel olarak üç yıl içinde terfi alırlar' demesi ve bunun gerçekleşmemesi gibi bazı başka durumlarda bu ihlal daha belirsiz olabilmektedir (Robinson ve Morrison,2000:526).

Morrison ve Robinson'ın (1997:231) çalışmasında da ifade edilen psikolojik sözleşme ihlali algısının altında yatan iki temel neden bulunmaktadır: Sözünü tutulmaması ve farklı yorumlama (incongruence). Bunlardan ilki, yukarıdaki ilk örnekte görüldüğü gibi, örgütteki yetkilinin bahsedilen zorunluluğu kabul etmesi ve bilerek bunu yerine getirmemesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Diğer neden olan farklı yorumlama ise ikinci örnekte görülen ve işverenle çalışan arasında bahsedilen konu hakkında bir zorunluluk olup olmadığı konusunda farklı yorumlamaların olduğu durumdur. Bu her

iki durum da psikolojik sözleşme ihlali algılarına yol açabilmektedir. (Morrison and Robinson, 1997:234). Robinson ve Morrisonda bu iki temel nedene bir üçüncü faktör olarak çalışan “uyanıklığını” (vigilance) eklemektedir. Bu kavram, çalışanın çalıştığı örgütün psikolojik sözleşme şartlarını ne düzeyde yerine getirdiğini aktif bir şekilde gözlemlene boyutunu ifade etmektedir. Bu tür çalışanlar sadece gerçek sözleşme ihlallerini bulmakla kalmayacaklar, sürekli bir sözleşme ihlali arayışında oldukları için aynı zamanda belirsizlik ve farklı yorumlamalar şeklinde karşılaşılan ihlalleri algılama ihtimalleri de daha yüksek olacaktır (Robinson ve Morrison, 2000: 528).

Morrison ve Robinson’ın (1997: 234) dikkat çektiği bir diğer nokta da, sözleşme ihlali algısının her zaman için psikolojik sözleşme çiğnenmesi ile eşleştirilen yoğun duygusal tepkiye yol açmayabileceğidir. Bu araştırmacılar sözleşme ihlaline dair algı duygusal bir tepkiye yol açsa da açmasa da, bu tepkinin yoğunluğunun çalışanın ihlali yorumlama sürecine bağlı olarak değişeceğini ifade etmektedirler.

Rousseau (1990:394) yöneticilere işe alım sırasında adaylardan bekledikleri söz ve sadakat ifadelerini ve kendilerinin de adaylara verdikleri sözler hakkında sorular sorarak psikolojik sözleşmenin içeriğindeki maddeleri oluşturmuştur. Çalışanlardan beklenen sözler genel olarak fazladan çalışabilme, sadakat, istemeden bazı işleri yapmaya gönüllü olabilme, başka yerde iş bulduğunda vaktinde bilgilendirme yapma, şirket içi transferlere açık olabilme, işverenin rakibine destek anlamına gelebilecek işler yapmama, özel bilgilerin korunması ve işletmede en az iki yıl çalışma maddelerini içerdiği görülmüştür. Bunun karşılığında çalışanlara verilen sözler ise terfi, yüksek ücret, mevcut performansa göre ödeme, eğitim, uzun dönemli iş güvenliği, kariyer gelişimi ve kişisel problemlerde destek maddeleri olarak dikkat çekmektedir.

Guzzo vd (1994) ise işletmenin İKY uygulamalarına dayalı 43 madde ortaya koymuştur. Bu içerik oluşturulmasında çalışanlara örgüt tarafından verilen sözler yerine, örgütün vermesi gerekenler dair düşünceleri sorulmuştur. Bir örgütün yapması

gerekenler konusu örgütün verdiği sözler konusundan çok daha geniş kapsamlı bir soru olarak dikkat çekmekte ve bir örgütün etik ve ahlak olarak da çalışana nasıl davranması gerektiğini de içermektedir (Conway ve Briner, 2005:39).

Psikolojik sözleşmenin içeriğine dair yapılan belki de en kapsamlı çalışma Herriot ve arkadaşları (1997) tarafından yapılmış ve bu çalışma hem çalışan hem de işveren bakış açısını net bir şekilde ortaya koymuştur. Çalışmada kritik olay tekniği kullanılarak örgüt ve çalışanların beklentilerinin karşılanmadığı ya da beklentilerinden daha fazlasının yapıldığı konu ve olaylar hakkında sorular sorulmuştur. Bu çalışma, bir beklentinin karşılanmadığını ya da fazlasının verildiğini değerlendirebilmek için ilgili konuların altında yatan bir söz olması gerektiğini değerlendirmektedir (Herriot vd,1997:160).

1000 İngiliz çalışan üzerine yapılan bir anket çalışması (Guest ve Conway 1998) da benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Bu çalışma psikolojik sözleşmenin içeriğine dair kapsamlı bir inceleme yapmayı amaçlamamış ancak anahtar ifadelerin tekrarlanma sıklıklarını açık şekilde ortaya koymuştur. Bu çalışma konuyu sadece çalışanların işverenlerin kendilerine verdikleri sözler bağlamında ele almış ve çalışanlar, işletmelerin verdikleri sözlerin psikolojik sözleşmenin alışılmalı alanları ile ilgili olduğunu ifade etmişlerdir (Guest ve Conway 1998:16).

Bu çalışmaların her biri içerik konusuna önemli katkılar sağlamış olsalar da, değerlendirilen konuların gerçekten de psikolojik sözleşme teorisinin tanımladığı içeriği değerlendirip değerlendirmede konusunda soru işaretlerine yol açan belirli metodolojik kısıtlamalar sergilemektedirler. Bu çalışmaların genel zayıflıklarından birisi, verilen sözlerin karşılıklılık boyutunu değerlendirmede zayıf kalmış olmalarıdır. Başka bir ifadeyle, çalışmalarda araştırmacılar çalışanların işverenden aldıkları karşılığında ne yaptıklarını açık bir şekilde değerlendirmemişlerdir (Conway ve Briner 2005:41)

İstihdam ilişkileri bağlamında psikolojik sözleşme konusunda geçmişte dört temel çalışma dikkat çekmektedir (Argyris, 1960; Levinson,1962;Schein,1970 ve Kotter, 1973). Rousseau öncesi bu çalışmalar her ne kadar bazı kavramsal farklılıklar taşısa ve birbirlerine çok az referans vermiş olsalar da, psikolojik sözleşmenin temelinde yatan beş bileşen konusunda yeterince benzer özellik göstermektedirler (Bankins, 2012:17).

İlk olarak, bu yapı çalışan ve işverenlerin karşılıklı beklentilerinden oluşmakta ve bu beklentiler büyük ölçüde açık ve sözlü olmayan beklentiler olarak ifade edilmektedir (Levinson vd., 1962). Bu beklentiler çalışanlar için kimi zaman duygusal beslenme gibi örtülü psikolojik ihtiyaçlar şeklinde olabilen bilinçsiz kimi zamanda iş performansı ve güvenliği gibi açık şekilde işle ilgili bilinçsiz beklentiler şeklinde olabilmektedir. Bu beklentiler zorunlu ve zorlayıcı özelliklere sahip olup, ister karşılansın ister karşılanmasın davranışları belirlemede güçlü bir faktör olarak işlev göstermektedir (Schein, 1970). Araştırmacılar bu beklentilerin normatif temellerini anlamak için temel insani güdüleyicilere ve klinik psikolojik bakış açılarına dayanmaktadırlar (Bankins, 2012:17).

İkinci olarak, bireylerin beklentilerinin daha istihdam ilişkilerine girmeden şekillendiğine (Levinson, 1962; Schein, 1970) ve içsel ihtiyaçlar, gelenek ve normlar, geçmiş deneyimler (Schein, 1980) ve örgütsel deneyimler bağlamında bazı diğer kaynaklar tarafından etkilendiğine dikkat çekilmektedir. İşletmelerin beklentileri işletmenin tarihi, iş çevresi, politikalar, yönetsel ifade ve değerlerden ortaya çıkmaktadır (Levinson,1962'den akt.,Bankins,2012:17).

Üçüncü olarak, Rousseau öncesi araştırmacılar bu sözleşmeyi birey ve örgüt olarak iki tarafla ilgili bir sözleşme olarak ele almakta ve bu sözleşmeye hem çalışan hem de işveren perspektifleri ortaya konulmaktadır (Kotter,1973). Yöneticiler çoğunlukla örgütün bakış açısını temsil eden ve sözleşmeyi karşılıklılık ve devam eden etkileşimler yoluyla hayat geçiren makamlar olarak ele alınmaktadır (Bankins, 2012:17).

Dördüncü olarak ise, araştırmacılar Schein'in (1970:53) 'işlerliği olan psikolojik sözleşme' olarak tanımladığı yapıyı hayata geçirmede karşılıklılık ve ortaklığın önemli etkilerini gözönüne almışlardır. Bu süreçler iyi işlediğinde beklentiler uyumlaşmakta ve sözleşmeye uyulmaktadır. Sözleşme karşılıklı yerine getirildiğinde ise işten zevk alma, kapasitenin daha dolu kullanılması (Levinson vd, 1962), artan bağlılık ve sadakat (Schein, 1970) ve ayrılma niyetinde bir düşüş (Kotter, 1973) gerçekleşmektedir. Bunun tersi durumda ise, yine Schein (1970:54) in ifadesi ile sözleşme 'ihlali' gerçekleşmekte ve bu da negatif iş davranışlarına yol açabilmektedir. Beşinci olarak ise, araştırmacılar psikolojik sözleşmenin zaman içinde çalışan ve örgütün beklenti ve ihtiyaçlarındaki değişimlerle birlikte değişebilen bir yapı olduğuna dikkat çekmektedirler. (Bankins, 2012:17).

Rousseau (1998) psikolojik sözleşme kavramını tanımlarken 'odadaki birey ile diğer taraf arasındaki karşılıklı değiş tokuş anlaşmasının madde ve şartları ile ilgili inançlar' ifadesini kullanmaktadır (Rousseau,1998:123). Bu tanımdaki temel vurgu noktası verilen bir söz, bunun karşılığında ortaya konulanlar ve böylece tarafları karşılıklı zorunluluklar dizisi ile birbirine bağlama inancı olarak dikkat çekmektedir.

Sözleşme konusunu oluşturan inançlar, karşılıklı *algılanan* sözlerden ortaya çıkan zorunlulukları ifade etmektedir. Rousseau ve Tijoriwala (1989) bu inançları daha geniş kapsamlı beklentiler kavramından ayırmaktadır. Araştırmacılar 'zorunluluklar he ne kadar bir beklenti şekli olsa da, tüm beklentiler açık ve net sözlerden kaynaklanmak durumunda değildir ve bundan dolayı da, tüm beklentiler bir psikolojik sözleşme açısından değerlendirilemez' ifadesini kullanmaktadır. (Rousseau ve Tijoriwala, 1998:679)

Rousseau aynı zamanda psikolojik sözleşme ile ilgili sözleri oluşturan detaylardan da bahsetmekte ve iki tip sözün sözleşme ile ilgili olduğunu söylemektedir. Bunlardan biri, bizzat kelimelerle ifade edilen sözler diğer bir ifadeyle 'açık sözler' diğeri ise eylemler

yoluyla iletilen sözler diğer bir ifadeyle davranışların ya da dolaylı ifadelerin yorumlanmasından kaynaklanan açık olmayan söz algılarıdır (Rousseau, 2001:525). Rousseau (2001) aynı zamanda bireylerin sözleri yorumladığı bağlamın da önemli olduğunu ifade etmektedir. Araştırmacı aynı zamanda, sosyalizasyon sürecinde olduğu gibi söz vermeler ve karşılıklı alışverişini beklediği durumlar örgütsel iletişimlerin söz olarak yorumlanma ihtimali olan zamanlar olduğunu da belirtmektedir (Rousseau, 2001:532).

Sözleşme inançlarının nasıl geliştiği konusuna bakıldığında, Rousseau ve arkadaşlarının (1994) ilk çalışmalarında sözleşmeyle ilgili söze dayalı inançların ancak mevcut istihdam ilişkilerindeki etkileşimler yoluyla ortaya çıktığı iddia edilmiş ve bu ilişkinin öncesindeki inançlar konuya dahil edilmemiştir. Ancak Rousseau' nun sonraki çalışmaları (2001, 2010) ve son dönemlerdeki hemen hemen tüm diğer araştırmalar bu kabullerin dışına çıkarak istihdam öncesi durumlar, örgüt dışı faktörler ve bireysel özellikleri de psikolojik sözleşme yapısının bilgi kaynakları olarak ele almış ve almaktadırlar. Örgüt içi bilgi kaynaklarıyla ilgili olarak Rousseau ve arkadaşları (1994:386) çeşitli örgütsel 'kontrat yapıcılar'dan bahsetmektedir. Bu terim personel alımı yapanlar, kıdemli yöneticiler ve üst düzey yöneticiler gibi birçok potansiyel-makam-kurum-kaynağa işaret etmektedir. Kontratla ilgili sosyal ipuçları iş arkadaşlarının gözlemleri ve onlarla yapılan etkileşimlerden de elde edilebilecektir.

Psikolojik sözleşme inancının gelişimiyle ilgili dile getirilen örgüt dışı etkiler ekonomik, yasal ve politik faktörleri (Conway ve Briner, 2005), milli kültür ve değerlerden gelen sosyal vurgu noktalarını (Sparrow ve Cooper, 1998) da içine almaktadır. Bireylerin içsel yorumlamaları, eğilimleri ve görüşleri de Rousseau sonrası araştırmacılar tarafından sözleşme inançlarıyla ilgili faktörler olarak dile getirilmektedir. Bununla ilgili olarak, Rousseau sonrası dönemdeki araştırmacılar bireylerin kendi içlerinde geliştirdikleri psikolojik sözleşme inançlarının zaman içerisinde

değişebileceğini ve bunun da sözleşmeyi dinamik bir yapı haline getirdiğini ifade etmektedirler (Bankins,2012:21).

Psikolojik sözleşmeye dair Rousseau'nun (1989) bakış açısı algısal doğa ya vurgu yapmaktadır. Bu analiz bireysel düzeyde bir analiz olarak dikkat çekmekte ve bir çalışanın işvereniyle karşılıklı alışverişinde tek bir deneyim yaşamış olabileceği anlamına da gelebilmektedir. Rousseau (1998). Bireylerin psikolojik sözleşmeye dair inançları yazılı olanlardan ve diğer tarafların yorumlamalarından farklı olabilmekte ve bunun da büyük ölçüde sadece sözleşmeyi oluşturan sözlere dair algılamalardan kaynaklandığı ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle, sözleşmeyi oluşturanın aslında sözlerin kendisinden ziyade algılanış tarzları olduğu değerlendirilmektedir Buradan hareketle her iki tarafın sözleşme maddelerin dair aynı ortak anlayışı paylaşamayabilecekleri, bunun yerine sadece aynı şeyi paylaştıklarına inanabilecekleri de söylenebilecektir (Robinson ve Rousseau,1994:246).

Rousseau (1989), her ne kadar bir sözleşmede iki taraf olduğunu ifade etse de, psikolojik sözleşmeyi örgütlerin değil bireylerin yaptıkları konusunda net ifadeler kullanmaktadır. İlişkideki diğer taraf olarak örgütler psikolojik sözleşmenin oluşması için bir ortam sağlamakta ancak üyeleriyle bir sözleşme ilişkisine girmemektedir. Ancak bir birey olarak yöneticiler çalışanlarla bir psikolojik sözleşmeyi algılayabilmekte ve de buna uygun tepkiler verebilmektedirler (Rousseau, 1989:126).

Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İlişkisine Yönelik Çalışmalar

Ahmed ve arkadaşlarının (2013) adalet ve psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel sinizm üzerine etkisini inceledikleri ve doktor ve hemşireler üzerine yaptıkları bir araştırmada psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğine dair bir algının çalışanlarda karşı tepkilere yol açtığı ve bu tepkilerin de örgütsel sinizm eğilimleri olarak kendini gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışma doktorların hemşirelere göre daha

olumsuz tutum ve davranışlarla tepki verdikleri de ortaya konmuştur (Ahmed vd,2013:152).

Yine Başır ve Nasir'in (2011:64) yaptıkları bir diğer çalışma psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel sinizm eğilimine yol açtığına ve bunun da sonuç olarak örgütsel bağlılığa zarar verdiğine dair bulgular elde etmişlerdir.

Türkiye'nin turistik bir bölgesindeki otel işletmeleri üzerinde çalışma yapan Çetinkaya (2014:193) otel çalışanlarının psikolojik sözleşme ihlalleri sonrası örgütsel sinizm tutumlarını ölçmeyi amaçlamıştır. Bu çalışmada çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri duygu, biliş ve davranış boyutları açısından ele alınmış ve bu üç boyutun da psikolojik sözleşme ihlalleri ile düşük düzeyde bir pozitif ilişkiye sahip oldukları görülmüştür. Bu çalışma literatür genelinde görülen önemli düzeyde ilişki sonucuna ulaşamaması yönüyle dikkat çekmektedir.

Çağrı merkezi çalışanları üzerinde yapılan ve örgütsel sinizm düzeylerine dair bir çalışma olan Delken'in (2004:51) çalışmasında psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmacılar bu ilişkide demografik değişkenlerin rolünün ne olduğunu da incelemişler ve demografik değişkenlerin bu ilişkide bir fark yaratmadığı bulgusuna da ulaşmışlardır.

Örgütsel sinizm konusunda yapılan kapsamlı çalışmalardan birisi olan James'in (2005) çalışmasında da örgütsel ortamla ilgili destek, adalet, güven ve psikolojik sözleşme gibi konular birlikte alınmış ve yine psikolojik sözleşme konusunda yaşanan ihlal algılarının örgütsel sinizmi etkilediği görülmüştür. Araştırmacılar bu sonucu sosyal etkileşim/alışveriş in önemini ortaya koymakta bir delil olarak sunmuşlardır (James'in (2005:70).

Kuang Man (2013:309) de yaptığı bir çalışmada çalışanların psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğine dair algıları yükseldikçe örgütsel sinizm tutumu sergileme ihtimallerinin

de belli düzeyde arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Pugh ve arkadaşları da (2003:208) psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü ilişki bulan araştırmacılardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mc Lean ve arkadaşları (2015:360), Schaeffer (2010:276) da sinizm ve psikolojik sözleşme arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşan araştırmacılar arasındadır.

2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI

2.2.1. İşten Ayrılma Niyeti

Birçok işletme örgütteki potansiyel yeteneklerin en uygun şekilde kullanılabilmesi için stratejiler geliştirmekte ve elindeki personeli en verimli şekilde kullanma çabası sergilemektedir. Bu çaba içerisinde olan işletmelerden beklenen en uygun davranış da elindeki personelin sürekliliğini sağlamak ve bu yolla personel devrinin getireceği maliyetlerden kaçınmaktır. Çalışanlara yapılan yatırımın geri dönüşünü maksimize edebilmek için personel ayrılma en aza indirmek önemli bir konudur (Kaur vd., 2013: 219).

Araştırmacılar 1980'li yıllardan çalışan davranışlarını anlamak için önemli bir değişken olarak ayrılma niyeti konusunu ele almaya başlamışlardır. Bu ilk dönem çalışmaları bağımlı değişkenler ve nedensel değişkenler arasındaki korelasyonu inceleme ve ayrılma niyeti sürecinin gerçekleşmesi için bir model ortaya koyma çabası içinde olmuşlardır (Choi, 2006:322).

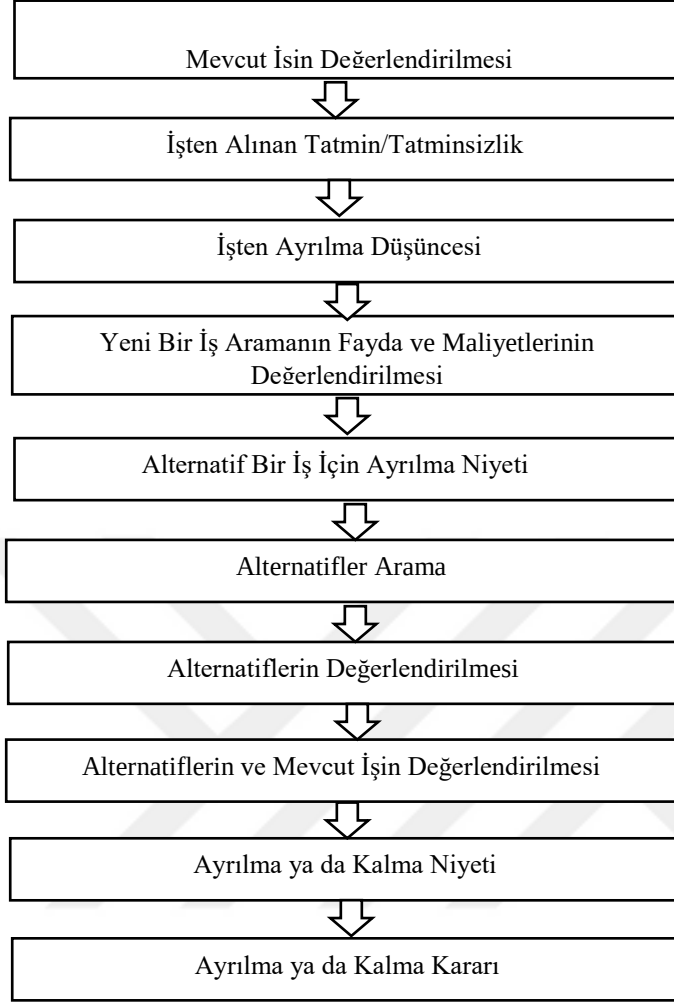
İşten ayrılma niyeti belirli bir dönem boyunca iş gücündeki değişim olarak tanımlanabilmektedir. Başka bir deyişle işten ayrılma niyeti, belirli bir dönem içerisinde eski çalışanların işten ayrılıp yerlerine yenilerinin örgüte katılmasını ifade etmektedir. İşten ayrılma gönüllü ve zorunlu ayrılmalar olmak üzere iki kategoride toplanabilmektedir. Çalışanların kendi istekleriyle işi bırakmaları gönüllü ayrılma

grubuna girerken, işletmenin çalışanın işine son vermesi zorunlu ayrılma olarak kabul edilmektedir (Price ve Mueller, 1981:549). Eskiden beri zorunlu ayrılmanın işletme için yararlı olduğu ama gönüllü ayrılmaların her zaman için işletmeye zarar verdiği kabul edilmektedir.

Hanisch ve Hulin (1991) örgütten ayrılma konusu ile ilgili iki öge olan çalışma ve iş ayrımını destekleyen bulgular ortaya koymuşlardır. Çalışmadan ayrılma konusu mutsuz çalışanların bir taraftan örgütteki işlerine devam ederken diğer taraftan işin belirli yönlerinden kaçmaları ya da iş için ayırdıkları zamanı minimize etme davranışlarını ifade etmektedir. Öte yandan işten ayrılma konusu çalışanın bizzat örgütten ya da örgütteki rolünden ayrılma çabasını ifade etmektedir. Aynı araştırmacılar işten ayrılma kavramının üç maddeden oluştuğunu ifade etmektedir: ayrılma niyeti, emekli olma isteği ve planlanan emeklilik yaşı. Hom ve Griffeth (1995) ise işlevsel bir ayrım yapmakta ve ayrılma sürecini ayrılmayı düşünmeyi, iş arama niyeti ve ayrılma niyeti şeklinde üç madde halinde ifade etmektedir (Lee, 2010:53).

İşten ayrılma niyetinin psikolojik süreci konusunda ilk kapsamlı açıklamayı Mobley'in (1977) yaptığı bilinmektedir. Şekil 1'de Mobley'in, ayrılma karar süreci konusunda ortaya oyduğu formülasyona göre tatminsizlik ayrılma düşüncesine yol açmaktadır. Tatminsizlik ve ayrılma arasında birkaç olası basamak görülmektedir. İlk olarak, tatminsizliğin sonuçlarından birisi ayrılma düşüncelerinin ortaya çıkmaya başlamasıdır. Bu düşünceler bir iş arama düşüncesini ve de ayrılmanın maliyetini düşünmeyi beraberinde getirmektedir. Sonraki adım alternatif bir iş aramak konusunda davranışsal bir niyetin ortaya çıkmasıdır. Bu niyetle beraber aktif bir iş arama davranışı ortaya çıkmaktadır. Alternatifler ortaya çıktığında, bu alternatiflerin kendi aralarında değerlendirilmesi süreci başlamaktadır. Alternatifler kendi aralarında değerlendirildikten sonra ise tercih edilmesi düşünülen alternatifin mevcut işle karşılaştırılması aşamasına gelinmektedir. Bu karşılaştırma eldeki alternatifin daha iyi olduğu şeklinde bir sonuca ulaştığında da ayrılma gerçekleşmektedir (Lee, 2010:52).

Şekil 1. İşten Ayrılma Karar Sürecinin Modeli



Kaynak: (Mobley, 1977, Journal of Applied Psychology)

Ayrılma niyeti çeşitli faktörlere bağlı olan kompleks bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşten ayrılma davranışı üzerine çalışmalar yapan birçok araştırmacı yaş, cinsiyet, kıdem, deneyim ya da işin doğasının ayrılma niyetlerindeki temel faktörler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel sinizm, ya da örgütsel vatandaşlık gibi faktörlerin de ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Kaur vd,2013:1220).

Ayrılma niyeti konusunun nedeni olarak çoğunlukla iş tatmini konusu ele alınmış ve bununla ilgili olarak da iş performansı ile ilgili doğru bilgi, ödemeler ve iş ortamı gibi konular temel dış değişkenler şeklinde değerlendirilmiştir. Bu konuda Price (1977) doğru bilgi ve ödemeye dair pozitif değerlendirmelerin daha yüksek bir iş tatminine ve de bunun sonucunda ayrılma niyetinde bir azalmaya yol açtığı sonucuna ulaşmıştır (Choi, 2006:322).

Kendi istekleriyle örgütten ayrılan çalışanların ayrılma sebepleri arasında en yoğun olanlar iş tatminsizliği, yükselme imkanlarının sınırlılığı, daha iyi bir iş fırsatı, örgütsel değişim ve yapılanmalardan rahatsız olma gibi faktörler dikkat çekmektedir. Öte yanda ayrılma niyeti çalışanın örgütten ayrılma konusunda kafasındaki niyete işaret etmektedir. Niyetler belirli bir davranışın gerçekleşme ihtimaline dair ifadeler olarak da kabul edilebilmektedir. Ayrılma niyeti bir çalışanın belirli bir zaman dilimi içerisinde işini değiştirme ihtimali olarak bilinmekte ve işten ayrılma davranışının en önemli göstergesi olarak kabul edilmektedir (Kaur vd., 2013:1220).

Wanous'un (1989) çalışmasında ise; iş, sorumluluk ve yetkilerinde bir teminat elde edemeyen çalışanların daha yüksek bir tatminsizliğe ve sonucunda daha yüksek bir ayrılma niyetine sahip oldukları görülmüştür. Yine başka şirketlerle karşılaştırma konusu da çalışanların yeni işler aramasına yol açan sebepler arasında gösterilmektedir. Başka bir ifadeyle bir çalışan ödeme ve iş performansı konusunda başka şirketlerdekinden daha yüksek bir tatmine sahip olduğunda, daha az ayrılma niyeti sergileyebilmektedir. Bu çalışmalar bilgilendirme, ödemeler, iş ortamı ve karşılaştırmaların iş tatminini belirleyerek ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrılma niyeti sürecinin modellemesi konusunda çalışmalar yapan bir diğer araştırma grubu ise ayrılma niyetini ortaya çıkaran süreci açıklayan tutum ve davranışlarla ilgilenmişlerdir. Birçok araştırmacı ayrılma niyetini bir bağımlı değişken iş tatmini, bağlılık, sinizm ve iş performansı konularını da birer bağımsız değişken olarak ele almışlardır (Choi,2006:323).

Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Çalışmalar

Ay ve Ünal (2015:237), Türkiye’deki bir devlet hastanesinde yaptıkları çalışmada Örgütsel sinizmin ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel sinizmin duygusal bilişsel ve davranışsal alt boyutları ve genel örgütsel sinizm bağlamında yapılan bu çalışmada gerek alt boyutların gerekse de örgütsel sinizmin kendisinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi olmadığı görülmüştür. Ancak örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon sonuçları ise iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

Bedeian’in (2007:19) 379 akademisyen üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel sinizm konusu iş tatmini ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme gibi değişkenlerle ele alınmıştır. Araştırmada yüksek düzeyde bir örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Türkiye’de yapılan bir çalışmada (Cağ, 2011:138) örgütsel sinizm, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu çalışmada örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde bir anlamlılığa sahip pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yine Türkiye’de yapılan bir diğer çalışma (Çınar vd., 2014:435) çağrı merkezlerinde çalışanları üzerinde yapılmış örgütsel sinizm iş güvensizliği ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırmacılar bu çalışmada işyerindeki sinizmin yüksek düzeyde bir ayrılma niyetine yol açabildiği sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer çalışma da Erbil’in (2013:78) çalışmasıdır. Otel işletmelerindeki çalışanların sinik tutumlarının işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemeyeceği konusunda yapılan bu çalışmada aynı zamanda demografik özelliklerle sinizm arasındaki ilişki de incelemeye tabi tutulmuştur. Demografik özellikler boyutuyla ele alındığında, erkeklerin kadınlara göre,

evliler bekarlara göre, eğitimli bireyler eğitimli olmayanlara göre, kadrolu çalışanların sözleşmeli çalışanlara göre, örgütteki çalışma yılı yüksek olanlar az olanlara göre ve de son olarak gelir düzeyi yüksek olanlar düşük olanlara göre daha yüksek bir sinik tutum sergilemektedirler. Çalışma aynı zamanda örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişkiye ulaşmıştır. Boyutları açısından ise örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılırken, davranışsal boyutun işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisinin olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Güzel ve arkadaşları (2011:212) ise örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında çok önemli bir ilişki olmasa da sinik tutumların gözardı edilmemesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Bankacılık sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları bir çalışmada Khan (2014:35) örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki ortaya koymuştur.

Psikolojik sözleşme örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi inceleyen ve havayolları çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma Kuang-Man (2013:309) da yine örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek derecede pozitif bir ilişkiye ulaşmıştır.

Mesci'nin (2014:205) yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti konusu incelenirken örgütsel sinizmin boyutları yönünden bir inceleme yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaya göre sinizmin üç boyutu olan duygusal, bilişsel ve davranışsal sinizmin işten ayrılma niyetini pozitif yönde, etkilediği dikkat çekmektedir. Aynı çalışma en büyük ilişkinin duygusal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında olduğunu, sonrasında bilişsel ve en az ilişkinin de davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında olduğunu ortaya koymuştur.

Türkiye’ de öğretmenler üzerinde yapılan bir diğer çalışma olan Polat ve Güngör’ün (2014:1024) çalışmasında da öğretmenlerin sinizm düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

2.2.2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık konusundaki araştırmalar 1950 ve 1960’lı yıllardaki Becker, Etzioni, Knater ve Saunders ın çalışmalarına dayansa da, literatürde bu konudaki ilk araştırma verileri 1970’li yıllarda başlamaktadır. Son 30 yıldır bağlılık konusu kariyer, örgüt, norm, özdeşleşme, ahlak, iş gibi kavramsal olarak ilişkili birçok değişken açısından ele alınmıştır. Sosyal ve davranış bilimcileri birçok araştırmada örgütsel bağlılık kavramı üzerine odaklanmışlardır. Bu çalışmalar özellikle örgütsel bağlılığın işten ayrılma etkisine odaklanmıştır (Ingersoll vd,2000).

1970’lerden itibaren literatürde bağlılık kavramına dair iki temel görüş baskın olmaya başlamıştır. Bunlardan birincisi örgütsel bağlılığı bir davranış olarak ele almış ve onun açık dışavurumlarına odaklanmışlardır. Bu bağlamda çalışanlar yaş ve kıdeme bağlı olarak elde ettikleri maaş ve ek ödemeler gibi ‘batık maliyetler’ den dolayı bir örgüte bağlanmakta ve işten ayrılmayı maliyetli görmektedirler (Becker,1960:35).

İkinci görüş ise örgütsel bağlılığı bir tutum olarak ele almış ve bu kavramı ‘çalışanın belirli bir örgüt ve onun amaçlarıyla özdeşleştiği ve bu amaçların gerçekleşebilmesi için örgütte kalmak istediği bir durum’ olarak tanımlamışlardır. Etzioni 1961 ve Kanter 1968 bu yaklaşımın öncülerindendir (Blau ve Boal,1987:290).

Bağlılık kavramı birilerine ya da birşeylere karşı bir zorunluluğunu yerine getirmek için verilen söz ya da vaat tanımlanabilmektedir. Buradan hareketle bir örgüte bağlılığından söz edilebilecek bir çalışan örgütün değer ve amaçlarına sağlam bir inanç içinde olmalı ve kendini adayabilmelidir (Porter vd., 1974; Zangaro, 2001:14).

Örgütsel bağlılık belirli bir örgütle içiçe olma ve özdeşleşmesi konusundaki göreceli güç olarak tanımlanabilmektedir. Bu kavram en az üç faktörler karakterize edilebilmektedir: (1) örgütün amaç ve değerlerine dair güçlü bir kabul ve inanış, (2)örgüt adına ciddi anlamda çaba gösterme istekliliği, (3) bu örgüte olan üyeliğin sürdürülmesi konusunda önemli derecede bir isteklilik (Porter vd, 1974'den akt. Steers,1977:46). Üstelik Mowday ve arkadaşlarının (1974:17) bulgularına göre, yüksek bağlılık düzeyine sahip çalışanlar daha düşük olanlara göre daha iyi performans sergilemektedirler. Son olarak da, bağlılık bir örgütün etkinliğinin önemli bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir.

Bir örgütün üyeleri arasında bağlılık düzeyleri açısından farklılıklar olabileceği konusu yapılan çalışmalarla açık bir şekilde ortaya konulmuştur. Bağlılığın her iki ucuna doğru kayan farklılıklar sorun teşkil etmektedir. Bağlılığın bir ucunda politik ve dini örgütlerdeki fanatizmi diğer ucunda da toplumsal örgütlerdeki kimi üyelerin örgütlerine karşı duydukları vurdumduymazlık, umursamazlık şeklinde kendini gösterebilen bu aşırı uçlar örgütsel bağlılık konusunun çok boyutlu bir konu olduğu ve tek yönlü olarak incelenemeyeceğini göstermektedir (Gouldner,1960:468).

Örgütsel bağlılık konusundaki en yaygın kabul gören kavramsallaştırma ise Mowday ve arkadaşlarına (1979) aittir. Bu araştırmacılar bağlılığı 'bireyin belirli bir organizasyona dahil olma ve kendini onunla özdeşleştirme konusundaki göreceli gücü' olarak tanımlamaktadırlar. Bu güç ise üç temel faktörle karakterize edilmektedir: (1) örgütün amaç ve değerlerini kabul ve bu amaç ve değerlere güçlü bir inanç, (2) örgüt adına ciddi manada çaba gösterme konusunda isteklilik, (3) bu örgütte kalmaya dair güçlü bir arzu. Bu tanımlama bireyin aile ve arkadaş grupları gibi diğer ortamlara bağlılığını da gözardı etmemekte ve bir örgüte bağlılığı olmayan bir çalışanın bu üç özelliği gösteremeyeceğini ifade etmektedir (Mowday vd., 1979:4).

Örgütsel bağlılık literatürü tutumsal ve davranışsal bağlılık arasındaki fark konusunda net ayırmalar yapmıştır. Mowday ve arkadaşlarının (1982:26) aşağıdaki ifadeleri bu konuda açıklayıcı olacaktır;

Tutumsal bağlılık bireylerin örgütle olan ilişkilerine ele alma sürecine odaklanmaktadır. Birçok açıdan bu bağlılık, bireylerin kendi değer ve amaçlarının örgütün değer ve amaçlarıyla uyumluluk derecesini değerlendirdikleri bir zihin seti şeklinde değerlendirilebilmektedir. Öte yandan, davranışsal bağlılık bireylerin belirli bir örgüte sağlanıp kalmaları ve bu problemi ele alma tarzlarını içeren bir süreçle ilgili görülmektedir.

Tutumsal ve davranışsal yaklaşımlar arasındaki bu ayırım her iki konuda var olan araştırma geleneklerinde de kendini göstermektedir. Tutumsal araştırmalarda araştırma daha çok bağlılığın oluşmasına katkı sağlayan sebeplerin belirlenmesi ve bu bağlılığın davranışsal sonuçları ele alınmaktadır (Buchanan,1974 ve Streers,1977). Davranışsal yaklaşımda ise yapılan araştırmalar öncelikle aynı davranışın tekrarlanmasına sebep olan şartlar ve bu davranışların tutum değişimi üzerine etkilerine odaklanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:61).

Literatürde bağlılık üzerine yapılan çalışmalardan yola çıkılarak yeni bir çerçeve ortaya koymak gerekirse, bağlılık genel olarak duygusal, devam ve normatif bağlılık şeklinde kavramsallaştırılabilecektir. Bu üç bağlılık türünde de ortak olan nokta, bağlılığın (a) çalışanla örgüt arasındaki ilişkiyi karakterize eden, (b) örgüte üyeliğin devam edip etmeyeceği konusunda verilecek karar için bir çıkarım ifade eden bir psikolojik durum olduğu konusudur. Bunun da ötesinde açık olan bir diğer konu psikolojik durumların doğasında değişimler olabileceğidir. Duygusal bağlılık örgüte olan duygusal bağlılığına, örgütle olan özdeşleşme ve örgütle iç içe olma düzeyine işaret etmektedir. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların örgütte kalma sebepleri tamamen *kalmak istemeleri* nden kaynaklanmaktadır. Devam bağlılığı ise çalışanın örgütten

ayrılma durumunda karşılaşıcağı maliyetlerin farkında olmasını ifade etmektedir. Bu tür bağlılıkta bireylerin örgütte kalma sebepleri *kalma ihtiyaçları* ndan kaynaklanmaktadır. Normatif bağlılık ise işe devam etme konusundaki zorunluluk duygusunu ifade etmektedir. Normatif bağlılık düzeyi yüksek çalışanların işe devam etmelerinin temel sebebi *zorunlulukları* olarak görülmektedir (Meyer ve Allen,1991:67).

Duygusal bağlılık türü kişisel özellikler, örgütsel yapılar ve ödemeler, nezaret şekli, rol açıklığı ve beceri çeşitliliği gibi iş deneyimleriyle ilgilidir. Meyer ve Allen'a (1991) göre bağlılığın nasıl arttığı ve davranışı neden etkilediği konuları net olmasa da, duygusal bağlılığın genel psikolojik oryantasyondaki hakkaniyet ve beklenti değerlendirmelerini yansıtmaktadır (Hartman ve Bambacas, 2000:92).

Devam bağlılığının ifade ettiği ayrılma maliyetleri gerek finansal gerekse de alternatif yokluğu gibi riskleri kapsamaktadır. Eskiden örgütlerde kıdeme, elde edilen tazminatlara ve hastalık sebebiyle gelememe gibi sebeplere dayalı terfi ettirme gibi birtakım düzenlemelere gitmişlerdir. Örgütten ayrılmanın diğer potansiyel maliyetleri arasında beceri ya da sistemlerin transfer edilememesi durumlarında ortaya çıkan verim kaybı, aileye düzenindeki bozulmalarla ilgili sorunlar, gelecekteki fırsatları kaybetme gibi konular da sayılabilmektedir. Alternatifler diğer iş fırsatlarının uygunluğu ve ulaşılabilirliğini yansıtmaktadır. Ancak çok az alternatif algısı bir taraftan mevcut işinden tatmin olmayanların bağlılığında olumsuz bir etkiye sebep olurken, tatmin olanların bağlılıklarında da bir olumlu bir etkiye sebep olabilmektedir (Hartman ve Bambacas, 2000:92).

Normatif bağlılık boyutnda ise temel sebep olan zorunluluk duygusu konusunda Wiener (1982:423), genel kültürel beklentilerden bahsetmekte ve bir erkeğin işini çok sık değiştirmesi durumunda güvenilmez olarak etiketleneceğini ifade etmektedir. Bir örgütü, beklentilerini aktarma düzeyi çalışanlarda zorunluluk duygusunu ve fazladan çaba sürelerini etkileyebilmektedir. Meyer ve Allen'e (1991:72) göre, normatif bağlılık

ancak *borcun ödendiği* algısı oluşuncaya kadar devam eden ve diğer şartlar değiştiğinde mantığa bürüme yoluna gidilebilen bir bağlılık türüdür.

Bir çalışanın bu üç bağlılık türüne de farklı farklı düzeylerde sahip olması da mümkündür. Örneğin bir çalışan örgütte kalmaya dair güçlü bir istek, güçlü bir ihtiyaç ama düşük düzeyde bir zorunluluk hissi içinde olabilecektir. Ya da bir başkası çok az istek, orta düzeyde bir ihtiyaç ve yüksek derecede bir zorunluluk hissi sergileyebilecektir (Meyer ve Allen,1991:68).

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisini Araştıran Çalışmalar

Aküzüm'ün (2014:56) çalışmasına göre, örgütsel sinizmin her üç boyutu (bilişsel-duygusal-davranışsal) da örgütsel bağlılık ile ve de örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif boyutlarıyla anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkiye sahiptir.

Atwater ve arkadaşları (2000:291) da sinizm örgütsel sinizm ve bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında sinizm ve bağlılık arasında önemli derecede bir negatif ilişkiye ulaşmışlar ve en çok sinik eğilim sergileyen bireylerin en düşük bağlılık düzeyine sahip olduklarını ortaya koymuşlardır.

Örgütsel sinizmin işyeri tutumları üzerindeki etkilerini geniş bir bağlamda ele alan çalışmalardan araştırmacılardan birisi olan Barnes (2010:95) işten ayrılma niyeti, vatandaşlık ve bağlılık konularını incelediği çalışmasında sinizm ve bağlılık arasında güçlü ve negatif yönlü bir ilişkiye ulaşmış ve bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin düşük düzeyde bir örgütsel sinizm sergiledikleri bulgusunu elde etmiştir.

Örgütsel sinizm konusundaki en kapsamlı çalışmalardan birisi olan Brandes'in (1997:118) çalışmasında da diğer faktörlerin yanında örgütsel bağlılık konusunun da örgütsel sinizmle ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya göre, örgütsel

sinizm eğilimi taşıyan çalışanlar daha düşük düzeyde bir örgütsel bağlılık sergilemekte, örgüt amaçlarıyla çatışma yaşayabilmekte ve işten ayrılma niyeti sergileyebilmektedir.

Mino'nın (2002:69) çalışması da örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki sonucuna ulaşan çalışmalar arasında dikkat çekmektedir.

Özgan ve Külekçi'nin (2012:201) öğretim elemanları üzerinde yaptıkları bir çalışmada örgütsel sinizm her üç boyutuyla ele alınmış ve yapılan analizler sonucunda öğretim elemanlarının örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Türkiye'de kamu ve özel hastane çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardan birisi olan Tekin ve Beduk'un (2015:12) ün çalışması örgütsel sinizmi bağlılığın her üç boyutuyla birlikte ele almıştır. Araştırmacılar bu çalışmada diğer birçok çalışmadan farklı olarak bağlılık ve sinizm arasında önemli bir ilişkiye ulaşamamışlardır.

Türköz ve arkadaşlarının (2013:295) çalışmasında ise örgütsel güven ve bağlılık arasında orta düzeyde ve negatif bir ilişkiye rastlanmıştır.

Yıldız (2013:866) da yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık konularını alt boyutlarıyla birlikte ele almış ve elde ettiği sonuçlarda bağlılık ve sinizm arasında yüksek düzeyde bir negatif ilişkiye ulaşmıştır. Aynı çalışmada özellikle normatif bağlılığın tüm örgütsel sinizm alt boyutlarıyla yüksek düzeyde negatif bir ilişkiye sahip olduğu da görülmüştür.

Sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada da English ve Chalon (2011:32) ise örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık ile özellikle de duygusal bağlılık ile negatif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel etik ve bağlılık konusunda yaptığı araştırmada örgütsel sinizmin aracılık rolünü ele alan Fritz ve arkadaşları (2013:257) örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tesbitinde bulunmuş ve aynı zamanda örgütsel sinizmin diğer iki faktör arasında önemli düzeyde bir aracılık etkisi olduğu sonucuna da ulaşmıştır.

2.2.3. İş Tatmini

İş tatminine olan ilgi günümüzde hümanist yaklaşımın iş hayatına girmesiyle daha da artmıştır ve örgütsel davranışta önemli bir konu olarak ta kalmaya devam etmektedir. Ancak, işletmelerde iş tatmini ve motivasyon ile ilgili pek çok güçlüğün varlığı da bilinmelidir. İş tatmini ve motivasyonu direk ve objektif olarak ölçmedeki güçlükler, bu konularla ilişkili yönetsel operasyonların karşılaştıkları zorluklar ve insanların beklentilerindeki farklılıklar bunlardan yalnızca bazılarıdır (Barlı, 2008:343).

Öte yandan iş tatmini tek boyutlu bir kavram da değildir. İşin pek çok yönü, olumlu ya da olumsuz olarak iş tatminini etkiler. İşin yönetimi, gözetim, ücret, çalışma koşulları gibi objektif özelliklerin yanı sıra, bireyin ihtiyaçları, istek ve beklentilerinin etkisi de dikkate alınmalıdır. Çünkü bunlar işten kaynaklanan olumlu ya da olumsuz yönlerin farklı bireyler tarafından, farklı şekilde algılanması-na neden olmaktadır. Bir birey, aynı şartlarda tatmin sağlarken, bir diğeri tatmin sağlamayabilir (Barlı, 2008:343).

Genel bir terim olarak, iş tatmini çalışanın işinden ya da işin belirli bir yönünden tatmin seviyesine işaret etmektedir (Tabatabai, 1980:12). 1943 yılında Maslow, iş tatminini insan ihtiyaçlarını karşılama ile ilgili olarak ele almıştır ve 1962’de Porter iş tatminini bireyin iş konusunda karşılanan beklentilerinin toplam miktarı olarak tanımlamaktadır.

İş tatmini örgütteki işbirliğinin en yaygın göstergesidir (Eisenberg ve Goodall, 2004:48). İş tatmini, çalışanın işinden aldığı zevkin derecesidir (Muchinsky, 2000:271). İş tatmini yine, kişinin işe yönelik etkili bir tepkisi olarak da tanımlanmaktadır (Fisher,

2000:185). İş tanımlama endeksi (JDI) ya göre ise, iş tatmini bir çalışanın önceki deneyimleri, mevcut beklentileri ya da eldeki alternatiflerle ilişkili işi ya da iş deneyimleri hakkında sahip olduğu hislerdir (Balzer vd., 1997:11).

İş tatmini konusunun çalışanların fiziksel ve duygusal sağlığı ile ilgili olmasından dolayı önemli bir konudur. İnsani değere ek olarak, iş tatmininin, işle ilgili hedefler için pek çok örgütte kapsamlı şekilde araştırıldığı görülmektedir. Bunun sebebi, iş tatmininin üretkenliğin, devamsızlığın, personel devir oranının, işteki rol performansının ve extra rol davranışının potansiyel bir belirleyicisi olarak düşünülmesi ve iş tutumlarının altında yeten sebeplerin de yönetimin etkileme becerisi olduğu varsayımıdır (Oshagbemi, 1999:108) demektir.

Diğer taraftan, literatürde iş tatminsizliğine sebep olan faktörlerden de bahsedilmektedir. Örneğin, Conrad and Poole'a göre, otomasyon (becerileri kullanmaya gerek bırakmayan iş tarzı) belirli bir süreliğine üretkenliği artırabilmekte ama iş tatminini ve azaltarak, direnci artırmaktadır. Araştırmacılar aynı zamanda, işin aşırı kompleks olduğu durumlarda, tatminsizliğin de daha yüksek olacağını da sonuçlara eklemiştir. Buna ek olarak iş tatminsizliğinin yüksek seviyede iş devamsızlığı ve gönüllü personel devir oranı ile de ilişkili olduğu da bulgulanmıştır (Conrad and Poole, 2005:127).

Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini ile İlişkili Çalışmalar

Arabacı (2010:2807) eğitim müfettişleri üzerine yaptığı çalışmada iş tatmini ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda eğitim müfettişlerinin sinizm düzeyleri arttıkça iş tatminlerinde bir düşüş yaşandığı ortaya konulmuştur. Bu da sinizmin iş tatminini doğrudan ve negatif olarak etkilediğini göstermekte ve daha önce yapılan birçok çalışma ile benzer bir sonucu ortaya koymaktadır (Abraham, 2000; Anderson ve Bateman, 1997; Spence vd., 2009).

Sinizmin iş sonuçlarına etkisi incelediği çalışmasında Hochwarter ve arkadaşları (2004:51) gerek bireysel özellik olarak sinizmin gerekse de örgütsel sinizmin yükseldiği durumlarda yapılan işten elde edilen tatminin düştüğü sonucuna ulaşmışlardır.

Bireylerde görülen sinizm eğilimine karakteristik bir özellik olarak yaklaşan Scott ve Zweig'in (2008:108) yaptığı çalışma da literatürdeki diğer birçok bulgu ile benzer sonuçlara ulaşmış ve örgütsel sinizm düzeyi yüksek bireylerde iş tatmininin düşük olduğunu ifade etmektedir.

Benzer bir sonuç da Srivastava ve Adams'ın (2011:34) çalışmasında ortaya çıkmış ve örgütsel sinizmin iş tatmini ile negatif ilişkili bir tutum olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bedeian'ın (2007:2007) yaptığı eğitim alanında benzer bir çalışmada örgütsel sinizm konusu örgütsel özdeşleşme, duygusal bağlılık ve iş tatmini konularıyla birlikte ele alınmış ve araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki sonucuna ulaşılmıştır.

Dyne (1994:779) sinizm konusunun çalışılmaya başladığı ilk yıllarda yaptığı bir çalışmada örgütsel vatandaşlığa katkı sağlayan faktörleri inceleme amacıyla yola çıkmış ve çalışmada örgütsel sinizm iş tatmini ilişkisini de ele almıştır. Bu çalışmanın sonucunda da örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

McClough (1998:37) örgütsel sorunların teşhisinde bireylerin katkılarının değerlendirildiği bir çalışmasında örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkiye ulaşmıştır. Araştırmacı bu çalışmasında sinik eğilim sergileyen çalışanların aslında örgütsel sorunlara dair kaliteli tavsiyelere sahip olabileceklerini ve bu tür bireylerden faydalanılabildiği takdirde hem örgüte katkı, hem de iş tatmini konusunda olumlu gelişmeler sağlanabileceğini dile getirmektedir.

Türkiye’de öğretmenlerin sinizm düzeyleri ve iş tatminleri konusunda bir tez çalışması yapan Kılıç (2013:83) örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında orta düzeyde olsa da negatif bir ilişki sonucuna ulaşmıştır. Aynı araştırma örgütsel sinim düzeylerini cinsiyet, kıdem, kurumdaki görev süresi gibi demografik değişkenler yönünde de ele almış ve cinsiyet ve kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farka rastlanmamış ancak kıdem konusunda en yüksek sinizmin en yüksek kıdem düzeyinde görüldüğü bulgusuna ulaşmışlardır.

2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık

Graham (1991) örgütsel vatandaşlığın, örgüt üyelerinin örgütle ilgili pozitif tüm davranışlarını kapsayan genel bir kavram olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel vatandaşlığa dair bu geniş kapsamlı kavramsallaştırma geleneksel rol içi iş performansı davranışlarını, örgütsel fonksiyona sahip extra rol davranışlarını ve politik davranışları da içine almaktadır (Graham, 1991:265).

Organ (1988) ise örgütsel vatandaşlık davranışını tanımlarken ‘formal bir ödüllendirme sistemiyle doğrudan bilinmeyen ve örgütte etkin bir şekilde işlemesine katkı sağlayan isteğe bağlı bireysel davranış ‘şeklinde bir tanımlama kullanmaktadır. Organ bu tanımında isteğe bağlı kelimesiyle, işin tanımı ya da rolünde var olan ve zorla uygulanması istenecek bir davranış olmadığını, daha ziyade tamamen bir kişisel tercih konusu olduğunu vurgulamaktadır. Örgütsel vatandaşlık bir bireyin iş arkadaşları ya da üstleri üzerinde bırakabileceği izlenimi belirleyebilmektedir. Bireyin örgüt içindeki çalışanlar ve yöneticilerde bıraktığı izlenim de izlenim de maaş artışı ya da terfi konusunda etkili olabilecektir (Organ, 1988:4-5).

Örgütsel vatandaşlık konusundaki literatür genel olarak incelendiğinde otuza yakın vatandaşlık davranışı boyutundan bahsedildiği görülmektedir. Bunlar arasından üzerinde en çok uzlaşılan yedi boyut dikkat çekmektedir. Bu boyutlar, yardım etme

davranışı, sportmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel uyum, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve kendini geliştirme olarak sayılabilecektir.

Bu alanda çalışan birçok araştırmacının önemli bir vatandaşlık boyutu olarak üzerinde durduğu yardım etme boyutu işle ilgili problemlerin ortaya çıkmasını engelleme ve diğer çalışanlara yardım etme konusundaki gönüllüğü ifade etmektedir. Bu tanımda geçen problemler konusunda diğer çalışanlara yardım etme ifadesi Organ, (1988), Graham (1991), William ve Anderson (1991) gibi çalışmalarda da karşılığını bulmaktadır. Yine bu tanımda geçen problemlerin ortaya çıkmasını engelleme çabası da Organ (1988 ve 1990) de karşımıza çıkmaktadır.

Sportmenlik kavramı Organ (1990) tarafından ‘işe dair kaçınılması mümkün olmayan sıkıntı ve zorlukları şikayet etmeden tolere edebilme gönüllülüğü ‘ olarak tanımlasa da, Podsakoff ve arkadaşları bu tanımın yeterince kapsayıcı olmadığını düşünmektedir. Podsakoff ve arkadaşlarına (2000) göre şikayet etmememin yanında işler kötü gittiği yerde pozitif bir tutum geliştirebilmek ve kendi kişisel çıkarlarını grup yararına feda edebilmek de sportmenliğin tanımı içine dahil edilmelidir.

Örgüte sadık olmak (Graham,1991), iyi niyeti yayma ve örgütü koruma, örgütsel amaçları güçlendirme, destekleme ve savunma konularından oluşmaktadır. Temel olarak örgütsel sadakat örgütü başkalarına karşı yüceltmek, onu dış tehdit ve tehlikelerden korumak ve savunmak en olumsuz şartlarda bile örgüte bağlı kalabilmeyi beraberinde getirmektedir.

Öte yandan örgütsel vatandaşlık davranışında uzun bir geçmişe sahip olan örgütsel uyum kavramı, bireyin örgütün kural düzenleme ve prosedürlerini kabul etme ve içselleştirmesini ifade etmektedir. Bu davranış, sonucunda birey kontrol edilmediği durumlarda bile kabul edip içselleştirdiği tüm bu örgüt içi normlara sıkı sıkıya bağlı

olmayı getirecektir. Bu davranışı sergileyebilen çalışanlar *iyi vatandaş* olarak kabul edilmektedir.

Bireysel İnisiyatif ise kişinin kendi işini daha iyi yapabilmek ya da örgütün performansını geliştirmek amacı taşıyan yaratıcılık ve yeniliğe dair gönüllü eylemleri kapsamaktadır. Birey bunu yaparken fazladan bir iş heyecanı sergilemekte, extra çaba göstermekte, fazlada sorumluluklar almaya gönüllü olmakta ve diğer çalışanları da böyle davranmaya teşvik etmektedir. Tüm bu davranışlar bireyin yapması gerekenlerle yetinmeyip çok daha öte bir görev bilincine sahip olduğunu göstermektedir (Podsakoff vd,2000:516-17).

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisine Yönelik Çalışmalar

Andersson ve Bateman'ın (1997:463) işyerinde sinizmin neden ve sonuçları üzerine yaptıkları önemli bir çalışma, birçok işyeri davranışıyla beraber örgütsel vatandaşlık davranışının da sinizm ile ilişkisini ele almıştır. Araştırmacılar bu çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Barnes (2010:108) örgütsel sinizmin etkilerini incelediği çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel bağlılıktan sonra örgütsel sinizmle en yakından ilişkili işyeri davranışı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma da örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü ve negatif yönlü bir ilişkiye ulaşmıştır.

Örgütsel sinizmin sebep ve sonuçları konusunda yapılan en kapsamlı çalışmalardan birisi olan ve aynı zamanda örgütsel sinizme tutumsal bir bakış açısıyla yeni bir boyut katan Brandes (1997) ise bu iki kavram arasında beklenen ilişkiye ulaşamamıştır. Brandes (1997:104) örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık ile anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı şeklinde literatür genelinin aksi bir sonuç elde etmiştir.

İşyerinde sapkın davranışlar, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında Evans ve arkadaşları (2011:87) örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında negatif yönlü bir ilişki sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç her ne kadar Brandes'in (2008) bulgusuna uymasa da literatür genelindeki sonuçlarla uyumluluk göstermektedir. Turner ve Valentine'in (2001:133) çalışması da örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlığın önemli bir belirleyicisi olduğu şeklinde benzer bir sonuca ulaşmıştır.

Hochwarter (2004:51) ise yaptığı çalışmada yüksek düzeyde sinizm davranışı sergileyen bireylerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin daha düşük olduğunu ancak bu ilişkide iş ortamının politik bir ortam olarak algılanmasının önemli etkisi olduğunu da dile getirmiştir.

Wilkerson ve arkadaşları (2008:2283) işyerinde sosyal bilgilenme süreci ve iş arkadaşlarının bu süreçteki etkilerini inceledikleri bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde çalışma arkadaşlarının önemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmış ancak örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık arasında bir ilişki bulunmadığı görülmüştür.

İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını inceleyen Yetim ve Ceylan (2011:693) örgütsel sinizm ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark olmadığı bulgusuyla da genel literatürü destekleyen bir sonuç elde etmiştir. Öte yandan araştırmacılar bu çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında düşük düzeyde de olsa negatif yönlü bir ilişki sonucuna ulaşmışlardır. Benzer bir sonuç Kabataş'ın (2010:71) ve Kılıç (2014:50) çalışmalarında da görülmektedir.

Örgütsel sinizmle ilgili literatürde yaygın olarak çalışılan tüm bu kavramlar örgütlerin etkin ve verimli çalışabilmesinde etkili olduğu kadar, örgüt içindeki

psikolojik ortamın da etkileyici durumundadır. Bu kavramların örgütsel sinizmle ilişkili kavramlar olduğu da net bir şekilde belirlenebildiği takdirde örgütsel sinizm konusu yöneticilerin üzerinde önemle durmasını gerektirecek bir konu olarak karşımıza çıkacaktır. Bu açıdan bireysel çalışmalarda bulunan bu ilişkilerin bir meta analiz araştırmasıyla doğrulanabilmesi özel bir önem kazanmaktadır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI ÜZERİNE BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI

3.1. META ANALİZİ

Bilimsel bilginin gelişmesi sonraki bir çalışmanın önceki çalışmaların ortaya koyduğu temeller üzerine sistematik şekilde bilgi inşa etmesine ve bu sayede konuya dair bakış açımızın giderek artan bir ivme kazanarak bir birikim oluşturmaya bağlıdır. Bunu yaparken önceki çalışmaların sonraki çalışmalar tarafından doğrulanması amacıyla yapılan yinleme çalışmaları özel bir önem kazanmaktadır.

Aynı zamanda düzenli bir birikim ve uygulamalı araştırmaların yinelenmesi bilimsel bilginin sürekli bir ilerleme halinde olmasını gerektirmektedir. Ancak bunun gerçekleşebilmesi için karşımıza çıkan en önemli engel bilim adamlarının uygulamalı bilgileri elde etme, organize etme ve sentezleme yeteneklerinin sınırlı olmasıdır. Birçok araştırma alanında giderek artan bir sayıda çalışmalar yapılmakta ve bu da araştırmacıların tüm araştırmalar konusunda bilgi sahibi olmalarını zorlaştırmaktadır. Bu noktada yapılması gereken yeni çalışmalar yapmaktan ziyade yapılmış olan çalışmaların organize edilebilmesidir. Yine karşımıza çıkan bir diğer engel de yapılan çalışmaların nadiren birbirlerinin birebir aynısı sonuçları vermesi ve her birinin farklı yöntemler, ölçekler örneklem kullanmasıdır. Bu kusurlar sonuçlardaki anlamlı farklılıkları beklenen örneklem farklılaşmalarından ayırmayı zorlaştırmaktadır. Yine bu kusurlar çalışmaların sonuçlarında anlamlı farklılıklar varsa bu farklılıklardan hangilerinin sonuçlardaki farklılıklara karşılık geldiğini belirlemeyi de zorlaştırmaktadır.

Bu engelleri aşabilme noktasında ortaya konulan çözümlerden birisi çalışmalardaki farklılıkların kaynaklarını ve tipik bulgularla ilgili sonuçları sentezleyerek yapılan çalışmaların sonuçlarını sistematik bir şekilde analiz etmektir. Elde varolan literatürden

bu tür sistematik sentezler yapma yöntemlerinden birisi de literatürde elde edilen sonuçlara dayanarak bir sentez veri elde etmeye yarayan metodolojik ve istatistik bir yaklaşım olan meta analiz yöntemidir.

Meta analizin sosyal bilimlerde ilk olarak kullanılması 1970'lerin sonlarına denk gelmektedir. Bu dönemlerde birçok araştırmacı birtakım teknikler geliştirse de, 'meta-analiz' terimini literatürle ilk tanıştıran araştırmacı Gene Glass (1976) olarak bilinmektedir. Sonrasında Smith ve Glass (1977) psikoterapi etkinliğine dair bir toplamda 375 çalışmayı içeren bir meta analiz yapmışlardır. Sosyal bilimler alanında bu yöntemin kullanılması özellikle son 30-40 yıldır önemli bir ivme kazanmıştır.

Meta analiz ile birincil analiz ve ikincil analiz arasındaki farkın da bilinmesinde fayda vardır. Birincil analiz tipik olarak bir araştırmacının örneklem olarak belirlediği kişi, işletme ya da benzeri kaynaklardan birtakım veriler toplayarak çalışmanın amacı olan araştırma sorularına cevap bulmak için yaptığı analizi ifade etmektedir. İkincil analiz ise çoğunlukla aynı araştırma sorularının farklı şekilde cevaplanabilmesi ya da farklı araştırma sorularına cevap bulunabilmesi için bu verilerin bu verilerin yeniden analizini ifade etmektedir. Bu tür bir analiz aynı araştırmacı tarafından yapılabileceği gibi, ilk araştırmacıdan ham verileri alabilen başkaları tarafından da yapılabilmektedir. Hem birincil hem de ikincil analizlerde çalışmada toplanan ham verilerin tümüne ulaşabilmek gerekmektedir.

Öte yandan bu çalışmanın konusu olan meta analiz ise birden fazla çalışmadan elde edilen istatistik analizlerle ilgilidir. Meta analizi birincil ve ikincil analizlerden ayırırken iki önemli vurgu noktası dikkat çekmektedir. İlk olarak, meta analiz, analiz birimi olarak bireysel çalışmaları ele alacak şekilde birden çok çalışmanın sonuçlarının analiz edilmesidir. Bu çalışmaların sayısı en az iki olacak şekilde yüzlerce de olabilmekte hatta üst sınır olarak ulaşılabilen tüm çalışmalar dahil edilebilmektedir. Bu yüzden meta analiz, birincil ve ikincil analizlerin aksine bir çalışmalar örnekleminden sonuç elde

etme çalışmasıdır. Bu açıdan meta analiz bir tür analizli literatür taraması olarak da kabul edilebilmektedir. İkincisi ise, meta analiz, analiz birimi olarak çalışmaların sonuçlarıyla özellikle de etki büyüklükleri şeklindeki özel sonuçlarla ilgilenmektedir. Bu etki büyüklüklerini elde etmek tüm ham verilere ulaşmayı gerektirmemekte ve sadece sonuçlardan elde edilen etki büyüklüklerini hesaplamak yeterli olmaktadır (Card, 2000:4).

Bu etki büyüklüklerini hesaplamak ve yorumlamak için bir homojenlik-heterojenlik karar aşaması devreye girer. Etki büyüklüklerini birleştirmek için kullanılan sabit etki modeli, çalışma sonuçları arasında heterojenlik olmadığını varsayar. Bu varsayım χ^2 testleri ile sınanabilir. Çoğu Meta analiz yazılımı heterojenlik için bu testlerin sonuçlarını otomatik olarak raporlar. Önemsiz bir sonuç, heterojenliğin önemsiz olduğunu gösterebilir, bu tür testler düşük güce sahip olabilir, hatta heterojenliği algılamada başarısız olabilir (Petticrew ve Roberts, 2006:196).

Homojenlik varsayımı ihlal edildiğinde, etki büyüklükleri arasında örnekleme hatasından kaynaklanmayan ek varyasyonlar vardır. Bu durumda rastsal etki modeli daha uygun olabilir. Bu yaklaşım ekstra açıklanamayan varyasyonu dikkate alır. Çalışmaların aynı etki büyüklüğüne sahip olduğunu varsayan sabit etki modelinin aksine, rastsal etki modeli etki büyüklüklerinin aynı dağılımdan gelmediğini varsayar. Meta analiz yazılımları hem sabit etki modeli hem de rastsal etki modeli sonuçlarını gösterirler (Petticrew ve Roberts, 2006:196). Bu etki modellerinin değerlendirilmesi konusunda Cohen'in etki büyüklüğü kriterleri esas alınabilmektedir. Tablo 3'de Cohen'in etki büyüklüğü kriterleri verilmiştir (Ellis, 2010:41).

Tablo 3:Cohen'in Etki Büyüklüğü Kriterleri

Test	Etki Büyüklüğü	Etki Büyüklüğü Sınıfı		
		Küçük	Orta	Büyük
Bağımsız ortalamaların karşılaştırılması	d, Δ , Hedge'nin g'si	0,20	0,50	0,80
İki korelasyonun karşılaştırılması	q	0,10	0,30	0,50
Oranlar arasındaki fark	Cohen'in g'si	0,05	0,15	0,25
Korelasyon	r	0,10	0,30	0,50
	r^2	0,01	0,09	0,25
Çapraz Tablo	w, ϕ , V, C	0,10	0,30	0,50
ANOVA	f	0,10	0,25	0,40
	η^2	0,01	0,06	0,14
Çoklu Regresyon	R^2	0,02	0,13	0,26
	f^2	0,02	0,15	0,35

Bu araştırma, meta analiz yöntemi kullanılarak araştırmaya dahil edilmesi uygun bulunan örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları konusunda yapılmış olan mevcut çalışmaların elde ettiği bulguların bir sentezini yapmaktadır. Bu yolla literatürde örgütsel sinizmin sebep ve sonuçları olarak çalışılmış en yaygın konuların örgütsel sinizmle ne derece ilişkili oldukları ortaya konulması amaçlanmıştır. Bir meta analiz çalışması genel olarak aşağıdaki adımlardan oluşmaktadır;

1. Araştırmaya dahil edilecek çalışmaların seçilme kriterlerinin belirlenmesi
2. İlgili çalışmaların belirlenmesine yönelik araştırma stratejisi
3. Çalışmalarda kullanılan yöntemlerin tanımlanması
4. Kodlama kategorileri ve detaylar
5. İstatistik süreç ve yorumlar

3.1.1. Araştırma Seçim Kriterleri

Bu çalışma örgütsel adalet ve sinizm arasındaki korelasyonları inceleme yoluyla bir sonuca ulaşma amacı taşımaktadır. Bu bağlamda aşağıdaki kriterler dahilinde seçimler yapılmıştır.

Yapılan çalışmalar arasında örgütsel adalet ve sinizm arasındaki ilişkiyi ele almış çalışmalar seçilmiştir. İki değişken arasındaki korelasyonları ele almayan çalışmalar araştırmaya dahil edilmemiştir.

1. Korelasyon yerine kısmi korelasyon ve regresyon katsayılarının verildiği çalışmalar araştırmaya dahil edilmemiştir.
2. Değişkenlerin sadece alt boyutlarına dair korelasyonları veren ve genel korelasyonların verilmediği çalışmalar araştırmaya dahil edilmemiştir.
3. Farklı iki değişkeni incelerken sinizmin ya da ilişkisi incelenen diğer değişkenin aracılık rolünü ele alan çalışmalar araştırmaya dahil edilmemiştir.
4. 2000 yılı ve sonrası baz alınmış ve bu yıl ve sonrasında yapılmış çalışmalar araştırmaya dahil edilmiştir.
5. Örgütsel sinizm konusu bağlamında seçim yapılırken, tükenmişliğin alt boyutu olan sinizm ve örgütsel değişim sinizmi konusundaki çalışmalar araştırmaya dahil edilmemiş, ve örgütsel sinizm konusunu asıl unsur olarak inceleyen çalışmalar tercih edilmiştir.
6. Çalışmalar konusunda, ilgili konuda çalışma yapmış tüm ülkeler ve sektörler araştırmaya dahil edilmiş ve bu konuda bir eleme yapılmamıştır.

Araştırmaya dahil edilecek çalışmalar bizzat araştırmacı tarafından taranarak sinizm konusuyla ilgili 670 çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmalar örgütsel davranışla ilgili olup

olmama yönüyle bir ön elemeye tabi tutulmuş ve uygun görülen 352 çalışmanın çalışma başlıkları, özetler ve araştırma yöntemleri incelenmiş ve yine bunlar arasından seçim kriterlerine uygun olan ve bir kısmı öncüller, bir kısmı sonuçlarla ilgilenen 92 asıl çalışma belirlenmiştir.

İlgili Çalışmaların Belirlenmesi İçin Kullanılan Araştırma Stratejisi

Seçim kriterlerine uyan tüm çalışmalara ulaşabilmek için bazı stratejiler izlenmiştir. İlk olarak veri tabanları kullanılması yoluyla anahtar kelime olarak belirlenen ‘örgütsel sinizm’ konusunda taramalar yapılmıştır. Bu tarama sırasında gerek İngilizce gerekse de Türkçe olarak sinizm ve sinik kelimeleri de anahtar kelime olarak taramaya dahil edilmiştir. Taramalar EBSCO, SAGE, JSTOR, EmeraldWiley, Proquest, Springer, Taylor-Francis, ULAKBİM ve Scholar veritabanları kullanılarak yapılmıştır. Doğrudan ulaşılamayan bazı kaynaklar çalışmanın yazarına ya da üniversitesine ulaşma yoluyla elde edilmiştir. Bu konuda veri tabanları ve ulaşılan yayınların sayıları tabloda verilmiştir.

Sinizm ve örgütsel sinizm konusunda taramalarda elde edilen çalışmalardan sebep ve sonuç olarak ele aldığımız konuların dışında içeriklere sahip olanlar ve kriterlere uymayanlar elendikten sonra kullanılabilecek olanlar elektronik olarak indirilmiş ve kodlanmak üzere gruplar halinde dosyalanmıştır.

3.1.2. Çalışmada Kullanılan Yöntemlerin Tanımlanması

Araştırmamızın istatistik yönteminde esas veri Pearsonkorelasyon katsayısı olduğu için, içerisinde bu katsayı rapor edilen tüm araştırma modelleri incelemeye dahil edilmiştir. Çalışmalara genel olarak bakıldığında örgütsel sinizm ve ilişkili temel değişkenler bağlamında yapılan araştırmalar kritik yol analizi, korelasyon, regresyon, yapısal eşitlik ve genel lineer modelleme yöntemlerini kullanmışlardır. Çalışmaların bir kısmında korelasyon asıl yöntem olarak kullanılmışken, bazılarında diğer değişkenler ve

yöntemlerin yanında korelasyonun da ele alındığı görülmüştür. Araştırmamızda kısmi korelasyon ve regresyon katsayıları dahil edilmemiştir.

3.1.3. Çalışmaların Kodlanmasına Dair Detaylar

Çalışmaların kodlanması ve kategorize edilmesi amacıyla bir excel dosyası oluşturulmuş ve aşağıdaki başlıklar ekseninde kodlamalar yapılmıştır;

1. Çalışmanın türü
2. Korelasyon katsayıları
3. Yapıldığı yer
4. Örneklem büyüklüğü
5. Yapıldığı sektör

3.1.4. İstatistik Süreçler

Meta analiz sürecinde ilk olarak ortak bir ölçeğe dönüştürülerek kodlanan veriler sisteme yüklenmektedir. Sonrasında ilk olarak etki büyüklüklerinden hangisinin esas alınması gerektiği konusunu netleştirebilmek için, heterojenlik testi yapılmaktadır. Bu test sonucunda girilen çalışmaların dağılımının heterojen olup olmadığına bakılmaktadır. Sonuç değerlerine bakılarak heterojen olduğuna karar verilmesi, etki büyüklüklerinden rastsal etki büyüklüğü katsayısının kullanılması gerektiğini göstermektedir. Aksi durumda ise daha kesin sonuçlar veren sabit etki modelinin kullanılması uygun olmaktadır. Heterojenliğin kaynaklarından birisi sektör, yayın türü, ölçek gibi moderatör etkisi yaratabilecek değişkenlerdir. Bu değişkenlere göre, alt grup analizi veya moderatör analizi adı verilen alt gruplar bazında heterojenlik testi yapılır.

Rastsal etki büyüklüğü bize iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve gücü konusunda bir sonuç ortaya koymaktadır. Sonrasında yapılan tüm diğer analizler, meta analiz çalışmasına dahil edilen araştırmaların yansız olarak seçildiğini ispatlama amacı taşımaktadır.

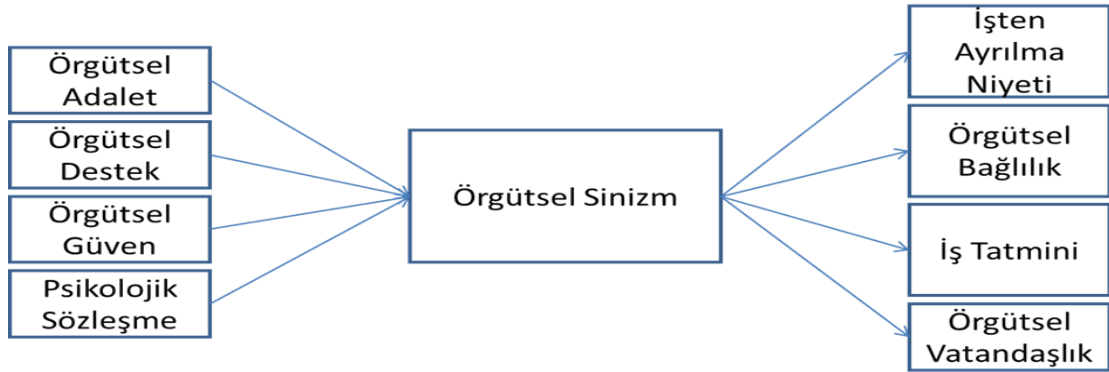
Yanlılık analizi olarak Huni Grafiği, Eggerın doğrusal regresyon yöntemi, RosenthalınFSN, Orwin’ in FSN, Duval ve Tweedie’nin Kes Ekle yöntemi, Begg ve Mazumdar’ ın Sıra Korelasyon Yöntemi analizleri yapılmaktadır.

Bu analizler sonrasında yanlılık olmadığı şeklinde elde edilen bulgular araştırmanın ortaya koyduğu etki büyüklüğüne bağlı ilişkinin sağlıklı bir sonuç olduğunu ifade etmeye yarayacaktır.

3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Örgütsel sinizm konusunda yapılan çalışmaların incelenmesi ve değerlendirilmesi sonrasında örgütsel sinizmle ilişkili olduğu düşünülen kavramların bazılarının örgütsel sinizmin öncülleri olarak , bazılarının ise örgütsel sinizmden etkilendiği ya da sonucu olarak kabul edildiği ifade edilmektedir. Başlı başına bir tutum olarak ele aldığımız örgütsel sinizm kavramı, onlarca farklı konuyla birlikte ele alınmış olsa da, bunlar arasından en yaygın çalışılan konuların analize tabi tutulması tercih edilmiştir. Şekil 2’de de bu kavramların literatürde ele alınış tarzlarına göre öncüller ve sonuçlar şeklinde gruplandırılarak verilmesi uygun bulunmuştur.

Şekil 2. Örgütsel Sinizmle İlişkili Kavramlara Dair Model



3.2.1. Araştırma Soruları

Araştırma sorularımız her bölümde örgütsel sinizm kavramının –kendisi sabit kalmak koşuluyla -, sebep ya da sonuç olarak gösterilen bir diğerk değişkenle ilişkisini ölçebilme amacı taşımaktadır.

1. Örgütsel Adalet ile Örgütsel Sinizm Arasında Ne Yönde ve Ne Derecede İlişki Vardır?
2. Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm Arasında Ne Yönde ve Ne Derecede İlişki Vardır?
3. Örgütsel Güven ile Örgütsel Sinizm Arasında Ne Yönde ve Ne Derecede İlişki Vardır?
4. Psikolojik Sözleşme İhlali ile Örgütsel Sinizm Arasında Ne Yönde ve Ne Derecede İlişki Vardır?
5. Örgütsel Sinizm ile İşten Ayrılma Niyeti Arasında Ne Yönde ve Ne Derecede İlişki Vardır?
6. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasında Ne Yönde ve Ne Derecede İlişki Vardır?
7. Örgütsel Sinizm ile İş Tatmini Arasında Ne Yönde ve Ne Derecede İlişki Vardır?
8. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Arasında Ne Yönde ve Ne Derecede İlişki Vardır?
9. Bulunan Tüm İlişkilerin etki büyüklükleri sektör, çalışmanın yapıldığı ülke, yayının türü alt gruplara bağlı olarak nasıl bir değişkenlik göstermektedir?

3.3. ANALİZ BULGULARI VE DEĞERLENDİRMELERİ

3.3.1. Örgütsel Adalet – Örgütsel Sinizm İlişkisi

Hipotezler;

H1:Örgütsel adalet ve sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H2:Örgütsel adalet ve sinizm arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.

H3:Örgütsel adalet ve sinizm arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.

H4:Örgütsel adalet ve sinizm arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik göstermektedir.

3.3.1.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi

Meta analiz çalışmalarının analizinde ilk olarak heterojenlik testleri uygulanmalıdır. Bu testin sonucuna göre uygun analiz modeli seçilmelidir: eğer etki büyüklükleri homojen dağılım gösteriyorsa, sabit etki modeli kullanılabilir. Etki büyüklükleri homojen dağılım göstermiyorsa rastsal etki modeli kullanılmalıdır (Ellis, 2010).

Örgütsel adalet ile sinizm arasındaki ilişkiye ilişkin heterojenlik testi sonuçları Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Adalet İle Sinizm Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün % 95 Güven Aralığı				Heterojenlik Testi			
	Çalışma Sayısı	Nokta Tahmini	Alt Sınır	Üst Sınır	Q Değeri (χ^2)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	I^2
Sabit	13	-0,244	-0,273	-0,214	433,295	12	0,000	97,231
Rastgele	13	-0,249	-0,421	-0,060				

Hesaplanan χ^2 değeri 433,295'dir. Kikare tablosundan 0,05 önem düzeyi ve 12 serbestlik derecesine karşılık gelen değer okunarak χ^2_{tablo} değeri 21,03 olarak bulunmuştur. Hesaplanan χ^2 değeri χ^2_{tablo} değerini aştığı için homojenlik sıfır hipotezi reddedilir. Tablo 4'deki P değeri de 0,05'den küçük olduğu için çalışmaların etki büyüklüklerinin homojen dağılmadığı tespit edilmiştir. Heterojenlik düzeyini ölçmek için Higgins'in önerdiği I^2 değerine de bakılabilir. Meta analize dahil edilmiş çalışmalar için hesaplanan I^2 değeri 97,231'dir. Higgins I^2 değerinin asla % 100 olamayacağını ve % 70'in üzerindeki değerin dikkate değer bir heterojenliği gösterdiğini ifade etmiştir (Pettricrew ve Roberts, 2006:217). Higgins ve Tompson 2002'deki çalışmalarında I^2 için %30'un düşük ve % 50'nin dikkate değer heterojenlik olduğunu belirtmişlerdir. Bu örgütsel adalet ile sinizm arasındaki korelasyona ilişkin hesaplanan I^2 değeri %50'den büyük olduğu için çalışmaların etki büyüklüklerinin yüksek derecede heterojen dağıldığı söylenebilir. Bu nedenle sonraki analizlerde her iki modele ilişkin sonuçlar verilmiş, ancak rastsal model dikkate alınmıştır.

3.3.1.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması

Etki büyüklüğü olarak Pearson tarafından önerilen korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Rastsal ve sabit etki modellerine göre hesaplanan korelasyon katsayıları, % 95 güven aralıkları ve Fisher Z değerleri Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Rastsal ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler

Model	Study name	Statistics for each study					Sample size Total	Correlation and 95% CI				
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value		-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00
	Demirtaş ve Bahçecik,2013	-0,236	-0,402	-0,055	-2,546	0,011	115		+			
	Tokgöz,2011	-0,690	-0,763	-0,600	-10,692	0,000	162		+			
	Ahmed vd,2013	0,211	0,060	0,352	2,727	0,006	165				+	
	Güzel ve Ayazlar,2014	-0,232	-0,354	-0,102	-3,465	0,001	218				+	
	Çağ,2011	0,181	0,066	0,292	3,057	0,002	282				+	
	Fitzgerald, 2002	0,540	0,457	0,614	10,689	0,000	316				+	
	James,2005	-0,410	-0,492	-0,320	-8,231	0,000	360		+			
	Kılıç,2014	-0,407	-0,486	-0,322	-8,608	0,000	400		+			
	Bernerth vd,2007	-0,410	-0,551	-0,247	-4,651	0,000	117		+			
	Efeoğlu ve İplik,2011	-0,370	-0,474	-0,256	-5,992	0,000	241		+			
	Ribbers,2009	-0,530	-0,716	-0,273	-3,732	0,000	43		+			
	Wu vd,2007	-0,420	-0,492	-0,342	-9,644	0,000	467		+			
	Narasimhan ve Lawrence,2012	-0,300	-0,351	-0,247	-10,551	0,000	1165		+			
Fixed		-0,244	-0,273	-0,214	-15,753	0,000			+			
Random		-0,249	-0,421	-0,060	-2,568	0,010			+			

Rastsal etki büyüklüğüne göre örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğü $r=-0,249$ olarak hesaplanmıştır. Bu etki büyüklüğü için % 95 güven aralığı $[-0,421; -0,060]$ şeklindedir. Bu etki büyüklüğü Cohen'in sınıflamasına göre ortay yakın bir düzeydedir. Tablo 2'de tüm çalışmalar için yapılan Z testi sonuçlarının ve genel sonucun anlamlı ($p\text{-value} < 0,05$) olduğu görülmektedir.

Orman grafiği (Forest Plot), meta analizdeki her nicel çalışmanın sonuçlarının tahminini, güven aralıkları ile gösterir. Tablo 5'in sağ kısmında gösterilen orman grafiğinde Fitzgerald'ın 2002'deki çalışması ile Tokgöz'ün 2011'deki çalışmalarının etki büyüklüklerinin iki uç noktayı gösterdiği görülmektedir.

3.3.1.3. Alt Grup veya Moderatör Analizleri

Moderatör analizi, alt gruplar arasındaki farklılıkların yönünü ve değişkenlerin ortalama etki büyüklükleri arasındaki farklılıkları belirlemeyi sağlayan bir analiz yöntemidir (Littel, Corcoran ve Pillai, 2008'den akt. Ulubey ve Toraman, 2015). Moderatör değişkenler arasındaki farklılığın istatistiksel açıdan anlamlılığı, Q istatistiği yöntemiyle test edilmektedir (Hedges ve Olkin, 1985'den akt. Ulubey ve Toraman, 2015). Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki korelasyonların meta analizine dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin çalışmanın yapıldığı ülke, yayın türü ve sektör

açısından farklılık gösterip göstermedikleri moderatör analizi ile test edilmiştir. Moderatör analizinin sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları

Moderatör Değişken	Moderatör Değişken Seviyeleri	N	EB	S Hata	Z	% 95 Güven Aralığı		Q (x^2)	sd
						Alt sınır	Üst sınır		
Çalışmanın Yapıldığı Ülke	Yerli	6	-0,243	0,125	-12,265	-0,280	-0,205	0,005	1
	Yabancı	7	-0,245	0,076	-9,887	-0,291	-0,198		
Sektör	Endüstri	6	-0,203	0,152	-10,253	-0,240	-0,165	12,311	1
	Hizmet	7	-0,309	0,032	-12,464	-0,354	-0,263		
Yayın Türü	Bildiri	1	-0,236	0,000	-2,546	-0,402	-0,055	61,595	2
	Makale	7	-0,329	0,039	-17,160	-0,364	-0,294		
	Tez	5	-0,080	0,202	-2,967	-0,132	-0,027		

Tablo 6’da Yerli ve yabancı kaynaklar için hesaplanan etki büyüklüklerinin birbirine çok yakın olduğu (Yerli=-0,243; Yabancı=-0,245) görülmektedir. Bu etki büyüklükleri için hesaplanan Q istatistiği 0,005 iken 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (x^2) değeri 3,84’tür. Hesaplanan Q değeri kritik (x^2) değerini aşmadığı için gruplar arasında farklılık olmadığı söylenebilir. Tabloda Endüstri işletmeleri ile hizmet sektörünün ortalama etki büyüklükleri arasında önemli derecede farklılık (Endüstri=-0,203; Hizmet=-0,309) görülmektedir. Hesaplanan Q istatistiği (12,311) 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için bakılan (x^2) tablo değerini (3,84) aştığı için sektöre göre etki büyüklükleri arasında farklılık olduğu söylenebilir. Yayın türlerine göre etki büyüklükleri arasında da önemli farklılıklar görülmektedir (Bildiri= -0,236; Makale=-0,329 ve Tez=-0,080). Bu etki büyüklükleri için hesaplanan Q değeri 61,595 ve (x^2)

tablo değeri 5,99'tur. Q değeri (x^2) tablo değerini aştığından yayın türüne göre etki büyüklükleri arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

3.3.1.4. Yanlılık Analizleri

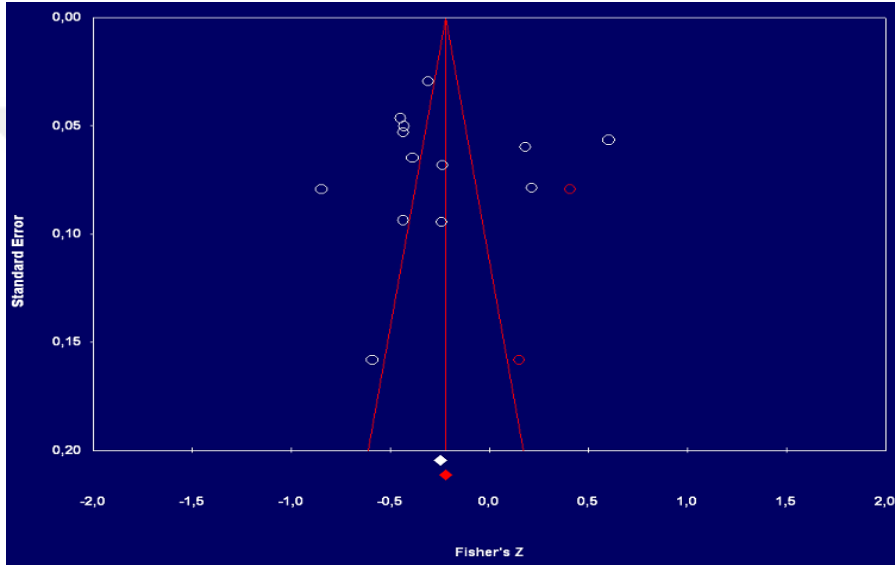
Meta analiz çalışmalarındaki önemli sorunlardan birisi yanlılık problemidir. Yanlılığın birçok kaynağı olabilir. En temel sebeplerden birisi çalışmaların yeterli kalitede olmamasıdır. Bunun yanı sıra dergilerin veya yazarların genelde sonuçları anlamlı çıkan çalışmaları yayınlama istekleri de sonuçların yanlı olmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle yapılan her çalışmada yanlılık olup olmadığı test edilerek çalışmanın geçerliliği incelenmelidir. Yanlılık incelemesinde kullanılan analizler: huni grafiği (funnelplot), Rosenthal'ın güvenli n yöntemi, Orwin'in güvenli n yöntemi, Egger'ın regresyon yöntemi, Begg ve Mazumdar'ın sıra korelasyonları yöntemi yaygın olarak kullanılmaktadır.

3.3.1.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot)

Derleme verilerini göstermek için kullanılan, yayın ve küçük araştırma yanlılığını araştırmak için geniş ölçüde kullanılan yaygın diğer bir yöntem huni grafiğidir. Bu basitçe çalışmaların etki büyüklüklerinin dağılım grafiğidir. Çalışmaların örneklem büyüklükleri arttıkça, her çalışmanın etki büyüklüğü tahminlerinin aralığı azalacağı ve bu tahminlerin daha hassas olacağı varsayımına dayanır. Bu yöntem, yayın yanlılığı gibi küçük çalışmalarda yapılan yanlılıkları tespit etmek için kullanılır, çünkü huni grafiğindeki asimetri bazı küçük çalışma yanlılıklarını gösterir. Bu asimetri bazen yayın yanlılığının bir kanıtı olabilir. Bununla birlikte, küçük çalışmaların diğer yanlılıklara da eğilimli oldukları bilinir. Örneğin, büyük çalışmalara göre daha az titizle hazırlanması ve analiz edilmesi. Bu nedenle yayın yanlılığın açıklamak için sadece huni grafiği yeterli değildir (Petticrew ve Roberts, 2006:227-228).

Huni grafikleri genelde düşey ekseninde standart sapma ve yatay ekseninde Fisher Z istatistiği olacak şekilde düzenlenen dağılım grafikleridir. Bu koordinat ekseninde her çalışma için hesaplanan değerler işaretlendiğinde bir huni çevresinde simetrik dağılması beklenir. Duval ve Tweedie'nin kes ve ekle yöntemi uygulanarak çizilen huni grafiğinde beyaz renkli dörtgen gerçek verilerin ortalamasını, kırmızı ise eklenen sanal çalışmalarla beraber ortalamayı gösterir. Yanlılık olmadığını bu iki noktanın birbirine yakın olmasından anlayabiliriz. Çizilen huni grafiği şekil 3'de gösterilmiştir.

Şekil 3. Örgütsel Adalet-Örgütsel Sinizm İçin Meta Analizinin Huni Grafiği



Şekil 3'de çalışmaları temsil eden noktaların simetriğe yakın bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Kırmızı ile gösterilen iki nokta tam simetrik dağılım için gerekli olan sanal çalışmaları temsil eder. Gerçek çalışmaların ortalaması (beyaz olan) ile Duval ve Tweedie'nin kes ve ekle yöntemine göre hesaplanan ortalamanın (kırmızı olan) birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu durum yanlılık olmadığına ilişkin bir delil niteliğindedir.

3.3.1.4.2. Rosenthal’ın Güvenli N Yöntemi

Araştırmaların yanlılığını ölçmenin bir başka yolu Rosenthal’in “Güvenli N” yöntemidir. Güvenli N, çalışmada varılan sonucu bozmak için gerekli olacak çelişkili bulgular içeren ek çalışma sayısıdır. Çelişkili bulgu genellikle boş bir sonuç olarak tanımlanır. Eğer meta analiz istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç sağladıysa, Güvenli N, bu bulguyu anlamsız hale getirecek boş sonuçlu dışlanmış çalışma sayısıdır (Rosenthal, 1979’dan Aktaran Ellis, 2010:122). Amaç güvenli N’i mümkün olduğunca yüksek ve ideal olarak Rosenthal’in 1979’daki çalışmasında önerdiği $5k+10$ eşik seviyesinden yüksek olmasıdır (Ellis, 2010:122). Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki korelasyon için hesaplanan Güvenli N değeri Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmaların Z Değeri	-14,32216
Gözlenen çalışmaların P değeri	0,00000
Alfa	0,05000
Kuyruklar	2
Alfa için Z	1,96
Gözlenen çalışma sayısı (k)	13
P değerini alfa’dan büyük hale getirecek hatalı çalışma sayısı	682

Tablo 7’e göre hesaplanan N değeri 682, k değeri ise 13’tür. Rosenthal’e göre bu değer en az $5 \times 13 + 10 = 75$ olması gereklidir. 682 değeri 75’den büyük olduğu için meta analiz bulgularının güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.1.4.3. Orwin’in Güvenli N Yöntemi

Rosenthal’in güvenli N yöntemi bize yayın yanlılığını tespit etmenin açık ve nicel bir yolunu sağlar ise de istatistiksel anlamlılığa bağlı olması ve kayıp çalışmaların ortalama etki büyüklüğünün sıfır varsayılması nedeniyle eleştirilmektedir (Borenstein, 2005’den akt. Üstün ve Eryılmaz, 2014:19). Alternatif olarak, Orwin’in önerdiği yöntem, sıfırdan

farklı etki büyüklüğüne sahip eksik çalışmaların kullanılmasına olanak verir. Hesaplanan değerler Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin’in Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,24371
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,00000
Korelasyonu -0,01’in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	20

Cohen’in sınıflandırmasına göre korelasyon için 0,1 önemsiz veya zayıf etki büyüklüğünü göstermektedir. Bu nedenle Tablo 8’de korelasyonu -0,1’e getirecek etki seviyesi 0 olan çalışma sayısı 20 olarak bulunmuştur. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon 0,01 yapıldığında bu değer 18’e düşmektedir. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon -0,01 yapıldığında ise bu değer 22’ye çıkmaktadır.

Tablo 9: Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin’in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,24371
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,01000
Korelasyonu -0,01’in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	18

Tablo 10: Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin’in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,24371
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	-0,01000
Korelasyonu -0,01’in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	22

3.3.1.4.4. Egger’in Doğrusal Regresyon Yöntemi

Egger ve diğerleri 1977’deki çalışmalarında meta analizde yanlılık olup olmadığını istatistiksel olarak test etmek için bir doğrusal regresyon yaklaşımı önerdiler.

İstatistiksel test, standart normal sapmanın ($z=\text{etki büyüklüğü tahmini}/\text{standart hata}$) bu değerin kesinliğine ($\text{prec}=1/\text{standart hata}$) karşı regresyonunu içeren bir modele dayanmaktadır (Sterne ve Egger, 2005’den akt. Üstün ve Eryılmaz, 2014:18). Yani

$$\text{model } Y = \beta_0 + \frac{\beta_1}{\text{Standart sapma}} \text{ şeklinde formüle edilmektedir.}$$

Simetrik bir huni grafiği için, regresyon çizgisinin orijinden geçerek β_0 değerini 0 yapması beklenir. Diğer taraftan eğer bir asimetri varsa, kesim noktası olan β_0 asimetrinin ölçüsünü verir. Bu nedenle istatistiksel test $\beta_0=0$ sıfır hipotezini kontrol etmek için kullanılır (Üstün ve Eryılmaz, 2014:18). Tablo 11’de örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki korelasyona ilişkin etki büyüklükleri için yapılan Egger regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 11: Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger’in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları

Kesim Noktası	0,57994
Standart Hata	4,65805
% 95 üst limit (2-uçlu)	-9,67236
%95 alt limit (2-uçlu)	10,83225
t değeri	0,12450
Serbestlik derecesi	11
P değeri (1-uçlu)	0,45158
P değeri (2-uçlu)	0,90316

Tablo 11’de t testi sonucunun tek yönlü test için anlamsız olduğu ($t=0,12450$; $p=0,45158$) görülmektedir. Bu durumda $\beta_0 = 0$ hipotezi kabul edileceğinden yanlışlık olmadığı söylenebilir.

3.3.1.4.5. Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyon Yöntemi

Çalışma yanlılığını belirlemenin diğer bir yolu Begg ve Mazumdar'ın sıra korelasyonları testidir. Buna göre, Kendall'ın tau b katsayısı hesaplanır ve bu katsayının z testi sonucunun anlamlı olması durumunda, çalışmada yanlılık olduğu anlaşılır (Aybek ve diğ., 2014:25). Tablo 12'de Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki korelasyon için yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 12: Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları

Tau	0,14103
Tau'nun Z değeri	0,67110
P değeri (1 uçlu)	0,25108
P değeri (2 uçlu)	0,50216

Tablo 12'deki z testi sonuçlarına göre Tau değeri anlamsızdır ($z=0,67110$; $p=0,25108$). Bu durumda yanlılık olmadığını söyleyebiliriz.

Yanlılık analizlerinin tamamlanması ve bu analizlerde bir yanlılık bulgusuna ulaşamamasından dolayı bu bölüm için kurulan hipotezlerin sonuçları anlamlı hale gelmektedir. Sonuç olarak söylenebilecektir ki, Tablo 5'deki analizde hesaplanan rastsal etki büyüklüğünün (-0.249) Cohen kriterlerindeki en düşük ilişki düzeyinden (0.10) yüksek olması sebebiyle **H1 hipotezi kabul edilmiştir.**

Yine tablo 6'daki etki büyüklükleri için hesaplanan Q istatistiği $0,005$ iken $0,05$ önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (χ^2) değeri $3,84$ 'tür. Hesaplanan Q değeri ($0,005$)

kritik (χ^2) değerini aşmadığı için gruplar arasında farklılık olmadığı söylenebilecektir.

Bu durumda H2 hipotezi reddedilmiştir.

Ancak sektör ve yayın türü alt gruplarında hesaplanan değerler (sektör: 12,311 yayın türü: 61,595) kritik değer olan 3.84'den yüksek olduğu için bu alt gruplarda farklılık ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı **H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir**

3.3.2. Örgütsel Destek–Örgütsel Sinizm

Hipotezler;

H5:Örgütsel Destek algısı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H6:Örgütsel Destek algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.

H7:Örgütsel Destek algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.

H8:Örgütsel Destek algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik göstermektedir.

3.3.2.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi

Örgütsel destek –örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye ilişkin heterojenlik testi sonuçları Tablo 13’de gösterilmiştir.

Tablo 13: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün % 95 Güven Aralığı				Heterojenlik Testi			
	Çalışma Sayısı	Nokta Tahmini	Alt Sınır	Üst Sınır	Q Değeri (χ^2)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	I^2
Sabit	7	-0,554	-0,591	-0,514	67,932	6	0,000	91,168
Rastgele	7	-0,518	-0,643	-0,365				

Hesaplanan χ^2 değeri 67,932'dir. Kikare tablosundan 0,05 önem düzeyi ve 6 serbestlik

derecesine karşılık gelen değer okunarak χ^2_{tablo} değeri 12,59 olarak bulunmuştur.

Hesaplanan χ^2 değeri χ^2_{tablo} değerini aştığı için homojenlik sıfır hipotezi reddedilir.

Tablo 13'deki P değeri de 0,05'den küçük olduğu için çalışmaların etki büyüklüklerinin homojen dağılmadığı tespit edilmiştir. Heterojenlik düzeyini ölçmek için Higgins'in

önerdiği I^2 değerine de bakılabilir. Meta analize dahil edilmiş çalışmalar için

hesaplanan I^2 değeri 91,168'dir. Örgütsel destek –örgütsel sinizm arasındaki

korelasyona ilişkin hesaplanan I^2 değeri %50'den büyük olduğu için çalışmaların etki

büyüklüklerinin yüksek derecede heterojen dağıldığı söylenebilir. Bu nedenle sonraki analizlerde her iki modele ilişkin sonuçlar verilmiş, ancak rastsal model dikkate alınmıştır.

3.3.2.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması

Etki büyüklüğü olarak Pearson tarafından önerilen korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Rastsal ve sabit etki modellerine göre hesaplanan korelasyon katsayıları, % 95 güven aralıkları ve Fisher Z değerleri Tablo 14'de gösterilmiştir.

Tablo 14: Rastsal ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler

Model	Study name	Statistics for each study				Sample size	Statistics for each study	Correlation and 95% CI				
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-value			-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00
	Brandes,1997	-0,550	-0,660	-0,417	-6,941	129	0,000		+			
	Byrne ve Hochwarter, 2008	-0,500	-0,587	-0,402	-8,737	256	0,000		+			
	Cole vd,2006	-0,500	-0,597	-0,388	-7,729	201	0,000		+			
	Tokgöz,2011	-0,590	-0,682	-0,479	-8,545	162	0,000		+			
	James,2005	-0,650	-0,706	-0,586	-14,649	360	0,000		+			
	Korkmaz,2011	-0,734	-0,812	-0,631	-9,420	104	0,000		+			
	Nartgün ve Kalay,2014	0,150	-0,071	0,357	1,335	81	0,182					
Fixed		-0,554	-0,591	-0,514	-22,236		0,000		+			
Random		-0,518	-0,643	-0,365	-5,900		0,000		+			

Rastsal etki büyüklüğüne göre Örgütsel destek –örgütsel sinizm arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğü $r=-0,518$ olarak hesaplanmıştır. Bu etki büyüklüğü için % 95 güven aralığı $[-0,643; -0,365]$ şeklindedir. Bu etki büyüklüğü Cochen'in sınıflamasına göre etki büyüklüğü büyük olarak değerlendirilebilir. Tablo 14'de tüm çalışmalar için yapılan Z testi sonuçlarının ve genel sonucun anlamlı ($p\text{-value} < 0,05$) olduğu görülmektedir.

Tablo 14'ün sağ kısmında gösterilen orman grafiğinde Korkmaz'ın 2009'daki çalışması ile Nartgün ve Kalay'ın 2014'deki çalışmalarının etki büyüklüklerinin iki uç noktayı gösterdiği görülmektedir.

3.3.2.3. Alt Grup ve Moderatör Analizleri

Örgütsel destek –örgütsel sinizm arasındaki korelasyonların meta analizine dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin çalışmanın yapıldığı ülke, yayın türü ve sektör açısından farklılık gösterip göstermedikleri moderatör analizi ile test edilmiştir. Moderatör analizinin sonuçları Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları

Moderatör Değişken	Moderatör Değişken Seviyeleri	N	EB	S Hata	Z	% 95 Güven Aralığı		Q	sd
						Alt sınır	Üst sınır		
Çalışmanın Yapıldığı Ülke	Yerli	4	-0,568	0,013	-19,712	-0,610	-0,523	1,629	1
	Yabancı	3	-0,511	0,265	-10,369	-0,585	-0,428		
Sektör	Endüstri	4	-0,529	0,005	-15,975	-0,579	-0,475	2,093	1
	Hizmet	3	-0,586	0,251	-15,535	-0,639	-0,527		
Tür	Makale	4	-0,462	0,068	-13,103	-0,518	-0,401	23,012	1
	Tez	3	-0,647	0,018	-18,595	-0,691	-0,597		

Tablo 15'de Yerli ve yabancı kaynaklar için hesaplanan etki büyüklüklerinin birbirine yakın olduğu (Yerli=-0,568; Yabancı=-0,511) görülmektedir. Bu etki büyüklükleri için

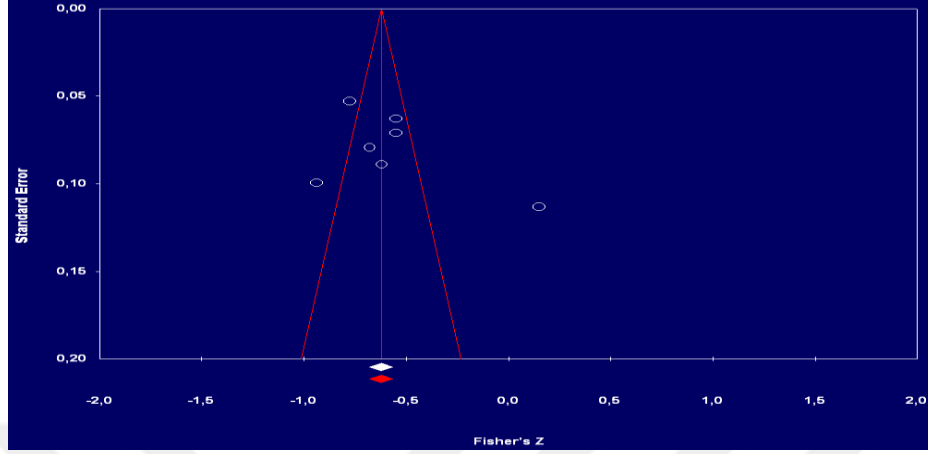
hesaplanan Q istatistiği 1,629 iken 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (x^2) değeri 3,84'tür. Hesaplanan Q değeri kritik (x^2) değerini aşmadığı için gruplar arasında farklılık olmadığı söylenebilir. Tabloda Endüstri işletmeleri ile hizmet sektörünün ortalama etki büyüklükleri arasında önemli derecede farklılık olmadığı (Endüstri=-0,529; Hizmet=-0,586) görülmektedir. Hesaplanan Q istatistiği (2,093) 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için bakılan (x^2) tablo değerini (3,84) aşmadığı için sektöre göre etki büyüklükleri arasında farklılık olmadığı söylenebilir. Yayın türlerine göre etki büyüklükleri arasında önemli farklılık görülmüştür (Makale=-0,462 ve Tez=-0,647). Bu etki büyüklükleri için hesaplanan Q değeri 23,012 ve (x^2) tablo değeri 3,84'dür. Q değeri (x^2) tablo değerini aştığından yayın türüne göre etki büyüklükleri arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

3.3.2.4. Yanlılık Analizleri

3.3.2.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot)

Örgütsel destek –örgütsel sinizm arasındaki korelasyon için çizilen huni grafiği şekil 4'de gösterilmiştir.

Şekil 4: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm İçin Meta Analizinin Huni Grafiği



Şekil 4’de çalışmaları temsil eden noktaların simetriğe yakın bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Gerçek çalışmaların ortalaması (beyaz olan) ile Duval ve Tweedie’nin kes ve ekle yöntemine göre hesaplanan ortalamanın (kırmızı olan) birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu durum yanlılık olmadığına ilişkin bir delil niteliğindedir.

3.3.2.4.2. Rosenthal’ın Güvenli N Yöntemi

Örgütsel destek –örgütsel sinizm arasındaki korelasyon için hesaplanan Güvenli N değeri Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmaların Z Değeri	-20,66983
Gözlenen çalışmaların P değeri	0,00000
Alfa	0,05000
Kuyruklar	2
Alfa için Z	1,96
Gözlenen çalışma sayısı (k)	7
P değerini alfa’dan büyük hale getirecek hatalı çalışma sayısı	772

Tablo 16'ya göre hesaplanan N değeri 772, k değeri ise 7'dir. Rosenthal'e göre bu değerin en az $5 \times 7 + 10 = 45$ olması gereklidir. 772 değeri 45'ten büyük olduğu için meta analiz bulgularının güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.2.4.3. Orwin'in Güvenli N Yöntemi

Orwin'in Güvenli N değeri Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,55355
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,00000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	37

Tablo 17'de korelasyonu 0,1'e getirecek etki seviyesi 0 olan çalışma sayısı 37 olarak bulunmuştur. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon 0,01 yapıldığında bu değer 34'e düşmektedir. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon -0,01 yapıldığında ise bu değer 41'e çıkmaktadır.

Tablo 18: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,55355
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,01000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	34

Tablo 19: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,55355
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	-0,01000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	41

3.3.2.4.4. Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi

Tablo 20'de Örgütsel destek –örgütsel sinizm arasındaki korelasyona ilişkin etki büyüklükleri için yapılan Egger regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 20: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları

Kesim Noktası	5,95928
Standart Hata	5,13913
% 95 üst limit (2-uçlu)	-7,25128
%95 alt limit (2-uçlu)	19,16984
t değeri	1,15959
Serbestlik derecesi	5
P değeri (1-uçlu)	0,14929
P değeri (2-uçlu)	0,29858

Tablo 20'de t testi sonucunun tek yönlü test için anlamsız olduğu ($t=1,15959$; $p=0,14929$) görülmektedir. Bu durumda $\beta_0 = 0$ hipotezi kabul edileceğinden yanlışlık olmadığı söylenebilir.

3.3.2.4.5. Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyon Yöntemi

Tablo 21'de Örgütsel destek –örgütsel sinizm arasındaki korelasyon için yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 21: Örgütsel Destek –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları

Tau	0,14286
Tau'nun Z değeri	0,45056
P değeri (1 uçlu)	0,38195
P değeri (2 uçlu)	0,76389

Tablo 21'deki z testi sonuçlarına göre Tau değeri anlamsızdır ($z=0,45056$; $p=0,38195$). Bu durumda yanlışlık olmadığını söyleyebiliriz.

Yanlılık analizlerinin tamamlanması ve bu analizlerde bir yanlılık bulgusuna ulaşılamamasından dolayı bu bölüm için kurulan hipotezlerin sonuçları anlamlı hale gelmektedir. Sonuç olarak söylenebilecektir ki, analizde hesaplanan rastsal etki büyüklüğünün (-0.518) Cohen kriterlerindeki en düşük ilişki düzeyinden (0.10) yüksek olması sebebiyle **H5 hipotezi kabul edilmiştir.**

Burada etki büyüklükleri için hesaplanan Q istatistiği 0,005 iken 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (x^2) değeri 3,84'tür.Yayının yapıldığı ülke alt grubunda hesaplanan Q değeri (1,629) kritik (x^2) değerini aşmadığı için gruplar arasında farklılık olmadığı söylenebilecektir. **Bu durumda H6 hipotezi reddedilmiştir.**

Sektör alt grubunda da hesaplanan değer (2,093) kritik değer olan 3.84'den düşük olduğu için olduğu için bu alt gruplarda farklılık ortaya çıkmamıştır. **Bu durumda H7 hipotezi de reddedilmiştir.**

Yayın türü alt grubunda elde edilen Q değeri (23,012) kritik değer olan 3,84 den yüksek olduğu için bu alt grupta farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda **H8 hipotezi kabul edilmiştir.**

3.3.3. Örgütsel Güven–Örgütsel Sinizm

Hipotezler;

H9:Örgütsel güven algısı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki vardır

H10:Örgütsel güven algısı ve sinizm arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.

H11:Örgütsel güven algısı ve sinizm arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.

H12:Örgütsel güven algısı ve sinizm arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik göstermektedir.

3.3.3.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi

Örgütsel güven –örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye ilişkin heterojenlik testi sonuçları Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün % 95 Güven Aralığı				Heterojenlik Testi			
	Çalışma Sayısı	Nokta Tahmini	Alt Sınır	Üst Sınır	Q Değeri (χ^2)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	I^2
Sabit	7	-0,559	-0,592	-0,525	102,327	6	0,000	94,136
Rastgele	7	-0,601	-0,719	-0,449				

Hesaplanan χ^2 değeri 102,327’dir. Kikare tablosundan 0,05 önem düzeyi ve 6 serbestlik derecesine karşılık gelen değer okunarak χ^2_{tablo} değeri 12,59 olarak bulunmuştur.

Hesaplanan χ^2 değeri χ^2_{tablo} değerini aştığı için homojenlik sıfır hipotezi reddedilir.

Tablo 22’deki P değeri de 0,05’den küçük olduğu için çalışmaların etki büyüklüklerinin homojen dağılmadığı tespit edilmiştir. Heterojenlik düzeyini ölçmek için Higgins’in önerdiği I^2 değerine de bakılabilir. Meta analize dahil edilmiş çalışmalar için

hesaplanan I^2 değeri 94,136’dir. Örgütsel güven –örgütsel sinizm arasındaki

korelasyona ilişkin hesaplanan I^2 değeri %50’den büyük olduğu için çalışmaların etki büyüklüklerinin yüksek derecede heterojen dağıldığı söylenebilir. Bu nedenle sonraki

analizlerde her iki modele ilişkin sonuçlar verilmiş, ancak rastsal model dikkate alınmıştır.

3.3.3.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması

Etki büyüklüğü olarak Pearson tarafından önerilen korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Rastsal ve sabit etki modellerine göre hesaplanan korelasyon katsayıları, % 95 güven aralıkları ve Fisher Z değerleri Tablo 23’de gösterilmiştir.

Tablo 23: Rastsal ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler

Model	Study name	Statistics for each study					Sample size Total	Correlation and 95% CI				
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value		-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00
	Brandes,1997	-0,650	-0,740	-0,538	-8,703	0,000	129		+			
	Mino,2002	-0,385	-0,465	-0,299	-8,189	0,000	410		+			
	Polat,2013	-0,750	-0,795	-0,697	-17,131	0,000	313		+			
	Pugh vd,2003	-0,780	-0,837	-0,706	-12,280	0,000	141		+			
	Ribbers,2009	-0,600	-0,763	-0,366	-4,384	0,000	43		+			
	Türköz vd,2013	-0,385	-0,468	-0,295	-7,787	0,000	371		+			
	Whitener vd,2005	-0,530	-0,621	-0,425	-8,450	0,000	208		+			
Fixed		-0,559	-0,592	-0,525	-25,219	0,000			+			
Random		-0,601	-0,719	-0,449	-6,444	0,000			+			

Rastsal etki büyüklüğüne göre Örgütsel destek –örgütsel sinizm arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğü $r=-0,601$ olarak hesaplanmıştır. Bu etki büyüklüğü için % 95 güven aralığı $[-0,719; -0,449]$ şeklindedir. Bu etki büyüklüğü Cochen’in sınıflamasına göre etki büyüklüğü büyük olarak değerlendirilebilir. Tablo 23’de tüm çalışmalar için yapılan Z testi sonuçlarının ve genel sonucun anlamlı ($p\text{-value} < 0,05$) olduğu görülmektedir.

Tablo 23’ün sağ kısmında gösterilen orman grafiğinde Pugh vd.’nin 2003’deki çalışması ile Türköz vd.’nin 2013’deki çalışmalarının etki büyüklüklerinin iki uç noktayı gösterdiği görülmektedir.

3.3.3.3. Alt Grup ve Moderatör Analizleri

Örgütsel güven –örgütsel sinizm arasındaki korelasyonların meta analizine dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin çalışmanın yapıldığı ülke, yayın türü ve sektör

açısından farklılık gösterip göstermedikleri moderatör analizi ile test edilmiştir. Moderatör analizinin sonuçları Tablo 24’de gösterilmiştir.

Tablo 24: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları

Moderatör Değişken	Moderatör Değişken Seviyeleri	N	EB	S Hata	Z	% 95 Güven Aralığı		Q	sd
						Alt sınır	Üst sınır		
Çalışmanın Yapıldığı Ülke	Yerli	5	-0,542	0,057	-18,366	-0,586	-0,495	1,326	1
	Yabancı	2	-0,582	0,227	-17,320	-0,629	-0,530		
Sektör	Endüstri	3	-0,428	0,029	-13,735	-0,480	-0,373	62,803	1
	Hizmet	4	-0,695	0,048	-22,586	-0,732	-0,655		
Tür	Makale	4	-0,605	0,086	-22,415	-0,643	-0,565	13,857	1
	Tez	3	-0,468	0,064	-12,141	-0,529	-0,401		

Tablo 24’de Yerli ve yabancı kaynaklar için hesaplanan etki büyüklüklerinin birbirine yakın olduğu (Yerli=-0,542; Yabancı=-0,582) görülmektedir. Bu etki büyüklükleri için hesaplana Q istatistiği 1,326 iken 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (x^2) değeri 3,84’tür. Hesaplanan Q değeri kritik (x^2) değerini aşmadığı için gruplar arasında farklılık olmadığı söylenebilir. Tabloda Endüstri işletmeleri ile hizmet sektörünün ortalama etki büyüklükleri arasında önemli derecede farklılık olduğu (Endüstri=-0,428; Hizmet=-0,695) görülmektedir. Hesaplanan Q istatistiği (62,803) 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için bakılan (x^2) tablo değerini (3,84) aşdığı için sektöre göre etki büyüklükleri arasında farklılık olduğu söylenebilir. Yayın türlerine göre etki büyüklükleri arasında önemli farklılık görülmüştür (Makale=-0,605 ve Tez=-0,468). Bu etki büyüklükleri için hesaplanan Q değeri 13,857 ve (x^2) tablo değeri 3,84’dür. Q

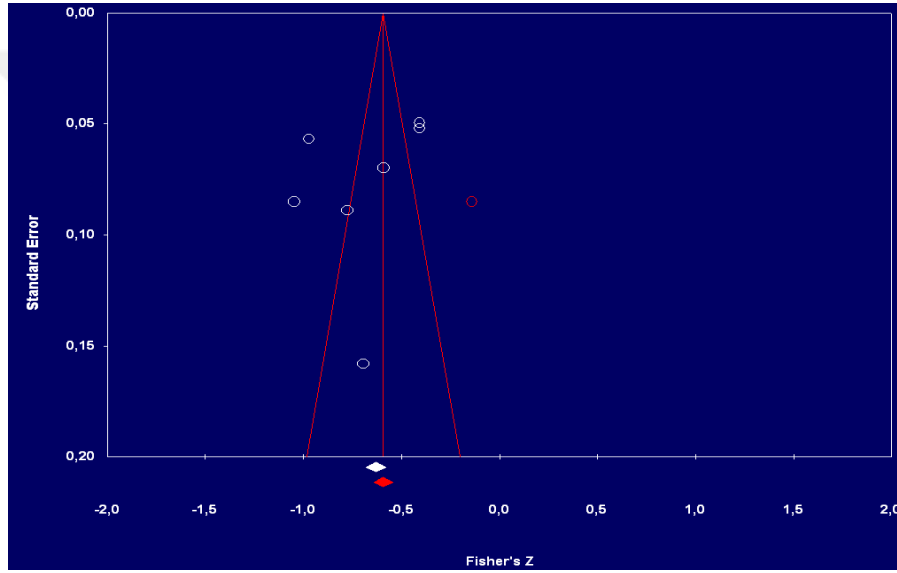
değeri (x^2) tablo değerini aştığından yayın türüne göre etki büyüklükleri arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

3.3.3.4. Yanlılık Analizleri

3.3.3.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot)

Örgütsel güven –örgütsel sinizm arasındaki korelasyon için çizilen huni grafiği Şekil 5’de gösterilmiştir.

Şekil 5: Örgütsel güven –örgütsel sinizm İçin Meta Analizinin Huni Grafiği



Şekil 5’de çalışmaları temsil eden noktaların simetriğe yakın bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Gerçek çalışmaların ortalaması (beyaz olan) ile Duval ve Tweedie’nin kes ve ekle yöntemine göre hesaplanan ortalamanın (kırmızı olan) birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu durum yanlılık olmadığına ilişkin bir delil niteliğindedir.

3.3.3.4.2. Rosenthal'ın Güvenli N Yöntemi

Örgütsel güven –örgütsel sinizm arasındaki korelasyon için hesaplanan Güvenli N değeri Tablo 25’de gösterilmiştir.

Tablo 25: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmaların Z Değeri	-25,29452
Gözlenen çalışmaların P değeri	0,00000
Alfa	0,05000
Kuyruklar	2
Alfa için Z	1,96
Gözlenen çalışma sayısı (k)	7
P değerini alfa’dan büyük hale getirecek hatalı çalışma sayısı	1.159

Tablo 25’e göre hesaplanan N değeri 1.159, k değeri ise 7’dir. Rosenthal’e göre bu değer en az $5 \times 7 + 10 = 45$ olması gereklidir. 1.159 değeri 45’ten büyük olduğu için meta analiz bulgularının güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.3.4.3. Orwin'in Güvenli N Yöntemi

Orwin'in Güvenli N değeri Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,55919
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,00000
Korelasyonu -0,01’in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	38

Tablo 26’da korelasyonu 0,1’e getirecek etki seviyesi 0 olan çalışma sayısı 38 olarak bulunmuştur. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon 0,01 yapıldığında bu değer 34’e düşmektedir. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon -0,01 yapıldığında ise bu değer 42’ye çıkmaktadır.

Tablo 27: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin’in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,55355
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,01000
Korelasyonu -0,01’in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	34

Tablo 28: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin’in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,55355
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	-0,01000
Korelasyonu -0,01’in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	42

3.3.3.4.4. Egger’in Doğrusal Regresyon Yöntemi

Tablo 29’da Örgütsel güven –örgütsel sinizm arasındaki korelasyona ilişkin etki büyükleri için yapılan Egger regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 29: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger’in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları

Kesim Noktası	-5,18946
Standart Hata	5,09171
% 95 üst limit (2-uçlu)	-18,27811
%95 alt limit (2-uçlu)	7,89919
t değeri	1,01920
Serbestlik derecesi	5
P değeri (1-uçlu)	0,17743
P değeri (2-uçlu)	0,35486

Tablo 29’da t testi sonucunun tek yönlü test için anlamsız olduğu ($t=1,01920$; $p=0,17743$) görülmektedir. Bu durumda $\beta_0 = 0$ hipotezi kabul edileceğinden yanlışlık olmadığı söylenebilir.

3.3.3.4.5. Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyon Yöntemi

Tablo 30'da Örgütsel güven –örgütsel sinizm arasındaki korelasyon için yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 30: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları

Tau	-0,28571
Tau'nun Z değeri	0,90113
P değeri (1 uçlu)	0,18376
P değeri (2 uçlu)	0,36752

Tablo 30'daki z testi sonuçlarına göre Tau değeri anlamsızdır ($z=0,90113$; $p=0,18376$). Bu durumda yanlılık olmadığını söyleyebiliriz.

Yanlılık analizlerinin tamamlanması ve bu analizlerde bir yanlılık bulgusuna ulaşılamamasından dolayı bu bölüm için kurulan hipotezlerin sonuçları anlamlı hale gelmektedir. Sonuç olarak söylenebilecektir ki, tablo 23'de hesaplanan rastsal etki büyüklüğünün (-0.601) Cohen kriterlerindeki en düşük ilişki düzeyinden (0.10) yüksek olması sebebiyle **H9 hipotezi kabul edilmiştir.**

Yine, tablo 24'deki etki büyüklükleri için hesaplanan Q istatistiği $0,005$ iken $0,05$ önem

düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (x^2) değeri $3,84$ 'tür. Hesaplanan Q değeri

$(1,326)$ kritik (x^2) değerini aşmadığı için yayın yapılan ülke alt grubunda gruplar arasında farklılık olmadığı söylenebilecektir. **Bu durumda H10 hipotezi reddedilmiştir.**

Ancak sektör ve yayın türü alt gruplarında hesaplanan değerler (sektör: $62,803$ yayın türü: $13,857$) kritik değer olan 3.84 'den yüksek olduğu için bu alt gruplarda farklılık ortaya çıkmaktadır. **Bundan dolayı H11 ve H12 hipotezleri kabul edilmiştir**

3.3.4. Psikolojik Sözleşme İhlali–Örgütsel Sinizm

Hipotezler;

H13:Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H14:Psikolojik sözleşme ihlali algısı ve sinizm arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.

H15:Psikolojik sözleşme ihlali algısı ve sinizm arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.

H16:Psikolojik sözleşme ihlali algısı ve sinizm arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik göstermektedir.

3.3.4.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi

Psikolojik sözleşme ihlali – örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye ilişkin heterojenlik testi sonuçları Tablo 31’de gösterilmiştir.

Tablo 31: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün % 95 Güven Aralığı				Heterojenlik Testi			
	Çalışma Sayısı	Nokta Tahmini	Alt Sınır	Üst Sınır	Q Değeri (χ^2)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	I^2
Sabit	11	0,412	0,382	0,441	128,677	10	0,000	92,229
Rastgele	11	0,378	0,259	0,486				

Hesaplanan χ^2 değeri 128,677'dir. Kikare tablosundan 0,05 önem düzeyi ve 10 serbestlik derecesine karşılık gelen değer okunarak χ^2_{tablo} değeri 18,31 olarak bulunmuştur. Hesaplanan χ^2 değeri χ^2_{tablo} değerini aştığı için homojenlik sıfır hipotezi reddedilir. Tablo 31'deki P değeri de 0,05'den küçük olduğu için çalışmaların etki büyüklüklerinin homojen dağılmadığı tespit edilmiştir. Heterojenlik düzeyini ölçmek için Higgins'in önerdiği I^2 değerine de bakılabilir. Meta analize dahil edilmiş çalışmalar için hesaplanan I^2 değeri 92,229'dur. Psikolojik sözleşme ihlali – örgütsel sinizm arasındaki korelasyona ilişkin hesaplanan I^2 değeri %50'den büyük olduğu için çalışmaların etki büyüklüklerinin yüksek derecede heterojen dağıldığı söylenebilir. Bu nedenle sonraki analizlerde her iki modele ilişkin sonuçlar verilmiş, ancak rastsal model dikkate alınmıştır.

3.3.4.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması

Etki büyüklüğü olarak Pearson tarafından önerilen korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Rastsal ve sabit etki modellerine göre hesaplanan korelasyon katsayıları, % 95 güven aralıkları ve Fisher Z değerleri Tablo 32'de gösterilmiştir.

Tablo 32: Rastsal Ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler

Model	Study name	Statistics for each study					Sample size	Correlation and 95% CI				
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value		-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00
	Ahmed vd,2013	0,153	0,000	0,299	1,963	0,050	165				+	
	Bashir vd,2011	0,262	0,106	0,406	3,241	0,001	149				+	
	Bashir ve Nasir,2013	0,179	0,063	0,290	3,006	0,003	279				+	
	Çetinkaya ,2014	0,395	0,332	0,455	11,185	0,000	720				+	
	Delken,2004	0,620	0,379	0,782	4,350	0,000	39				+	
	James,2005	0,400	0,309	0,483	8,005	0,000	360				+	
	Kuang-man,2011	0,620	0,560	0,673	15,448	0,000	457				+	
	Pugh vd,2003	0,200	0,036	0,354	2,382	0,017	141				+	
	MacLean vd,2014	0,420	0,292	0,533	5,990	0,000	182				+	
	Aslan,2014	0,614	0,548	0,672	14,072	0,000	390				+	
	Ay ve Ünal , 2015	0,163	0,026	0,294	2,332	0,020	204				+	
Fixed		0,412	0,382	0,441	24,217	0,000					+	
Random		0,378	0,259	0,486	5,870	0,000					+	

Rastsal etki büyüklüğüne göre Psikolojik sözleşme ihlali – örgütsel sinizm arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğü $r=0,378$ olarak hesaplanmıştır. Bu etki büyüklüğü için % 95 güven aralığı $[0,259; 0,486]$ şeklindedir. Bu etki büyüklüğü Cochen'in sınıflamasına göre etki büyüklüğü küçük ile orta arasında ve ortaya yakın olarak değerlendirilebilir. Tablo 32'de tüm çalışmalar için yapılan Z testi sonuçlarının ve genel sonucun anlamlı ($p\text{-value} < 0,05$) olduğu görülmektedir.

Tablo 32'nin sağ kısmında gösterilen orman grafiğinde Ahmed vd'nin 2013'deki çalışması ile Delken'in 2004'deki ve Kung-man'ın 2011'deki çalışmalarının etki büyüklüklerinin iki uç noktasını gösterdiği görülmektedir.

3.3.4.3. Alt Grup ve Moderatör Analizleri

Psikolojik sözleşme ihlali – örgütsel sinizm arasındaki korelasyonların meta analizine dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin çalışmanın yapıldığı ülke ve yayın türü açısından farklılık gösterip göstermedikleri moderatör analizi ile test edilmiştir. Sadece hizmet sektöründe yapılan çalışmalar olduğu için sektör değişkeninin moderatör etkisi araştırılmamıştır. Moderatör analizinin sonuçları Tablo 33'de gösterilmiştir.

Tablo 33: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları

Moderatör Değişken	Moderatör Değişken Seviyeleri	N	EB	S Hata	Z	% 95 Güven Aralığı		Q	sd
						Alt sınır	Üst sınır		
Çalışmanın Yapıldığı Ülke	yabancı	8	0,394	0,034	17,429	0,354	0,433	1,874	1
	yerli	3	0,436	0,061	16,869	0,391	0,479		
Tür	Bildiri	1	0,163	0,000	2,332	0,026	0,294	22,762	1
	Makale	6	0,386	0,050	14,978	0,340	0,430		
	Tez	4	0,465	0,026	19,479	0,424	0,504		

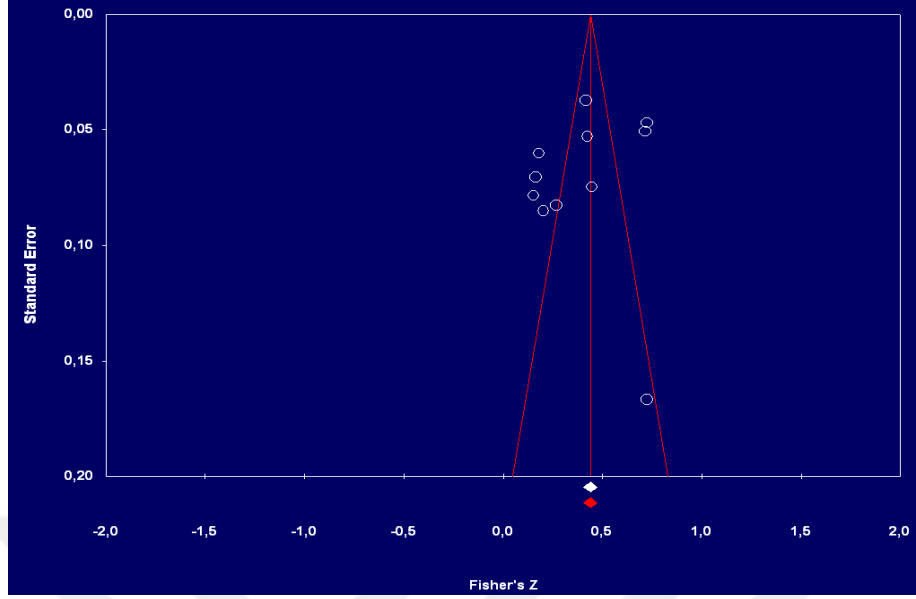
Tablo 33’de Yerli ve yabancı kaynaklar için hesaplanan etki büyüklüklerinin birbirinden yakın olduğu (Yabancı=0,394; Yerli=0,436) görülmektedir. Bu etki büyüklükleri için hesaplana Q istatistiği 1,874 iken 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (x^2) değeri 3,84’tür. Hesaplanan Q değeri kritik (x^2) değerini aşmadığı için gruplar arasında farklılık olmadığı söylenebilir. Yayın türlerine göre etki büyüklükleri arasında önemli farklılık görülmüştür (Bildiri=0,163; Makale=0,386 ve Tez=0,465). Bu etki büyüklükleri için hesaplanan Q değeri 22,762 ve (x^2) tablo değeri 5,99’dur. Q değeri (x^2) tablo değerini aştığından yayın türüne göre de etki büyüklükleri arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

3.3.4.4. Yanlılık Analizleri

3.3.4.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot)

Psikolojik sözleşme ihlali – örgütsel sinizm arasındaki korelasyon için çizilen huni grafiği şekil 6’da gösterilmiştir.

Şekil 6: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm İçin Meta Analizinin Huni Grafiği



Şekil 6’da çalışmaları temsil eden noktaların simetriğe yakın bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Gerçek çalışmaların ortalaması (beyaz olan) ile Duval ve Tweedie’nin kes ve ekle yöntemine göre hesaplanan ortalamanın (kırmızı olan) birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu durum yanlılık olmadığına ilişkin bir delil niteliğindedir.

3.3.4.4.2. Rosenthal’ın Güvenli N Yöntemi

Psikolojik sözleşme ihlali – örgütsel sinizm arasındaki korelasyon için hesaplanan Güvenli N değeri Tablo 34’de gösterilmiştir.

Tablo 34: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmaların Z Değeri	21,70059
Gözlenen çalışmaların P değeri	0,00000
Alfa	0,05000
Kuyruklar	2
Alfa için Z	1,96
Gözlenen çalışma sayısı (k)	11
P değerini alfa’dan büyük hale getirecek hatalı çalışma sayısı	1.338

Tablo 34'e göre hesaplanan N değeri 1.338, k değeri ise 11'dir. Rosenthal'e göre bu değer en az $5 \times 11 + 10 = 65$ olması gereklidir. 1.338 değeri 65'den büyük olduğu için meta analiz bulgularının güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.4.4.3. Orwin'in Güvenli N Yöntemi

Orwin'in Güvenli N değeri Tablo 35'de verilmiştir.

Tablo 35: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	0,41222
Önemsiz korelasyon kriteri	0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,00000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	38

Tablo 35'de korelasyonu 0,1'e getirecek etki seviyesi 0 olan çalışma sayısı 38 olarak bulunmuştur. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon -0,01 yapıldığında bu değer 34'e düşmektedir. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon 0,01 yapıldığında ise bu değer 42'ye çıkmaktadır.

Tablo 36: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	0,41222
Önemsiz korelasyon kriteri	0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,01000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	42

Tablo 37: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	0,41222
Önemsiz korelasyon kriteri	0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	-0,01000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	34

3.3.4.4. Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi

Tablo 38'de Psikolojik sözleşme ihlali – örgütsel sinizm arasındaki korelasyona ilişkin etki büyüklüğü için yapılan Egger regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 38: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları

Kesim Noktası	-3,48102
Standart Hata	3,32335
% 95 üst limit (2-uçlu)	-10,99895
%95 alt limit (2-uçlu)	4,03691
t değeri	1,04744
Serbestlik derecesi	9
P değeri (1-uçlu)	0,16110
P değeri (2-uçlu)	0,32221

Tablo 38'de t testi sonucunun tek yönlü test için anlamsız olduğu ($t=1,04744$; $p=0,16110$) görülmektedir. Bu durumda $\beta_0 = 0$ hipotezi kabul edileceğinden yanlılık olmadığı söylenebilir.

3.3.4.4.5. Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyon Yöntemi

Tablo 39'da Psikolojik sözleşme ihlali – örgütsel sinizm arasındaki korelasyon için yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 39: Psikolojik Sözleşme İhlali – Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg Ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları

Tau	-0,10909
Tau'nun Z değeri	0,46710
P değeri (1 uçlu)	0,32021
P değeri (2 uçlu)	0,64043

Tablo 39'daki z testi sonuçlarına göre Tau değeri anlamsızdır ($z=0,46710$; $p=0,32021$). Bu durumda yanlılık olmadığını söyleyebiliriz.

Yanlılık analizlerinin tamamlanması ve bu analizlerde bir yanlılık bulgusuna ulaşılmasından dolayı bu bölüm için kurulan hipotezlerin sonuçları anlamlı hale gelmektedir. Sonuç olarak söylenebilecektir ki, tablo 32’de Bu analizde hesaplanan rastsal etki büyüklüğünün (0,378) Cohen kriterlerindeki en düşük ilişki düzeyinden (0.10) yüksek olması sebebiyle **H13 hipotezi kabul edilmiştir**. Yine tablo 33’de etki büyüklükleri için hesaplanan Q istatistiği 0,005 iken 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik

derecesi için (x^2) değeri 3,84’tür. Hesaplanan Q değeri (1,874) kritik (x^2) değerini aşmadığı için yayın yapılan ülke alt grubunda gruplar arasında farklılık olmadığı söylenebilecektir. **Bu durumda H14 hipotezi reddedilmiştir**.

Ancak yayın türü alt gruplarında hesaplanan değer (22,762) kritik değer olan 3.84’den yüksek olduğu için bu alt grupta farklılık ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı **H16 hipotezi kabul edilmiştir**

3.3.5. Örgütsel Sinizm –İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Hipotezler;

H17:Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H18:Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.

H19:Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.

H20:Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik

3.3.5.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ilişkin heterojenlik testi sonuçları Tablo 40’da gösterilmiştir.

Tablo 40: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün % 95 Güven Aralığı				Heterojenlik Testi			
	Çalışma Sayısı	Nokta Tahmini	Alt Sınır	Üst Sınır	Q Değeri (χ^2)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	I^2
Sabit	16	0,341	0,316	0,364	384,505	15	0,000	96,099
Rastgele	16	0,368	0,242	0,482				

Hesaplanan χ^2 değeri 384,505’dir. Kikare tablosundan 0,05 önem düzeyi ve 15 serbestlik derecesine karşılık gelen değer okunarak χ^2_{tablo} değeri 24,99 olarak bulunmuştur. Hesaplanan χ^2 değeri χ^2_{tablo} değerini aştığı için homojenlik sıfır hipotezi reddedilir. Tablo 40’daki P değeri de 0,05’den küçük olduğu için çalışmaların etki büyüklüklerinin homojen dağılmadığı tespit edilmiştir. Heterojenlik düzeyini ölçmek için Higgins’in önerdiği I^2 değerine de bakılabilir. Meta analize dahil edilmiş çalışmalar için hesaplanan I^2 değeri 96,099’dur. Bu Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyona ilişkin hesaplanan I^2 değeri %50’den büyük olduğu için çalışmaların etki büyüklüklerinin yüksek derecede heterojen dağıldığı söylenebilir. Bu nedenle sonraki analizlerde her iki modele ilişkin sonuçlar verilmiş, ancak rastsal model dikkate alınmıştır.

3.3.5.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması

Etki büyüklüğü olarak Pearson tarafından önerilen korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Rastasal ve sabit etki modellerine göre hesaplanan korelasyon katsayıları, % 95 güven aralıkları ve Fisher Z değerleri Tablo 41’de gösterilmiştir.

Tablo 41. Rastasal ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler

Model	Study name	Statistics for each study					Sample size	Correlation and 95% CI				
		Correlation	Lower limit	Upper limit	p-Value	Z-Value		-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,0
	Barnes, 2010	0,380	0,301	0,454	0,000	8,719	478				+	
	Çağ, 2011	0,497	0,404	0,580	0,000	9,109	282				+	
	Çınar vd., 2014	0,489	0,346	0,610	0,000	6,026	130				+	
	Güzel ve Ayazlar, 2014	0,175	0,043	0,301	0,010	2,593	218				+	
	Khan ve Road, 2014	0,311	0,194	0,419	0,000	5,055	250				+	
	Kuang-man, 2013	0,700	0,650	0,744	0,000	18,480	457				+	
	Mantler vd., 2015	0,520	0,448	0,585	0,000	11,993	436				+	
	Polat ve Güngör, 2014	0,301	0,233	0,366	0,000	8,288	715				+	
	Polat ve Meydan, 2010	0,460	0,335	0,569	0,000	6,541	176				+	
	Roberts ve Zigami, 2014	-0,144	-0,214	-0,073	0,000	-3,955	747			+		
	Avey vd,2010	0,510	0,426	0,585	0,000	10,269	336				+	
	Bedeian,2007	0,360	0,269	0,445	0,000	7,308	379				+	
	Schaefer,2010	0,350	0,147	0,525	0,001	3,289	84				+	
	McClough vd,1998	0,410	0,237	0,558	0,000	4,399	105				+	
	Erbil,2013	0,162	0,050	0,270	0,005	2,831	303				+	
	Ay ve Ünal , 2015	0,199	0,063	0,327	0,004	2,859	204				+	
Fixed		0,341	0,316	0,364	0,000	25,705					+	
Random		0,368	0,242	0,482	0,000	5,424					+	

Rastasal etki büyüklüğüne göre Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğü $r=0,368$ olarak hesaplanmıştır. Bu etki büyüklüğü için % 95 güven aralığı $[0,242; 0,482]$ şeklindedir. Bu etki büyüklüğü Cochen’in sınıflamasına göre orta ile büyük arasındadır. Tablo 16’da tüm çalışmalar için yapılan Z testi sonuçlarının ve genel sonucun anlamlı ($p\text{-value} < 0,05$) olduğu görülmektedir.

Tablo 41’in sağ kısmında gösterilen orman grafiğinde Roberts ve Zigami’nin 2014’deki çalışması ile Kuang-man’ın 2013’deki çalışmalarının etki büyüklüklerinin iki uç noktayı gösterdiği görülmektedir.

3.3.5.3. Alt Grup ve Moderatör Analizleri

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyonların meta analizine dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin çalışmanın yapıldığı ülke, yayın türü ve sektör

açısından farklılık gösterip göstermedikleri moderatör analizi ile test edilmiştir. Moderatör analizinin sonuçları Tablo 42’de gösterilmiştir.

Tablo 42: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları

Moderatör Değişken	Moderatör Değişken Seviyeleri	N	EB	S Hata	Z	% 95 Güven Aralığı		Q	sd
						Alt sınır	Üst sınır		
Çalışmanın Yapıldığı Ülke	Yerli	7	0,315	0,016	14,617	0,275	0,354	2,62	1
	Yabancı	9	0,356	0,069	21,207	0,326	0,386		
Sektör	Endüstri	5	0,232	0,105	10,320	0,189	0,274	42,343	1
	Hizmet	11	0,399	0,027	24,425	0,370	0,427		
Tür	Makale	13	0,337	0,046	22,714	0,310	0,363	0,357	1
	Tez	3	0,355	0,032	12,050	0,301	0,407		

Tablo 42’de Yerli ve yabancı kaynaklar için hesaplanan etki büyüklüklerinin birbirine çok yakın olduğu (Yerli=0,315; Yabancı=0,356) görülmektedir. Bu etki büyüklükleri için hesaplanan Q istatistiği 2,62 iken 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (x^2) değeri 3,84’tür. Hesaplanan Q değeri kritik (x^2) değerini aşmadığı için gruplar arasında farklılık olmadığı söylenebilir. Tabloda Endüstri işletmeleri ile hizmet sektörünün ortalama etki büyüklükleri arasında önemli derecede farklılık (Endüstri=0,232; Hizmet=0,399) görülmektedir. Hesaplanan Q istatistiği (42,343) 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için bakılan (x^2) tablo değerini (3,84) aştığı için sektöre göre etki büyüklükleri arasında farklılık olduğu söylenebilir. Yayın türlerine göre etki büyüklükleri arasında da önemli farklılık görülmemiştir (Makale=0,337 ve Tez=0,355). Bu etki büyüklükleri için hesaplanan Q değeri 0,357 ve (x^2) tablo değeri 3,84’tür. Q

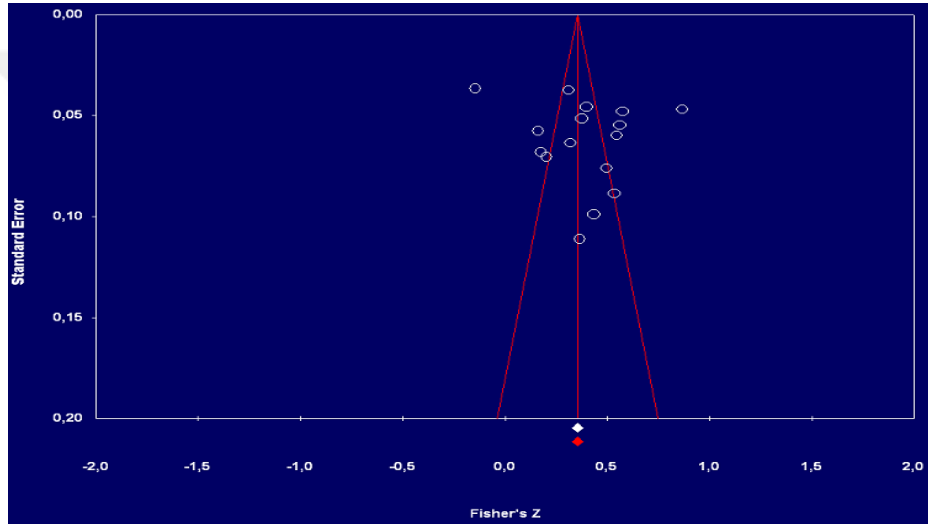
değeri (x^2) tablo değerini aşmağından yayın türüne göre etki büyüklükleri arasında anlamlı farklılık olmadığı söylenebilir.

3.3.5.4. Yanlılık Analizleri

3.3.5.4.1. Huni Grafiğı (FunnelPlot)

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon için çizilen huni grafiğı şekil 7’de gösterilmiştir.

Şekil 7: Örgütsel Adalet-Örgütsel Sinizm İçin Meta Analizinin Huni Grafiğı



Şekil 7’de çalışmaları temsil eden noktaların simetriğe yakın bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Gerçek çalışmaların ortalaması (beyaz olan) ile Duval ve Tweedie’nin kes ve ekle yöntemine göre hesaplanan ortalamanın (kırmızı olan) birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu durum yanlılık olmadığına ilişkin bir delil niteliğindedir.

3.3.5.4.2. Rosenthal’ın Güvenli N Yöntemi

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon için hesaplanan Güvenli N değeri Tablo 43’de gösterilmiştir.

Tablo 43: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmaların Z Değeri	25,95108
Gözlenen çalışmaların P değeri	0,00000
Alfa	0,05000
Kuyruklar	2
Alfa için Z	1,96
Gözlenen çalışma sayısı (k)	16
P değerini alfa'dan büyük hale getirecek hatalı çalışma sayısı	2.790

Tablo 43'e göre hesaplanan N değeri 2.790, k değeri ise 16'tür. Rosenthal'e göre bu değer en az $5 \times 16 + 10 = 90$ olması gereklidir. 2.790 değeri 90'dan büyük olduğu için meta analiz bulgularının güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.5.4.3. Orwin'in Güvenli N Yöntemi

Orwin'in Güvenli N değeri Tablo 44'de verilmiştir.

Tablo 44: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	0,34053
Önemsiz korelasyon kriteri	0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,00000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	41

Tablo 44'de korelasyonu 0,1'e getirecek etki seviyesi 0 olan çalışma sayısı 41 olarak bulunmuştur. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon -0,01 yapıldığında bu değer 37'ye düşmektedir. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon 0,01 yapıldığında ise bu değer 46'ya çıkmaktadır.

Tablo 45: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	0,34053
Önemsiz korelasyon kriteri	0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	-0,01000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	37

Tablo 46: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	0,34053
Önemsiz korelasyon kriteri	0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,01000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	46

3.3.5.4.4. Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi

Tablo 47'de Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyona ilişkin etki büyükleri için yapılan Egger regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 47: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları

Kesim Noktası	4,02
Standart Hata	4,42224
% 95 üst limit (2-uçlu)	-5,46027
%95 alt limit (2-uçlu)	13,50924
t değeri	0,91006
Serbestlik derecesi	14
P değeri (1-uçlu)	0,18910
P değeri (2-uçlu)	0,37819

Tablo 47'de t testi sonucunun tek yönlü test için anlamsız olduğu ($t=0,91006$; $p=0,18910$) görülmektedir. Bu durumda $\beta_0 = 0$ hipotezi kabul edileceğinden yanlılık olmadığı söylenebilir.

3.3.5.4.5. Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyon Yöntemi

Tablo 48'de Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon için yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 48: Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları

Tau	0,14103
Tau'nun Z değeri	0,67110
P değeri (1 uçlu)	0,25108
P değeri (2 uçlu)	0,50216

Tablo 48'deki z testi sonuçlarına göre Tau değeri anlamsızdır ($z=0,67110$; $p=0,25108$). Bu durumda yanlılık olmadığını söyleyebiliriz.

Yanlılık analizlerinin tamamlanması ve bu analizlerde bir yanlılık bulgusuna ulaşamamasından dolayı bu bölüm için kurulan hipotezlerin sonuçları anlamlı hale gelmektedir. Sonuç olarak söylenebilecektir ki, tablo 41'daki analizde hesaplanan rastsal etki büyüklüğünün (0,368) Cohen kriterlerindeki en düşük ilişki düzeyinden (0.10) yüksek olması sebebiyle **H17 hipotezi kabul edilmiştir**. Yine tablo 42'den yola çıkarak söylenebilecektir ki, burada etki büyüklükleri için hesaplanan Q istatistiği 0,005 iken 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (χ^2) değeri 3,84'tür. Yayının yapıldığı ülke alt grubunda hesaplanan Q değeri (2,62) ve yayın türü alt grubunda hesaplanan Q değeri (0,357) kritik (χ^2) değerini aşmadığı için gruplar arasında farklılık olmadığı söylenebilecektir. **Bu durumda H18 ve H20 hipotezleri reddedilmiştir**.

Ancak sektör alt grubunda hesaplanan değer (42,343) kritik değer olan 3.84'den yüksek olduğu için bu alt grupta farklılık ortaya çıkmaktadır. **Bundan dolayı H19 hipotezi kabul edilmiştir**

3.3.6. Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık

Hipotezler;

H21:Örgütsel Sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H22:Örgütsel Sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.

H23:Örgütsel Sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.

H24:Örgütsel Sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik göstermektedir.

3.3.6.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi

Örgütsel sinizm –örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ilişkin heterojenlik testi sonuçları Tablo 49’da gösterilmiştir.

Tablo 49: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün % 95 Güven Aralığı				Heterojenlik Testi			
	Çalışma Sayısı	Nokta Tahmini	Alt Sınır	Üst Sınır	Q Değeri (χ^2)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	I^2
Sabit	16	-0,529	-0,547	-0,511	957,830	15	0,000	98,434
Rastgele	16	-0,505	-0,644	-0,334				

Hesaplanan χ^2 değeri 957,830’dur. Kikare tablosundan 0,05 önem düzeyi ve 15

serbestlik derecesine karşılık gelen değer okunarak χ^2_{tablo} değeri 24,99 olarak

bulunmuştur. Hesaplanan χ^2 değeri χ^2_{tablo} değerini aştığı için homojenlik sıfır hipotezi reddedilir. Tablo 49’daki P değeri de 0,05’den küçük olduğu için çalışmaların etki büyüklüklerinin homojen dağılmadığı tespit edilmiştir. Heterojenlik düzeyini ölçmek

için Higgins'in önerdiği I^2 değerine de bakılabilir. Meta analize dahil edilmiş çalışmalar için hesaplanan I^2 değeri 98,434'dür. Örgütsel sinizm –örgütsel bağlılık arasındaki korelasyona ilişkin hesaplanan I^2 değeri %50'den büyük olduğu için çalışmaların etki büyüklüklerinin yüksek derecede heterojen dağıldığı söylenebilir. Bu nedenle sonraki analizlerde her iki modele ilişkin sonuçlar verilmiş, ancak rastsal model dikkate alınmıştır.

3.3.6.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması

Etki büyüklüğü olarak Pearson tarafından önerilen korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Rastsal ve sabit etki modellerine göre hesaplanan korelasyon katsayıları, % 95 güven aralıkları ve Fisher Z değerleri Tablo 50'de gösterilmiştir.

Tablo 50: Rastsal ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler

Model	Study name	Subgroup within study	Statistics for each study					Sample size	Correlation and 95% CI				
			Correlation	Lower limit	Upper limit	p-Value	Z-Value		Total	-1.00	-0.50	0.00	0.50
	Atwater vd,2000	Makale	-0,350	-0,514	-0,161	0,000	-3,524	96					
	Barnes,2010	Tez	-0,700	-0,743	-0,651	0,000	-18,902	478		+			
	Bedük vd,2015	Makale	-0,510	-0,674	-0,298	0,000	-4,322	62					
	Brandes,1997	Tez	-0,570	-0,676	-0,441	0,000	-7,268	129					
	Mino,2002	Tez	-0,225	-0,315	-0,131	0,000	-4,618	410					
	Özgan ve Külekçi,2012	Makale	-0,552	-0,645	-0,443	0,000	-8,381	185					
	Tekin ve Bedük,2015	Makale	-0,280	-0,391	-0,161	0,000	-4,494	247					
	Türküz vd,2013	Makale	-0,264	-0,356	-0,167	0,000	-5,187	371					
	Yıldız ,2013	Makale	-0,790	-0,835	-0,734	0,000	-15,747	219		+			
	English ve Chalon,2011	Makale	-0,340	-0,391	-0,287	0,000	-11,749	1104					
	Fritz vd,2009	Makale	-0,913	-0,925	-0,900	0,000	-40,737	698		+			
	Narasimhan ve Lawrence,2012	Makale	-0,460	-0,504	-0,413	0,000	-16,952	1165					
	McClough vd,1998	Makale	-0,520	-0,647	-0,365	0,000	-5,821	105					
	Turner ve Valentine,2001	Makale	-0,321	-0,427	-0,207	0,000	-5,303	257					
	Kılıç,2011	Tez	-0,342	-0,425	-0,253	0,000	-7,127	403					
	Çankıç ve Turak,2012	Bildiri	-0,296	-0,456	-0,117	0,001	-3,186	112					
Fixed			-0,529	-0,547	-0,511	0,000	-45,585			+			
Random			-0,505	-0,644	-0,334	0,000	-5,215						

Rastsal etki büyüklüğüne göre Örgütsel sinizm –örgütsel bağlılık arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğü $r=-0,505$ olarak hesaplanmıştır. Bu etki büyüklüğü için % 95 güven aralığı $[-0,644; -0,334]$ şeklindedir. Bu etki büyüklüğü Cochen'in sınıflamasına göre etki büyüklüğü büyük olarak değerlendirilebilir. Tablo 50'de tüm

çalışmalar için yapılan Z testi sonuçlarının ve genel sonucun anlamlı (p-value < 0,05) olduğu görülmektedir.

Tablo 50'nin sağ kısmında gösterilen orman grafiğinde Fritz ve diğerlerinin 2009'daki çalışması ile Mino'nun 2002'deki çalışmalarının etki büyüklüklerinin iki uç noktayı gösterdiği görülmektedir.

3.3.6.3. Alt Grup ve Moderatör Analizleri

Örgütsel sinizm –örgütsel bağlılık arasındaki korelasyonların meta analizine dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin çalışmanın yapıldığı ülke, yayın türü ve sektör açısından farklılık gösterip göstermedikleri moderatör analizi ile test edilmiştir. Moderatör analizinin sonuçları Tablo 51'de gösterilmiştir.

Tablo 51: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları

Moderatör Değişken	Moderatör Değişken Seviyeleri	N	EB	S Hata	Z	% 95 Güven Aralığı		Q	sd
						Alt sınır	Üst sınır		
Çalışmanın Yapıldığı Ülke	Yerli	7	-0,429	0,056	-18,206	-0,468	-0,388	36,499	1
	Yabancı	9	-0,562	0,141	-42,226	-0,582	-0,541		
Sektör	Endüstri	6	-0,619	0,204	-41,120	-0,640	-0,597	126,709	1
	Hizmet	10	-0,407	0,032	-22,667	-0,437	-0,375		
Tür	Bildiri	1	-0,296	0,000	-3,186	-0,456	-0,117	19,669	2
	Makale	11	-0,550	0,134	-41,349	-0,570	-0,529		
	Tez	4	-0,476	0,091	-19,435	-0,515	-0,435		

Tablo 51'de Yerli ve yabancı kaynaklar için hesaplanan etki büyüklüklerinin birbirine uzak olduğu (Yerli=-0,429; Yabancı=-0,562) görülmektedir. Bu etki büyüklükleri için hesaplanan Q istatistiği 36,499 iken 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (x^2)

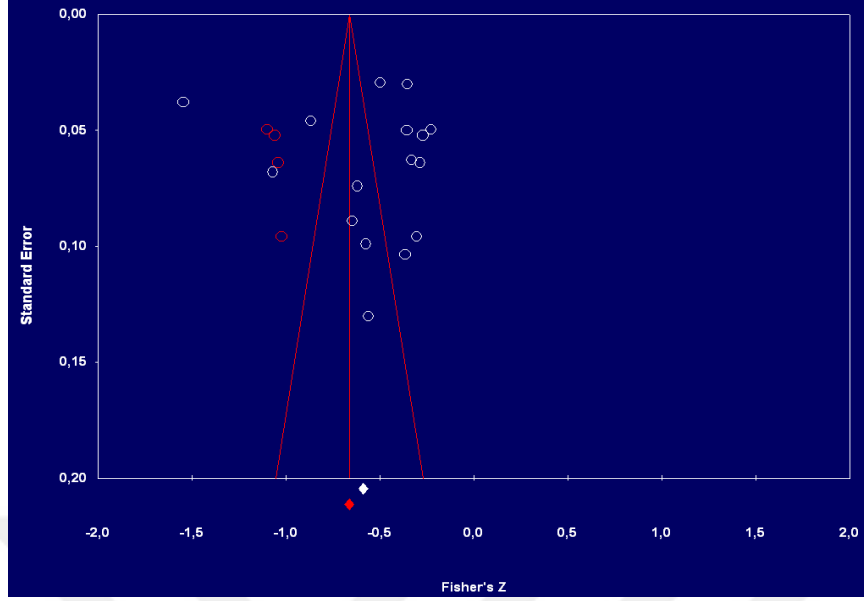
değeri 3,84'tür. Hesaplanan Q değeri kritik (x^2) değerini aştığı için gruplar arasında farklılık olduğu söylenebilir. Tabloda Endüstri işletmeleri ile hizmet sektörünün ortalama etki büyüklükleri arasında önemli derecede farklılık (Endüstri=-0,619; Hizmet=-0,407) görülmektedir. Hesaplanan Q istatistiği (126,709) 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için bakılan (x^2) tablo değerini (3,84) aştığı için sektöre göre etki büyüklükleri arasında farklılık olduğu söylenebilir. Yayın türlerine göre etki büyüklükleri arasında da önemli farklılık görülmüştür (Bildiri=-0,296; Makale=-0,550 ve Tez=-0,476). Bu etki büyüklükleri için hesaplanan Q değeri 19,669 ve (x^2) tablo değeri 5,99'dur. Q değeri (x^2) tablo değerini aştığından yayın türüne göre etki büyüklükleri arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

3.3.6.4. Yanlılık Analizleri

3.3.6.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot)

Örgütsel sinizm –örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon için çizilen huni grafiği Şekil 8'de gösterilmiştir.

Şekil 8: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık İçin Meta Analizinin Huni Grafiği



Şekil 8’de çalışmaları temsil eden noktaların simetriğe yakın bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Gerçek çalışmaların ortalaması (beyaz olan) ile Duval ve Tweedie’nin kes ve ekle yöntemine göre hesaplanan ortalamanın (kırmızı olan) birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu durum yanlılık olmadığına ilişkin bir delil niteliğindedir.

3.3.6.4.2. Rosenthal’ın Güvenli N Yöntemi

Örgütsel sinizm –örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon için hesaplanan Güvenli N değeri Tablo 52’de gösterilmiştir.

Tablo 52: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmaların Z Değeri	-40,83013
Gözlenen çalışmaların P değeri	0,00000
Alfa	0,05000
Kuyruklar	2
Alfa için Z	1,96
Gözlenen çalışma sayısı (k)	16
P değerini alfa’dan büyük hale getirecek hatalı çalışma sayısı	6.928

Tablo 52'ye göre hesaplanan N değeri 6.928, k değeri ise 16'tür. Rosenthal'e göre bu değer en az $5 \times 16 + 10 = 90$ olması gereklidir. 6.928 değeri 90'dan büyük olduğu için meta analiz bulgularının güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.6.4.3. Orwin'in Güvenli N Yöntemi

Orwin'in Güvenli N değeri Tablo 53'de verilmiştir.

Tablo 53: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,52906
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,00000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	78

Tablo 53'de korelasyonu 0,1'e getirecek etki seviyesi 0 olan çalışma sayısı 78 olarak bulunmuştur. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon 0,01 yapıldığında bu değer 71'e düşmektedir. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon -0,01 yapıldığında ise bu değer 87'ye çıkmaktadır.

Tablo 54: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,52906
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,01000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	71

Tablo 55: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,52906
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	-0,01000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	87

3.3.6.4.4. Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi

Tablo 56'da Örgütsel sinizm –örgütsel bağlılık arasındaki korelasyona ilişkin etki büyüklükleri için yapılan Egger regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 56: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları

Kesim Noktası	1,42979
Standart Hata	5,13770
% 95 üst limit (2-uçlu)	-9,58947
%95 alt limit (2-uçlu)	12,44906
t değeri	0,27829
Serbestlik derecesi	14
P değeri (1-uçlu)	0,39243
P değeri (2-uçlu)	0,78485

Tablo 56'da t testi sonucunun tek yönlü test için anlamsız olduğu ($t=0,27829$; $p=0,39243$) görülmektedir. Bu durumda $\beta_0 = 0$ hipotezi kabul edileceğinden yanlışlık olmadığı söylenebilir.

3.3.6.4.5. Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyon Yöntemi

Tablo 57'de Örgütsel sinizm –örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon için yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 57: Örgütsel Sinizm –Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları

Tau	-0,19167
Tau'nun Z değeri	1,03552
P değeri (1 uçlu)	0,15021
P değeri (2 uçlu)	0,30043

Tablo 57'deki z testi sonuçlarına göre Tau değeri anlamsızdır ($z=1,03552$; $p=0,15021$). Bu durumda yanlılık olmadığını söyleyebiliriz.

Yanlılık analizlerinin tamamlanması ve bu analizlerde bir yanlılık bulgusuna ulaşılamamasından dolayı bu bölüm için kurulan hipotezlerin sonuçları anlamlı hale gelmektedir. Sonuç olarak söylenebilecektir ki Tablo 50'deki analizde hesaplanan rastsal etki büyüklüğünün (-0.505) Cohen kriterlerindeki en düşük ilişki düzeyinden (0.10) yüksek olması sebebiyle **H21 hipotezi kabul edilmiştir.**

Yine tablo 51'den yola çıkarak, etki büyüklükleri için hesaplanan Q istatistiği $0,005$ iken $0,05$ önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (x^2) değeri $3,84$ 'tür. Yayın yapılan ülke alt grubunda hesaplanan Q değeri ($36,499$), sektör için hesaplanan Q değeri ($126,709$) ve yayın türü için elde edilen değer ($19,669$) kritik (x^2) değerini aştığı için gruplar arasında farklılık olduğu söylenebilecektir. **Bu durumda H22, H23 ve H24 hipotezleri kabul edilmiştir.**

3.3.7. Örgütsel Sinizm–İş Tatmini

Hipotezler;

H25:Örgütsel Sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H26:Örgütsel Sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.

H27:Örgütsel Sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.

H28:Örgütsel Sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik göstermektedir.

3.3.7.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi

Örgütsel sinizm –iş tatmini arasındaki ilişkiye ilişkin heterojenlik testi sonuçları Tablo 58’de gösterilmiştir.

Tablo 58: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün % 95 Güven Aralığı				Heterojenlik Testi			
	Çalışma Sayısı	Nokta Tahmini	Alt Sınır	Üst Sınır	Q Değeri (χ^2)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	I^2
Sabit	10	-0,249	-0,281	-0,217	441,280	9	0,000	97,960
Rastgele	10	-0,288	-0,494	-0,050				

Hesaplanan χ^2 değeri 441,280’tir. Kikare tablosundan 0,05 önem düzeyi ve 9 serbestlik derecesine karşılık gelen değer okunarak χ^2_{tablo} değeri 16,92 olarak bulunmuştur.

Hesaplanan χ^2 değeri χ^2_{tablo} değerini aştığı için homojenlik sıfır hipotezi reddedilir. Tablo 58’deki P değeri de 0,05’den küçük olduğu için çalışmaların etki büyüklüklerinin homojen dağılmadığı tespit edilmiştir. Heterojenlik düzeyini ölçmek için Higgins’in önerdiği I^2 değerine de bakılabilir. Meta analize dahil edilmiş çalışmalar için hesaplanan I^2 değeri 97,960’dır. Örgütsel sinizm –iş tatmini arasındaki korelasyona ilişkin hesaplanan I^2 değeri %50’den büyük olduğu için çalışmaların etki

büyükliklerinin yüksek derecede heterojen dağıldığı söylenebilir. Bu nedenle sonraki analizlerde her iki modele ilişkin sonuçlar verilmiş, ancak rastsal model dikkate alınmıştır.

3.3.7.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması

Etki büyüklüğü olarak Pearson tarafından önerilen korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Rastsal ve sabit etki modellerine göre hesaplanan korelasyon katsayıları, % 95 güven aralıkları ve Fisher Z değerleri Tablo 59’da gösterilmiştir.

Tablo 59: Rastsal Ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler

Model	Study name	Statistics for each study					Sample size Total	Correlation and 95% CI				
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value		-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00
	Arabacı,2010	-0,370	-0,480	-0,249	-5,682	0,000	217		+			
	Hochwarter vd,2004	-0,470	-0,552	-0,379	-8,952	0,000	311		+			
	Polat ve Güngör ,2014	0,262	0,192	0,329	7,158	0,000	715			+		
	Scott ve Zweig,2008	-0,430	-0,516	-0,335	-8,084	0,000	312		+			
	Srivastava ve Adams,2011	-0,400	-0,550	-0,226	-4,279	0,000	105		+			
	Thompson vd,2000	0,576	0,442	0,685	7,101	0,000	120				+	
	Bedeian,2007	-0,500	-0,572	-0,420	-10,651	0,000	379		+			
	Dyne vd,1994	-0,200	-0,280	-0,117	-4,689	0,000	538			+		
	McClough vd,1998	-0,660	-0,756	-0,536	-8,007	0,000	105		+			
	Kılıç,2013	-0,506	-0,568	-0,438	-12,487	0,000	505		+			
Fixed		-0,249	-0,281	-0,217	-14,558	0,000			+			
Random		-0,288	-0,494	-0,050	-2,360	0,018			+			

Rastsal etki büyüklüğüne göre Örgütsel sinizm –iş tatmini arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğü $r=-0,288$ olarak hesaplanmıştır. Bu etki büyüklüğü için % 95 güven aralığı $[-0,494; 0,050]$ şeklindedir. Bu etki büyüklüğü Cochen’in sınıflamasına göre etki büyüklüğü küçük olarak değerlendirilebilir. Tablo 59’da tüm çalışmalar için yapılan Z testi sonuçlarının ve genel sonucun anlamlı ($p\text{-value} < 0,05$) olduğu görülmektedir.

Tablo 59’un sağ kısmında gösterilen orman grafiğinde McClough vd’nin 1998’deki çalışması ile Thompson vd’nin 2000’deki çalışmalarının etki büyüklüklerinin iki uç noktayı gösterdiği görülmektedir.

3.3.7.3. Alt Grup ve Moderatör Analizleri

Örgütsel sinizm –iş tatmini arasındaki korelasyonların meta analizine dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin çalışmanın yapıldığı ülke, yayın türü ve sektör açısından farklılık gösterip göstermedikleri moderatör analizi ile test edilmiştir. Moderatör analizinin sonuçları Tablo 60’da gösterilmiştir.

Tablo 60: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları

Moderatör Değişken	Moderatör Değişken Seviyeleri	N	EB	S Hata	Z	% 95 Güven Aralığı		Q	sd
						Alt sınır	Üst sınır		
Çalışmanın Yapıldığı Ülke	Yabancı	7	-0,177	0,161	-8,043	-0,219	-0,134	30,353	1
	Yerli	3	-0,360	0,043	-13,327	-0,407	-0,311		
Sektör	Endüstri	4	-0,215	0,164	-7,118	-0,272	-0,157	2,024	1
	Hizmet	6	-0,265	0,129	-12,779	-0,303	-0,226		
Tür	Bildiri	2	-0,152	0,881	-3,164	-0,243	-0,058	385,772	2
	Makale	7	-0,205	0,099	-10,075	-0,243	-0,166		
	Tez	1	-0,506	0,000	-12,487	-0,568	-0,438		

Tablo 60’da Yerli ve yabancı kaynaklar için hesaplanan etki büyüklüklerinin birbirinden çok uzak olduğu (Yabancı=-0,177; Yerli=-0,360) görülmektedir. Bu etki büyüklükleri için hesaplana Q istatistiği 30,353 iken 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (x^2) değeri 3,84’tür. Hesaplanan Q değeri kritik (x^2) değerini aştığı için gruplar arasında farklılık olduğu söylenebilir. Tabloda Endüstri işletmeleri ile hizmet sektörünün ortalama etki büyüklükleri arasında önemli derecede farklılık olmadığı (Endüstri=-0,215; Hizmet=-0,265) görülmektedir. Hesaplanan Q istatistiği (2,024) 0,05

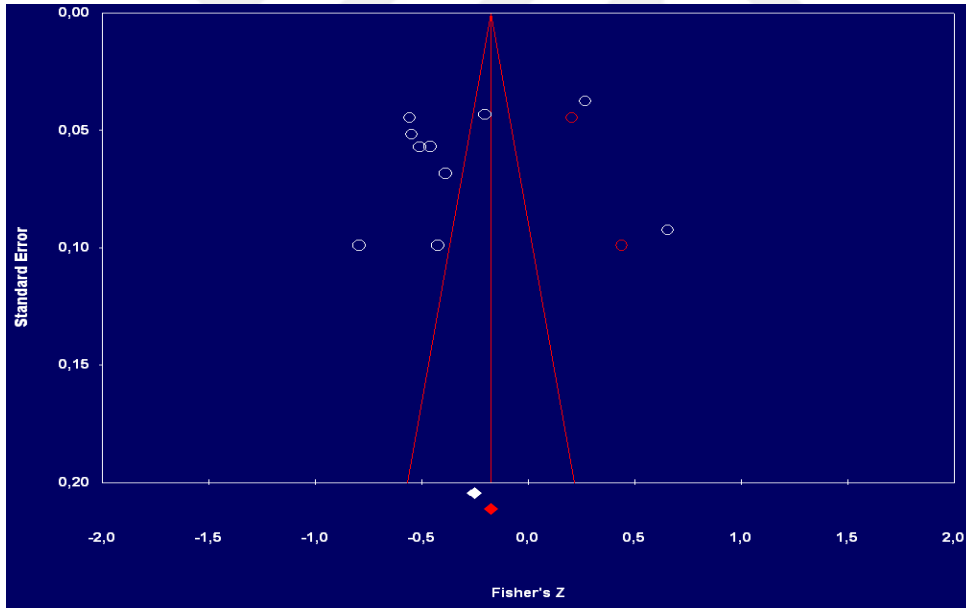
önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için bakılan (χ^2) tablo değerini (3,84) aşmadığı için sektöre göre etki büyüklükleri arasında farklılık olmadığı söylenebilir. Yayın türlerine göre etki büyüklükleri arasında önemli farklılık görülmüştür (Bildiri=-0,152; Makale=-0,205 ve Tez=-0,506). Bu etki büyüklükleri için hesaplanan Q değeri 385,772 ve (χ^2) tablo değeri 5,99'dur. Q değeri (χ^2) tablo değerini aştığından yayın türüne göre de etki büyüklükleri arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

3.3.7.4. Yanlılık Analizleri

3.3.7.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot)

Örgütsel sinizm –iş tatmini arasındaki korelasyon için çizilen huni grafiği şekil 9'da gösterilmiştir.

Şekil 9: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini İçin Meta Analizin Huni Grafiği



Şekil 9'da çalışmaları temsil eden noktaların simetriğe yakın bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Gerçek çalışmaların ortalaması (beyaz olan) ile Duval ve Tweedie'nin

kes ve ekle yöntemine göre hesaplanan ortalamanın (kırmızı olan) birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu durum yanlışlık olmadığına ilişkin bir delil niteliğindedir.

3.3.7.4.2. Rosenthal'ın Güvenli N Yöntemi

Örgütsel sinizm –iş tatmini arasındaki korelasyon için hesaplanan Güvenli N değeri Tablo 61’de gösterilmiştir.

Tablo 61: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmaların Z Değeri	-15,36019
Gözlenen çalışmaların P değeri	0,00000
Alfa	0,05000
Kuyruklar	2
Alfa için Z	1,96
Gözlenen çalışma sayısı (k)	10
P değerini alfa’dan büyük hale getirecek hatalı çalışma sayısı	605

Tablo 61’e göre hesaplanan N değeri 605, k değeri ise 10’dur. Rosenthal’e göre bu değer en az $5 \times 10 + 10 = 60$ olması gereklidir. 605 değeri 60’dan büyük olduğu için meta analiz bulgularının güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.7.4.3. Orwin'in Güvenli N Yöntemi

Orwin'in Güvenli N değeri Tablo 62’de verilmiştir.

Tablo 62: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,24897
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,00000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	16

Tablo 62’de korelasyonu 0,1’e getirecek etki seviyesi 0 olan çalışma sayısı 16 olarak bulunmuştur. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon 0,01 yapıldığında bu değer

14'e düşmektedir. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon -0,01 yapıldığında ise bu değer 18'ye çıkmaktadır.

Tablo 63: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,24897
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,01000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	14

Tablo 64: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,24897
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	-0,01000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	18

3.3.7.4.4. Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi

Tablo 65'de Örgütsel sinizm –iş tatmini arasındaki korelasyona ilişkin etki büyüklükleri için yapılan Egger regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 65: Örgütsel Sinizm –İş Tatmini Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger'in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları

Kesim Noktası	-5,07865
Standart Hata	7,48040
% 95 üst limit (2-uçlu)	-22,32847
%95 alt limit (2-uçlu)	12,17117
t değeri	0,67893
Serbestlik derecesi	8
P değeri (1-uçlu)	0,25817
P değeri (2-uçlu)	0,51634

Tablo 65’de t testi sonucunun tek yönlü test için anlamsız olduğu ($t=0,67893$; $p=0,25817$) görülmektedir. Bu durumda $\beta_0 = 0$ hipotezi kabul edileceğinden yanlılık olmadığı söylenebilir.

3.3.7.4.5. Begg ve Mazumdar’ın Sıra Korelasyon Yöntemi

Tablo 66’da Örgütsel sinizm –iş tatmini arasındaki korelasyon için yapılan Begg ve Mazumdar’ın Sıra Korelasyonları testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 66: Örgütsel Güven –Örgütsel Sinizm Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg ve Mazumdar’ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları

Tau	0,00000
Tau’nun Z değeri	0,00000
P değeri (1 uçlu)	0,50000
P değeri (2 uçlu)	1,0000

Tablo 66’daki z testi sonuçlarına göre Tau değeri anlamsızdır ($z=0,00000$; $p=0,50000$). Bu durumda yanlılık olmadığını söyleyebiliriz.

Yanlılık analizlerinin tamamlanması ve bu analizlerde bir yanlılık bulgusuna ulaşılamamasından dolayı bu bölüm için kurulan hipotezlerin sonuçları anlamlı hale gelmektedir. Sonuç olarak söylenebilecektir ki, tablo 59’da hesaplanan rastsal etki büyüklüğünün (-0.288) Cohen kriterlerindeki en düşük ilişki düzeyinden (0.10) yüksek olması sebebiyle **H25 hipotezi kabul edilmiştir.**

Yine, tablo 60’da etki büyüklükleri için hesaplanan Q istatistiği 0,005 iken 0,05 önem

düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (x^2) değeri 3,84’tür. Çalışmanın yapıldığı ülke alt grubu için hesaplanan Q değeri (30,353) ve yayın alt grubu için hesaplanan değer

(385,772) kritik ^(x^2) değerinden yüksek olduğu için bu alt gruplar arasında farklılık olduğu söylenebilecektir. **Bu durumda H26 ve H28 hipotezleri kabul edilmiştir**

Ancak sektör alt grubunda hesaplanan değer (2,024) kritik değer olan 3.84'den düşük olduğu için bu alt gruplarda farklılık görülmemektedir. **Bundan dolayı H27 hipotezi reddedilmiştir.**

3.3.8. Örgütsel Sinizm - Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi

Hipotezler;

H29:Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H30:Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.

H31:Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.

H32:Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik göstermektedir.

3.3.8.1. Heterojenlik Testi ve Analiz Modelinin Belirlenmesi

Örgütsel sinizm– örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiye ilişkin heterojenlik testi sonuçları Tablo 67'de gösterilmiştir.

Tablo 67: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Korelasyona İlişkin Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün % 95 Güven Aralığı				Heterojenlik Testi			
	Çalışma Sayısı	Nokta Tahmini	Alt Sınır	Üst Sınır	Q Değeri (χ^2)	Serbestlik Derecesi	P Değeri	I^2
Sabit	12	-0,265	-0,297	-0,233	55,440	11	0,000	80,159
Rastgele	12	-0,246	-0,318	-0,171				

Hesaplanan χ^2 değeri 55,440'dir. Kikare tablosundan 0,05 önem düzeyi ve 11 serbestlik

derecesine karşılık gelen değer okunarak χ^2_{tablo} değeri 19,68 olarak bulunmuştur.

Hesaplanan χ^2 değeri χ^2_{tablo} değerini aştığı için homojenlik sıfır hipotezi reddedilir.

Tablo 67'deki P değeri de 0,05'den küçük olduğu için çalışmaların etki büyüklüklerinin homojen dağılmadığı tespit edilmiştir. Heterojenlik düzeyini ölçmek için Higgins'in

önerdiği I^2 değerine de bakılabilir. Meta analize dahil edilmiş çalışmalar için

hesaplanan I^2 değeri 80,159'dur. Örgütsel sinizm– örgütsel vatandaşlık arasındaki

korelasyona ilişkin hesaplanan I^2 değeri %50'den büyük olduğu için çalışmaların etki büyüklüklerinin yüksek derecede heterojen dağıldığı söylenebilir. Bu nedenle sonraki analizlerde her iki modele ilişkin sonuçlar verilmiş, ancak rastsal model dikkate alınmıştır.

3.3.8.2. Etki Büyüklüklerinin Hesaplanması

Etki büyüklüğü olarak Pearson tarafından önerilen korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Rastsal ve sabit etki modellerine göre hesaplanan korelasyon katsayıları, % 95 güven aralıkları ve Fisher Z değerleri Tablo 68’de gösterilmiştir.

Tablo 68: Rastsal Ve Sabit Etki Modellerine Göre Hesaplanan İstatistikler

Model	Study name	Statistics for each study					Sample size	Correlation and 95% CI				
		Correlation	Lower limit	Upper limit	Z-Value	p-Value		-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00
	Andersson ve bateman ,1997	-0,400	-0,509	-0,279	-6,051	0,000	207		+			
	Barnes,2010	-0,430	-0,500	-0,354	-10,023	0,000	478		+			
	Brandes,1997	-0,070	-0,240	0,104	-0,787	0,431	129			+		
	Byrne, Hochwarter, 2008	-0,190	-0,305	-0,069	-3,059	0,002	256			+		
	Evans vd,2011	-0,300	-0,425	-0,164	-4,210	0,000	188		+			
	Hochwarter vd,2004	-0,200	-0,304	-0,091	-3,558	0,000	311			+		
	Kuang-man,2011	-0,170	-0,258	-0,080	-3,658	0,000	457			+		
	Wilkerson vd,2008	-0,040	-0,230	0,153	-0,404	0,686	105				+	
	Yetim ve Ceylan,2011	-0,152	-0,259	-0,042	-2,693	0,007	312			+		
	Turner ve Valentine,2001	-0,246	-0,358	-0,127	-4,003	0,000	257			+		
	Kabataş,2010	-0,209	-0,330	-0,081	-3,175	0,001	227			+		
	Kılıp, 2014	-0,407	-0,486	-0,322	-8,608	0,000	400		+			
Fixed		-0,265	-0,297	-0,233	-15,588	0,000			+			
Random		-0,246	-0,318	-0,171	-6,272	0,000			+			

Rastsal etki büyüklüğüne göre örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki düzeyini gösteren etki büyüklüğü $r=-0,246$ olarak hesaplanmıştır. Bu etki büyüklüğü için % 95 güven aralığı $[-0,318; -0,171]$ şeklindedir. Bu etki büyüklüğü Cohen’in sınıflamasına göre etki büyüklüğü küçük ile orta arasında olduğu değerlendirilebilir. Tablo 68’de tüm çalışmalar için yapılan Z testi sonuçlarının ve genel sonucun anlamlı ($p\text{-value} < 0,05$) olduğu görülmektedir.

Tablo 68’in sağ kısmında gösterilen orman grafiğinde Wilkerson vd’nin 2008’deki çalışması ile Barnes’ın 2010’daki çalışmalarının etki büyüklüklerinin iki uç noktasını gösterdiği görülmektedir.

3.3.8.3. Alt Grup ve Moderatör Analizleri

Örgütsel sinizm– örgütsel vatandaşlık arasındaki korelasyonların meta analizine dahil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin çalışmanın yapıldığı ülke ve yayın türü açısından farklılık gösterip göstermedikleri moderatör analizi ile test edilmiştir. Sadece

hizmet sektöründe yapılan çalışmalar olduğu için sektör değişkeninin moderatör etkisi araştırılmamıştır. Moderatör analizinin sonuçları Tablo 69’da gösterilmiştir.

Tablo 69: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Korelasyonların Etki Büyüklükleri İçin Moderatör Analizi Sonuçları

Moderatör Değişken	Moderatör Değişken Seviyeleri	N	EB	S Hata	Z	% 95 Güven Aralığı		Q	sd
						Alt sınır	Üst sınır		
Çalışmanın Yapıldığı Ülke	Yabancı	9	-0,260	0,010	-12,922	-0,297	-0,222	0,279	1
	Yerli	3	-0,279	0,025	-8,734	-0,337	-0,219		
Sektör	Endüstri	6	-0,289	0,015	-11,845	-0,333	-0,243	1,975	1
	Hizmet	6	-0,243	0,012	-10,230	-0,287	-0,198		
Tür	Makale	8	-0,213	0,005	-9,848	-0,254	-0,172	16,994	1
	Tez	4	-0,350	0,023	-12,767	-0,398	-0,300		

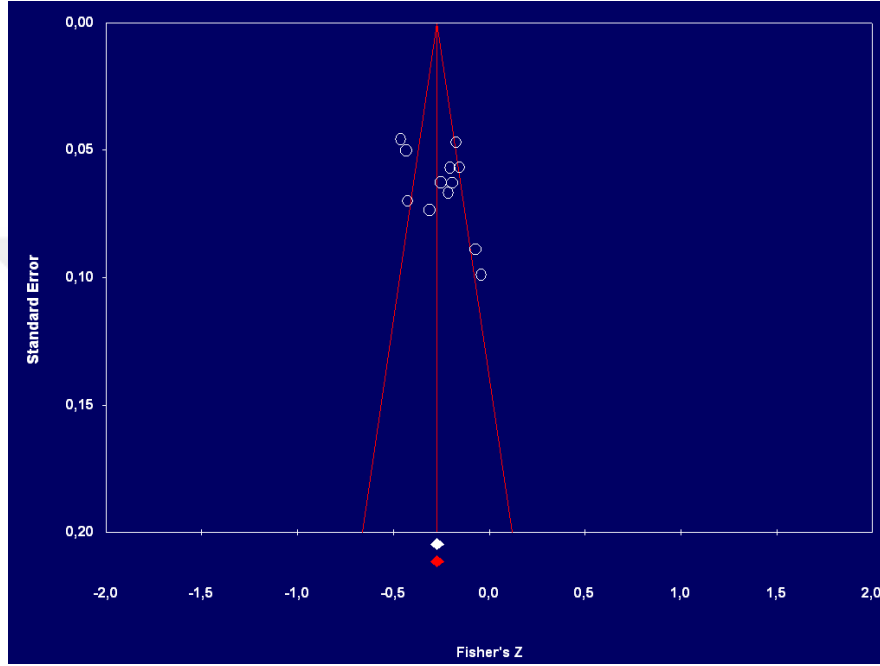
Tablo 69’da Yerli ve yabancı kaynaklar için hesaplanan etki büyüklüklerinin birbirine çok yakın olduğu (Yabancı=-0,260; Yerli=-0,279) görülmektedir. Bu etki büyüklükleri için hesaplanan Q istatistiği 0,279 iken 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (x^2) değeri 3,84’tür. Hesaplanan Q değeri kritik (x^2) değerini aşmadığı için gruplar arasında farklılık olmadığı söylenebilir. Endüstri sektörü ile hizmet sektörünün etki büyüklükleri birbirine yakındır (Endüstri=-0,289; Hizmet=-0,243). Hesaplanan Q değeri (1,975) 0,05 önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için x^2 tablo değerini (3,84) aşmadığından gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığı söylenebilir. Yayın türlerine göre etki büyüklükleri arasında önemli farklılık görülmüştür (Makale=-0,213 ve Tez=-0,350). Bu etki büyüklükleri için hesaplanan Q değeri 16,994 ve (x^2) tablo değeri 3,84’tür. Q değeri (x^2) tablo değerini aştığından yayın türüne göre de etki büyüklükleri arasında anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

3.3.8.4. Yanlılık Analizleri

3.3.8.4.1. Huni Grafiği (FunnelPlot)

Örgütsel sinizm– örgütsel vatandaşlık arasındaki korelasyon için çizilen huni grafiği şekil 10’da gösterilmiştir.

Şekil 10: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık İçin Meta Analizinin Huni Grafiği



Şekil 10’da çalışmaları temsil eden noktaların simetriğe yakın bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Gerçek çalışmaların ortalaması (beyaz olan) ile Duval ve Tweedie’nin kes ve ekle yöntemine göre hesaplanan ortalamasının (kırmızı olan) birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu durum yanlılık olmadığına ilişkin bir delil niteliğindedir.

3.3.8.4.2. Rosenthal’ın Güvenli N Yöntemi

Örgütsel sinizm– örgütsel vatandaşlık arasındaki korelasyon için hesaplanan Güvenli N değeri Tablo 70’de gösterilmiştir.

Tablo 70: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Rosenthal Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmaların Z Değeri	-14,49966
Gözlenen çalışmaların P değeri	0,00000
Alfa	0,05000
Kuyruklar	2
Alfa için Z	1,96
Gözlenen çalışma sayısı (k)	12
P değerini alfa'dan büyük hale getirecek hatalı çalışma sayısı	645

Tablo 70'e göre hesaplanan N değeri 645, k değeri ise 12'dir. Rosenthal'e göre bu değer en az $5 \times 12 + 10 = 70$ olması gereklidir. 645 değeri 70'den büyük olduğu için meta analiz bulgularının güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.8.4.3. Orwin'in Güvenli N Yöntemi

Orwin'in Güvenli N değeri Tablo 71'de verilmiştir.

Tablo 71: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Korelasyon İçin Yapılan Orwin'in Güvenli N Yöntemi Sonuçları

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,26523
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,00000
Korelasyonu -0,01'in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	21

Tablo 71'de korelasyonu 0,1'e getirecek etki seviyesi 0 olan çalışma sayısı 21 olarak bulunmuştur. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon 0,01 yapıldığında bu değer 19'a düşmektedir. Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon -0,01 yapıldığında ise bu değer 23'e çıkmaktadır.

Tablo 72: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin’in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,26523
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	0,01000
Korelasyonu -0,01’in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	19

Tablo 73: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Orwin’in Güvenli N Yöntemi Sonuçları (Hatalı Çalışmalardaki Ortalama Korelasyon=-0,01)

Gözlenen çalışmalardaki korelasyon	-0,26523
Önemsiz korelasyon kriteri	-0,10000
Hatalı çalışmalardaki ortalama korelasyon	-0,01000
Korelasyonu -0,01’in üzerine taşımak için gerekli hatalı çalışma sayısı	23

3.3.8.4.4. Egger’in Doğrusal Regresyon Yöntemi

Tablo 74’de Örgütsel sinizm– örgütsel vatandaşlık arasındaki korelasyona ilişkin etki büyükleri için yapılan Egger regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 74: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Egger’in Doğrusal Regresyon Yöntemi Sonuçları

Kesim Noktası	4,66149
Standart Hata	2,83339
% 95 üst limit (2-uçlu)	-1,65170
%95 alt limit (2-uçlu)	10,97469
t değeri	1,64520
Serbestlik derecesi	10
P değeri (1-uçlu)	0,06548
P değeri (2-uçlu)	0,13095

Tablo 74’de t testi sonucunun tek yönlü test için anlamsız olduğu ($t=1,64520$; $p=0,06548$) görülmektedir. Bu durumda $\beta_0 = 0$ hipotezi kabul edileceğinden yanlışlık olmadığı söylenebilir.

3.3.8.4.5. Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyon Yöntemi

Tablo 75'de Örgütsel sinizm– örgütsel vatandaşlık arasındaki korelasyon için yapılan Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 75: Örgütsel Sinizm– Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki Korelasyon İçin Yapılan Begg Ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonları Yöntemi Sonuçları

Tau	0,22727
Tau'nun Z değeri	1,02859
P değeri (1 uçlu)	0,15184
P değeri (2 uçlu)	0,30367

Tablo 75'deki z testi sonuçlarına göre Tau değeri anlamsızdır ($z=1,02859$; $p=0,15184$). Bu durumda yanlılık olmadığını söyleyebiliriz.

Yanlılık analizlerinin tamamlanması ve bu analizlerde bir yanlılık bulgusuna ulaşılamamasından dolayı bu bölüm için kurulan hipotezlerin sonuçları anlamlı hale gelmektedir. Sonuç olarak söylenebilecektir ki, tablo 68' deki analizde hesaplanan rastsal etki büyüklüğünün (-0.246) Cohen kriterlerindeki en düşük ilişki düzeyinden (0.10) yüksek olması sebebiyle **H29 hipotezi kabul edilmiştir.**

Yine, tablo 69'da etki büyüklükleri için hesaplanan Q istatistiği $0,005$ iken $0,05$ önem düzeyi ve 1 serbestlik derecesi için (χ^2) değeri $3,84$ 'tür. Yayın yapılan ülke alt grubunda hesaplanan Q değeri ($0,279$) ve sektör alt grubu için hesaplanan değer ($1,975$) kritik (χ^2) değerini aşmadığı için gruplar arasında farklılık olmadığı söylenebilecektir. Bu durumda **H30 ve H31 hipotezleri reddedilmiştir.**

Ancak yayın türü alt grubunda hesaplanan değer ($16,994$) kritik değer olan 3.84 'den yüksek olduğu için bu alt grupta farklılık ortaya çıkmaktadır. **Bundan dolayı H32 hipotezi kabul edilmiştir.**

3.4. GENEL DEĞERLENDİRME

3.4.1. Yanlılık Analizlerinin Topluca Değerlendirilmesi

Tüm veriler arasındaki korelasyonlara ilişkin etki büyüklükleri hesaplanırken yayın yanlılığına ilişkin analizler de yapılmıştır. Meta analize konu olan tüm çalışmalar için huni grafiğinde verilerin simetrik dağıldığı, Rosenthal'ın Güvenli N yöntemine göre, egger regresyon analizi ve Begg ve Mazumdar sıra korelasyonlarına göre verilerin toplanmasında yanlılık olmadığı görülmüştür. Her test yönteminin mutlak hassasiyete sahip olmaması nedeniyle tüm analizler yapılmış ve yanlılık olmadığı konusunda bir kanıt olarak sunulmuştur.

3.4.2. Tüm Meta Analizler İçin Kullanılan İstatistikler

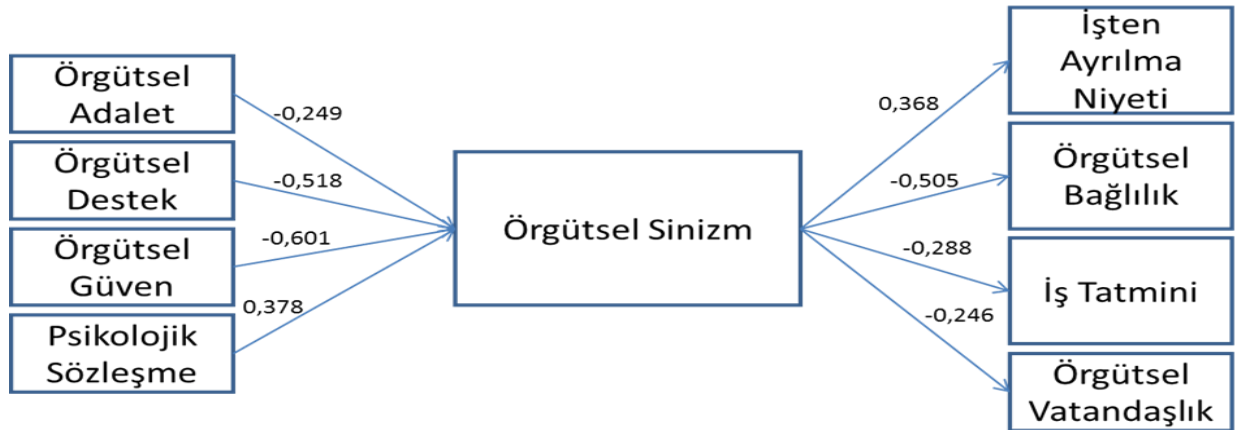
Tablo 76: Meta Analiz Sonuçlarının Toplu Sunumu

Analiz	Q	Serbestlik Derecesi	P	r	N (Örneklem Büyüklüğü)	% 95 Güven Aralığı		Moderatör Etki
						Alt Sınır	Üst Sınır	
Örg. Adalet –Örg. Sinizm	433,295	12	0,000	-0,249	4.051	-0,421	-0,060	Sektör ve Yayın Türü
Örg. Destek-Örg. Sinizm	67,932	6	0,000	-0,518	1.293	-0,643	-0,365	Sektör
Örg.Güven-Örg.Sinizm	102,327	6	0,000	-0,601	1.615	-0,719	-0,449	Sektör ve Yayın Türü
Psikolojik Söz.- Örg.Sinizm	128,677	10	0,000	0,378	3.086	0,259	0,486	Yayın Türü
Örg.Sinizm - Örg.Vatandaşlık	55,440	11	0,000	-0,246	3.327	-0,318	-0,171	Yayın Türü
Örg. Sinizm-Ayrılma Niyeti	384,505	15	0,000	0,368	5.300	0,242	0,482	Sektör
Örg.Sinizm-İş Tatmini	441,280	9	0,000	-0,288	3.307	-0,494	-0,050	Orijin ve Yayın Türü
Örg. Sinizm-Örg. Bağlılık	957,830	15	0,000	-0,505	6.041	-0,644	-0,334	Orijin, Sektör ve Yayın Türü

Tablo 76'daki korelasyon katsayılarını tek tek ele alacak olursak: Cohen'in değerlendirmesine göre 0,1 düzeyi zayıf; 0,3 düzeyi orta; 0,5 düzeyi ve üstü kuvvetli

etki büyüklüğünü göstermektedir. Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ve ortaya yakın düzeyde (-0,249) bir korelasyon olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre örgütsel adaletin yüksek düzeyde olması durumunda örgütsel sinizmin azalacağı söylenebilir. Bu bulgu mevcut yazını desteklemektedir. Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizm arasında negatif yönde ve kuvvetli bir ilişki (-0,518) görülmüştür. Bu bulguya göre örgütsel destek düzeyi arttıkça örgütsel sinizmin azalacağı söylenebilir. Bu bulgu da yazınla paralellik göstermektedir. Örgütsel Güven ile Örgütsel Sinizm arasında negatif yönde ve kuvvetli (-0,601); Psikolojik sözleşme ihlali ile Örgütsel Sinizm arasında pozitif yönde ve orta kuvvette (0,378) korelasyonlar görülmüştür. Örgütsel güven arttığında örgütsel sinizm davranışının azalacağını söylemek mümkündür. Psikolojik sözleşme ihlallerinin artması durumunda ise örgütsel sinizm davranışının artacağını söyleyebiliriz. Bu iki bulgu da yazınla uyumaktadır. Örgütsel Sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve ortaya yakın derecede (-0,246), örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ve orta düzeyde (0,368), örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönde ve ortaya yakın düzeyde (-0,288), örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde kuvvetli (-0,505) bir ilişki görülmüştür. Bu bulgularında hem beklentimize hem de yazına uygun olduğu söylenebilir. Test ettiğimiz ve doğruladığımız model şekil 11’de gösterilmiştir.

Şekil 11: Meta Analiz Yöntemiyle Test Edilen ve Onaylanan Araştırma Modeli



Örgütlerde örgütsel adaletin sağlanması, örgütsel desteğin ve örgütsel güvenin artması örgütsel sinizm davranışının azalmasını sağlayabilecektir. Psikolojik sözleşme ihlallerinin en düşük düzeye düşürülmesi de örgütsel sinizm davranışlarının azaltılmasını sağlayabilir. Modelde örgütsel sinizme neden olan faktörlerin bazıları gibi örgütsel sinizmin sonuçlarından bazıları da görülmektedir. Örgütsel sinizme neden olan faktörler istenilen yönde değiştirilebilirse, örgütsel sinizm nedeniyle ortaya çıkan işten ayrılma niyetlerinin azaltılması; iş tatminin, örgütsel bağlılığın ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasını sağlayabilir.

Tablo 77. Araştırmaya İlişkin Tüm Hipotezler

H1	Örgütsel adalet ve sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL
H2	Örgütsel adalet ve sinizm arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.	RED
H3	Örgütsel adalet ve sinizm arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.	KABUL
H4	Örgütsel adalet ve sinizm arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik göstermektedir.	KABUL
H5	Örgütsel Destek algısı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL
H6	Örgütsel Destek algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.	RED
H7	Örgütsel Destek algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.	RED
H8	Örgütsel Destek algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik göstermektedir.	KABUL
H9	Örgütsel güven algısı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL
H10	Örgütsel güven algısı ve sinizm arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.	KABUL
H11	Örgütsel güven algısı ve sinizm arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.	KABUL
H12	Örgütsel güven algısı ve sinizm arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik göstermektedir.	KABUL
H13	Psikolojik sözleşme ihlali algısı ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL

H14	Psikolojik sözleşme ihlali algısı ve sinizm arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.	RED
H16	Psikolojik sözleşme ihlali algısı ve sinizm arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik göstermektedir.	KABUL
H17	Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL
H18	Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.	RED
H19	Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.	KABUL
H20	Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik	RED
H21	Örgütsel Sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL
H22	Örgütsel Sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.	KABUL
H23	Örgütsel Sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.	KABUL
H24	Örgütsel Sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik göstermektedir.	KABUL
H25	Örgütsel Sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL
H26	Örgütsel Sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.	KABUL
H27	Örgütsel Sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.	RED
H28	Örgütsel Sinizm ile iş tatmini arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik göstermektedir.	KABUL
H29	Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	KABUL
H30	Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki çalışmanın yapıldığı ülkeye göre değişkenlik göstermektedir.	RED
H31	Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki sektöre göre değişkenlik göstermektedir.	RED
H32	Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki yayın türüne göre değişkenlik göstermektedir.	KABUL

3.5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yazın kısmında ele alındığı üzere örgütsel sinizm kavramı örgütler açısından öneminden dolayı birçok çalışmaya konu olmuştur. Özellikle de diğer örgütsel kavramlarla ilişkileri çalışmaların vurgu noktasını oluşturmaktadır. Literatürde ele alınan ilgili kavramlar arasından en yaygın çalışıldığı görülen örgütsel adalet, örgütsel destek, örgütsel destek, psikolojik sözleşme ihlali, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık,

iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık kavramlarının örgütsel sinizm tutumu ile bir ilişkisi olup olmadığı ve varsa da bu ilişkinin yönü ve gücü konusu bir sonuç elde edilmeye çalışılmıştır. Yine aynı zamanda kavramlar arasındaki bu ilişkiye etki edebileceği varsayılan yayının yapıldığı ülke, kullanılan örneklemin seçildiği sektör ve yayının türü alt gruplarının da etki düzeyleri ele alınmıştır.

Çalışmada ilk olarak literatürde geniş bir çalışma kitlesine sahip olan örgütsel adalet kavramı ve bu kavramın örgütsel sinizmle ilişkisi ele alınmıştır. Yapılan meta analiz çalışmasında toplamda 4051 kişilik bir örneklem kitlesinden oluşan çalışma örneklemini ele alınmıştır. Analiz sonucunda örgütsel adalet kavramının örgütsel sinizmle negatif ilişkili (-0,249) bir kavram olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki bu ilişki Cohen kriterlerine göre orta düzeyde bulgulanmıştır. Bu bulgu literatürdeki bulgularla örtüşmektedir. Buradan hareketle örgütsel adalet konusunun örgütsel sinizmle ilgili bir kavram olduğu ve adalet konusunda çalışanlarda görülebilecek olumsuz algının örgütsel sinizm eğilimlerinde etkili olabileceği söylenebilecektir. Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ortaya çıkan bu ilişkide alt grupların bir değişkenliğe sebep olup olmadıklarına bakıldığında ise sektör ve yayın türünde bir farklılık ortaya çıktığı, yayının yapıldığı ülke alt grubunda ise önemli bir değişiklik olmadığı fark edilmektedir.

Bu çalışmada ele alınan bir diğer kavram olan örgütsel destek de örgütsel sinizm ile ilişkisi yönüyle ele alınan önemli kavramlardan birisidir. Yapılan meta analiz çalışmasında toplamda 1293 kişilik bir örneklem kitlesinin sentezi yapılmış ve yapılan analizler sonucunda örgütsel destek kavramının da örgütsel sinizmle negatif bir ilişkisi (-0,518) olduğu görülmüştür. Bu etki büyüklüğü Cohen kriterleri baz alındığında oldukça yüksek bir ilişkiye işaret etmektedir. Literatürdeki çalışmaların bulgularıyla örtüşen bu bulgu, örgütsel destek kavramının örgütsel sinizm ile çok yakından ilgili bir kavram olduğunu ispat etmektedir. Bu sonuçla, örgüt çalışanlarının örgüt içindeki desteğe dair algılarının örgütsel sinizm eğilimlerinde önemli derecede bir yol gösterici

olacağı ve bu iki kavram arasındaki çalışmaların sağlam bir zemine oturmakta olduğu söylenebilecektir. Bu iki kavram arasındaki ilişkide alt gruplar noktasında bir değişmeye sebep olan tek faktör ise yayın türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Yayının yapıldığı ülkenin ve sektörün ise bir farklılaşma yaratmadığı görülmektedir.

Bu çalışmada sinizmin içeriğinde önemli bir yere sahip olan güven konusu da örgütsel güven kavramı adı altında incelemeye tabi tutulmuştur. Toplamda 1615 kişilik bir örneklem üzerine yapılan meta analiz çalışmasında örgütsel güven kavramı ile örgütsel sinizm arasında da negatif yönlü ve çok güçlü bir ilişki (-0,601) sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç örgütsel sinizmden de önce genel sinizm tanımlarının yapıtaşını oluşturan ‘güven’ kavramının bir yapıtaşı olmasındaki sebebi de ortaya koymaktadır. Örgütsel güven kavramının örgütsel sinizmle bu yakın ilişkisi literatürle de uygunluk göstermektedir. Buradan hareketle örgütsel sinizm eğilimlerinde örgütsel güven algısının son derece önemli bir faktör olarak ele alınması gerektiği söylenebilecektir. Bu iki kavram arasındaki ilişki konusunda farklılaşmaya yol açan alt gruplar ele alındığında ise sektör ve yayın türü gruplarının ilişkide bir değişmeye sebep oldukları, yayın yapılan ülkede ise bir farklılık göze çarpmadığı söylenebilecektir.

Örgütsel sinizm konusunda yapılan birçok çalışmada göze çarpan psikolojik sözleşme ihlali kavramı da bu çalışmada analize tabi tutulan bir diğer kavramdır. Toplamda 3086 kişilik bir örneklem grubu bağlamında yapılan meta analiz çalışmasında, psikolojik sözleşme ihlali algısı ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki (0,378) sonucu elde edilmiştir. Bu ilişki düzeyi her ne kadar örgütsel destek ve örgütsel güven kavramları kadar yüksek bir düzeye işaret etmese de, Cohen’in yüksek ilişki gruplamasına dahil olmaktadır. İlgili literatürdeki bulguları desteklediği görülen bu bulgu, örgüt içinde bireylerin psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğine dair algılara sahip olmaları durumunda örgütsel sinizm eğilimleri sergileme ihtimallerini doğrulamaktadır. Alt gruplardan ise sadece yayın türüne göre anlamlı bir farklılık sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili literatürde örgütsel sinizm tutumundan etkilendiği şeklinde bulgular ortaya konulan işten ayrılma niyeti kavramı da analize tabi tutulmuştur. Toplamda 5300 kişilik bir örneklem grubuyla yapılan bu analiz sonucunda, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti kavramı arasında pozitif yönlü bir ilişki (0.368) sonucu elde edilmiştir. Psikolojik sözleşme ihlali kavramıyla yakın bir etki büyüklüğüne sahip olduğu görülen bu kavram da literatürde birçok çalışmada ele alındığı şekliyle bir sonuç vermiştir. Örgütsel sinizm eğilimlerinin çalışanlarda işten ayrılma niyetlerine yol açabileceğine dair bir ipucu veren bu sonuç örgütlerdeki yüksek personel devir oranlarında yol gösterici olabilecektir. İşten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide farklılıklara yol açan tek altgrubun ise sektör alt grubu olarak bulgulandığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramı da örgütsel sinizmle ilişkisi ele alınan kavramlardan birisi olarak dikkat çekmektedir. Buradan hareketle bu çalışmaya dahil edilen örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine de toplamda 6041 kişi üzerinde bir meta analiz incelemesi yapılmış ve analiz sonucunda bu iki kavram arasında negatif yönlü bir ilişki (-0,505) sonucuna ulaşılmıştır. Cohen kriterlerine göre yüksek düzey bir ilişkiyi temsil eden bu etki büyüklüğü de ilgili literatürü destekler niteliktedir. Örgütsel sinizm eğilimlerinin örgütsel bağlılık konusunda olumsuz etkileri olabileceği şeklinde ipuçları veren bu bulgu, örgüt yöneticileri için dikkate alınması gereken bir diğer bulgu olarak dikkat çekmektedir. İki kavram arasındaki ilişki noktasında farklılaşmaya yol açan faktörlerin incelenmesi sonucunda da yayının yapıldığı ülke, sektör ve yayın türü altgruplarının tümünde anlamlı bir farklılık dikkat çekmektedir.

Örgütsel sinizm ve iş tatmini ilişkisi de bu çalışmada analize tabi tutulan bir diğer ilişkidir. Yapılan meta analizde toplamda 2687 kişilik bir örneklem kitlesi üzerine inceleme yapılmış ve sonucunda bu iki kavram arasında negatif yönlü bir ilişki (-0,288) elde edilmiştir. Cohen kriterlerine göre orta düzeye denk gelen bu sonuç literatür bulgularıyla örtüşmektedir. İki kavram arasında bulunan bu orta düzey ilişki, özellikle örgütsel destek, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık kavramlarına düşük kalsa da, örgüt

içinde görülen örgütsel sinizm eğilimlerinde bir bakış açısı kazandırma adına yararlı olacaktır. Bir diğer deyişle örgütsel sinizmin etkileri üzerinde incelemeler yapmak isteyen yöneticilerin iş tatminini de göz ardı etmemeleri gerekmektedir. Yine bu ilişki üzerinde farklılaşmaya sebep olabilecek altgruplar arasından çalışmanın yapıldığı ülke ve yayın türünün kendi içinde önemli düzeyde farklılaştığı, sektörde ise bir farklılık görülmediği sonucu elde edilmiştir.

Bu çalışmada son olarak ele alınan kavram olan örgütsel vatandaşlık kavramı, literatürde yaygın olarak örgütsel sinizm tutumlarından etkilenen bir kavram olarak kendini göstermektedir. Bu yaygın beklentinin ne düzeyde gerçekçi olduğunu belirleme adına yapılan meta analiz çalışmasında da toplamda 3095 kişilik bir örneklem kitlesi göze çarpmaktadır. Yapılan analiz sonrasında örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında negatif yönlü bir ilişkiye (-0,246) rastlanmıştır. Cohen kriterlerine göre orta düzey bir ilişkiye işaret eden bu etki büyüklüğü, örgütsel vatandaşlığın da örgütsel sinizm tutumlarıyla ilişkili bir kavram olduğuna işaret etmektedir. Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık duygularının güçlendirilmesi için çalışan yöneticilerin örgütsel sinizm eğilimleri konusunda da dikkatli olmaları gerektiği söylenebilecektir. Öte yandan bu ilişki üzerinde etkisi olabilecek alt gruplar arasından sadece yayın türünün dikkate değer bir değişkenliğe sebep olduğu görülmektedir. Çalışmanın yapıldığı ülke ve sektör bağlamında bir farklılığa rastlanmaması da bir diğer önemli noktadır.

Tüm bu sonuçlardan hareketle literatürde örgütsel sinizm ile birlikte çalışılan kavramlar arasından yoğunlukları sebebiyle seçtiğimiz tüm kavramların örgütsel sinizmle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kavramlardan arasından en yüksek ilişki sonucuna sırasıyla örgütsel güven, örgütsel destek, örgütsel bağlılık, psikolojik sözleşme ve ayrılma niyeti kavramlarında ulaşılmıştır. Örgütsel vatandaşlık, iş tatmini ve örgütsel adalet konularında ise nisbeten daha düşük ilişkiler elde edilmiştir. Bu sonuçlar göz önüne alındığında örgütsel sinizmle ilgili yapılacak çalışmaların özellikle örgütsel

güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılık konularına ağırlık vermelerinin ayakları yere sağlam basan bir çalışmaya zemin hazırlayacağı söylenebilecektir.

Örgüt ve yöneticileri konusuna gelindiğinde ise çalışanların örgütsel sinizm gibi örgütü içten yıkacak bir olumsuz iş tutumuna yönelmemeleri için yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Zira örgütsel sinizmin altında yattığı dikkat çeken adaletsizlik, güvensizlik, destek eksikliği ve psikolojik sözleşme ihaleleri konusunda gereken tedbirler alınmadığı takdirde, çalışanların sinik bireyler haline gelmeleri riski doğmaktadır. Örgüt içindeki bahsedilen bu olumsuz durumların yol açtığı örgütsel sinizm tutumları ise bir domino etkisi yaratacak başta örgütsel bağlılıkta zayıflama olmak üzere iş tatminsizliği, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması ve örgütsel vatandaşlıkta sorunlar şeklinde başka sorunlara yol açabilecektir.

3.5.1. Araştırmanın Bilime Katkıları

Bireyin her geçen gün daha fazla merkeze alındığı, daha fazla önem kazandığı ve çalışanların duygularının ve buna bağlı olarak da motivasyon düzeylerinin öneminin daha açık şekilde fark edilmeye başlandığı günümüz iş dünyasında örgütsel sinizm konusunun dikkate alınması ve bu konuda ortaya konulan çözümlere açık olunması gerekmektedir.

Bu çalışmada ortaya konulan bulgular örgütsel sinizmin altında yatan bir takım faktörler olduğunu ve bu faktörlerden bazılarının diğerlerine göre çok daha fazla etkili olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada ortaya konulan sonuçlardan en dikkat çekici olanı, literatürde yaygın şekilde çalışılmış örgütsel sinizm öncülü olan örgütsel adalet konusunun örgütsel sinizmle sanıldığı kadar yüksek bir ilişkisi olmadığının ortaya konulmasıdır. Yine yaygın çalışılan psikolojik sözleşme ihlalinin de çalışma sayısına oranlandığında yeterli derecede yüksek bir ilişki ortaya koymadığı bulgusu dikkat çekmektedir. Bu iki önemli sonucun örgütsel sinizm konusunda yapılacak çalışmalarda önemli bir yol gösterici görevi üstleneceği değerlendirilmektedir. Zira örgütsel adalet ve

psikolojik sözleşme konularında beklendiği kadar yüksek bir ilişkinin doğrulanamaması, bu iki konunun örgütsel sinizm ile ilişkisi konusunda daha detaylı ve titiz çalışmalara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Bu çalışma bu ihtiyacı ortaya çıkarması açısından işletme bilimine ve araştırmacılara dikkate değer bir katkı sunmaktadır.

Örgütsel sinizmin öncülleri bağlamında ortaya konulan sonuçlar ise örgütlerdeki çalışanların sinizm tutumlarında örgütsel güven ve örgütsel desteğin çok önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle, çalışanların sinik eğilimler sergilememesi konusunda tedbir almak durumunda olan yöneticilerin özellikle örgütsel güven ve örgütsel destek konularında hassas davranmaları gerektiği söylenebilecektir. Bu sonuçlar, görevleri gereği çok farklı konularda kararlar vermeleri gereken yöneticilerin sorunun asıl sebeplerine odaklanabilmeleri noktasında önemli katkılar sunacaktır. Özellikle güven konusunun örgütsel sinizmle bu kadar yüksek düzeyde bir ilişkiye sahip olduğunun bulgulanması, toplumsal hayatın vazgeçilmezi olan ‘güven’ konusunun işveren - çalışan ilişkilerinde de aynı derecede etkili bir kavram olduğunu doğrulamaktadır. Bu sonuçtan hareketle de çalışanlarında güven duygusu oluşturmayı başarabilen işverenlerin daha verimli ve motive olmuş bir iş ortamı yaratabileceği değerlendirilmektedir.

Önemli bir iş tutumu olarak karşımıza çıkan örgütsel sinizmin çalışanlarda bir takım farklı duygu, düşünce ve davranışlara sebep olduğu bilinmektedir. Ancak bunlar arasında ifade edilen ve bu çalışmada incelemeye tabi tutulan işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık konularında beklendiği düzeyde bir ilişki görülememesi, örgütsel sinizmin sonuçları konusunda yeni bir bakış açısı sağlamaktadır. Örgütsel olarak sinik tutumlar sergileyen çalışanların örgütsel bağlılık konusunda yüksek düzeyde bir zayıflık sergiledikleri bulgusu da dikkat çeken bir diğer noktadır. Bu sonuçlar, bir taraftan bu alanda çalışma yapan akademisyenlere yön gösterebilecek,

diğer yandan da işverenlerin örgütsel bağlılık oluşmaması ya da zayıflaması durumunda soruna bir teşhis koyabilmeleri adına yararlı olacaktır.

Bu çalışmanın ortaya koyduğu önemli katkılardan birisi de altgrup analizleri yoluyla araştırmacılara önemli bulgular sağlamasıdır. Çalışmada örgütsel sinizmin öncül ve sonuçları noktasında yapılan her meta analiz grubunda alt grup olarak, yayının yapıldığı ülke, yayın türü ve örneklemin alındığı sektör de incelemeye tabi tutulmuştur. Ortaya çıkan veriler ışığında, hemen hemen tüm konularda yayın türü ve sektör bazında önemli farklılaşmalara rastlanmıştır. Diğer bir deyişle seçilen çalışmalarda örneklemin hizmet ya da endüstri sektöründen seçilmesi örgütsel sinizm ile diğer değişken arasındaki ilişkide farklılık yaratmaktadır. Sektör bazındaki değerlendirmede, hizmet sektöründe ortaya konulan ilişkinin endüstri sektörüne göre daha yüksek olması, hizmet sektöründe sosyal ilişkilerin daha yoğun yaşanmasına bağlanabilecektir. Bu açıdan özellikle hizmet sektörü çalışanlarının sinik tutumları birçok faktörden etkilenebildiği gibi, birçok olumsuz sonuca da yola açabilmektedir.

Yayın türü konusunda elde edilen en yüksek ve anlamlı ilişki makale türü yayınlarda dikkat çekmektedir. Bu sonucun eleştirel bir gözle değerlendirilmesi durumunda, bildiri, tez ve makale yayın türleri arasında en titiz incelemeye tabi tutulan türün makaleler olmasının bu yayın türünde daha beklendik sonuçlar ortaya çıkmasını sağladığı söylenebilecektir.

Ülkemizde yapılan çalışmalar ile yurtdışında yapılan çalışmalar kıyaslandığında ise, örgütsel sinizm ve öncül-sonuç ilişkilerinde ortaya konulan sonuçların çok da farklı olmadığı görülmektedir. Bu sonuç akademik olarak ülkemiz araştırmacılarının yeterliği konusunda olumlu değerlendirmelerin güçlenmesine yardımcı olacaktır. Ancak meta analiz konusunda ülkemizde yapılan çalışmaların yetersiz olduğu da yapılan literatür taramalarında açıkça görülmektedir. Böylesine kapsamlı sonuçlara imkan sağlayabilen meta analiz yönteminin ülkemizde daha yaygın kullanılır hale gelmesi sosyal bilimler

alanında özellikle de işletme ve örgütsel davranış konularında daha sağlam veriler elde etmemize imkan sağlayacaktır.

3.5.2. Araştırmanın Kısıtları

Bu çalışmada araştırma yöntemi olarak kullanılan meta analiz konusunun ülkemizde yeterli düzeyde çalışılmamış bir konu olduğu ya da yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak tıp alanındaki çalışmalardan oluştuğu dikkat çekmektedir. Bu da bir taraftan bir kısıt olarak değerlendirilebilirken, diğer taraftan da bu çalışmanın bu alanda öncü bir çalışma olmasının yolunu açmaktadır.

Meta analiz yönteminin çalışmaya konu olan değişkenler arasında sebep ve sonuçlar bağlamında bir ayırım ya da değerlendirme yapma gibi bir işlevi olamadığından dolayı, bu çalışmada literatürde yaygın şekilde örgütsel sinizmin öncülü ya da sonucu olarak çalışılan konular bağlamında bir sınıflandırmaya gidilmesi yolu tercih edilmiştir. Bu yöntemin sebep sonuç bağlamında net analizler yapmakta yetersiz kalması çalışmanın bir diğer kısıtı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışma örgütsel sinizm ve ilişkili örgütsel kavramlar konusunda yapılan çalışmalardan korelasyon katsayılarına ulaşılabilenler arasından seçilmiştir. Bu noktada çok daha fazla çalışma incelenme imkanı olduğu halde korelasyon katsayılarına ulaşamayan ve bu katsayıların yazışmalar yoluyla da elde edilemediği çalışmalar araştırmaya dahil edilememiştir. Bu bağlamda çok daha büyük örneklem büyüklükleri üzerinde çalışılabilme imkanı elde edilememiştir.

Yine örgütsel sinizmin öncülleri ya da sonuçları olarak literatürde çalışıldığı halde toplamda yeterli örneklem büyüklüklerine sahip olmayan ya da çok az çalışılmış örgütsel konuların çalışmaya dahil edilmemesi uygun görülmüştür. Bu da çalışmanın öncül ve sonuç bağlamında çok daha geniş bir yelpazeye hitap etmesi konusunda bir kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yapılan çalışmaların kullandığı ölçeklerin farklılıklar göstermesi ve bunun da sonuçlarda az da olsa etkili olabileceği konusu da göz önüne alınmış, ancak ölçekler bazında bir sınıflama durumunda örneklem büyüklüklerinde ciddi bir azalma olduğu görülmüştür. Bundan dolayı kullanılan ölçekler bazında bir alt grup oluşturma imkanı bulunamamıştır.

3.5.3. Öneriler

Meta analiz yöntemiyle veri analizinin ülkemizde pek yaygın olmamasından hareketle, bu çalışmanın sosyal bilimler alanında ve özellikle de işletme alanında yapılacak sonraki çalışmalarda yol gösterici olacağı değerlendirilmektedir. Bu bağlamda bundan sonraki meta analiz çalışmalarının korelasyon dışındaki araştırma verileri üzerinden de yapılarak konunun pekiştirilmesi yararlı olabilecektir.

Örgütsel sinizm konusunun bir tutum olarak ele alındığı göz önüne alındığında, örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları detayında yapılmış çalışmalar üzerinden analizler yapılması da örgütsel sinizm konusunun öncül ve sonuçları bağlamında çok daha net bilgiler ortaya koymakta yardımcı olabilecektir.

Sinizm konusunun detaylandırılması amacıyla yola çıkıldığında yine karşımıza çıkan önemli bir konu da örgütsel değişim sinizmi olarak dikkat çekmektedir. Örgütsel değişim sinizmi konusu her geçen gün hızlı bir şekilde değişime uğrayan günümüz çalışma hayatında incelenmesi gereken önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan sinizm konusunda yapılacak çalışmaların örgütsel değişim sinizmine odaklanması ve bu alanda detaylı analizler yapılması işletme bilimi adına önemli katkılar sağlayabilecektir.

Örgütsel sinizm konusunun demografik değişkenler bağlamında ele alınması ve elde edilen veriler ışığında bir öncül-sonuç değerlendirmesine gidilmesi de bu alandaki çalışmalara ışık tutma adına önemli görülmektedir. Özellikle cinsiyet, yaş grupları,

kıdem konusu ekseninde analizler ve kültürlerarası (cross-cultural) çalışmalar örgütsel sinizm konusunda değer yaratabilecek farklılıklar olarak tavsiye edilebilecektir.

Yine bu çalışmada dikkat çekici sonuçlardan birisi olarak karşımıza çıkan örgütsel sinizmle en yüksek düzeyde ilişkisi bulunan örgütsel destek, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık konularında alt boyutlar da çalışmaya dahil edilerek daha spesifik başlıklar dahilinde çalışmaların yapılabileceği değerlendirilmektedir. Zira literatürde yaygın olarak çalışılan örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme konularından çok destek ve güven konularının örgütsel sinizmin öncülleri olarak dikkat çektiği görülmektedir. Sonuçlardan ise ayrılma niyeti, iş tatmini ve vatandaşlıktan ziyade örgütsel bağlılık konusunun öne çıktığı görülmektedir. Bu bulguların farklı bir çalışmada tekrarlanabilmesi ve de detaylandırılması önemli görülmektedir.

Sonraki çalışmalarda yapılacak bir meta analizin daha dar çerçevede konularla çalışılması durumunda ise araştırmacının meta analizini yaptığı konuda kendi alan çalışmasını da dahil etmesi ve bu alan çalışması ile meta analiz bulgularını karşılaştırması da yararlı olabilecek bir diğer tavsiye olarak sunulabilecektir.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269.

Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.

*Ahmed, W., Kiyani, A. A., ve Hashmi, S. H. (2013). The study on organizational cynicism, organizational injustice and breach of psychological contract as the determinants of deviant work behavior. *Актуальні проблеми економіки*, (2), 145-154.

Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes And Predicting Social Behaviour*. Pearson Publishing

Aküzüm, C. (2014). The Effect of Organizational Justice and Organizational Cynicism on the Organizational Commitment: An Application in Primary Education Institutions, *Mevlana International Journal of Education (MIJE)*Vol. 4(3), pp. 48-68,

Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.

*Andersson, L. M., ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.

*Arabacı, I. B. (2010). The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on the Job Satisfaction of Educational Inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.

*Atwater, L. E., Waldman, D. A., Atwater, D., ve Cartier, P. (2000). An Upward Feedback Field Experiment: Supervisors' Cynicism, Reactions, and Commitment to Subordinates. *Personnel Psychology*, 53(2), 275-297.

*Ay, F. A., ve Ünal, Ö. (2015). The Effect of the Organizational Cynicism and Psychological Contract on Turnover Intention: A Research for Health Care Workers. *International Health Care Management Conference*, 231-239

*Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.

Aybek, E.C., Şahin, D.B., Eriş, H.M., Şimşek, A.S. ve Köse, M. (2014), Kağıt-Kalem ve Bilgisayar Formunda Uygulanan Testlerde Öğrenci Başarısının Karşılaştırıldığı Çalışmaların Meta Analizi, *Asya Öğretim Dergisi*, 2-2, 18-26

Baldwin, S. (2006). *Organisational Justice*. Institute for Employment Studies, Brighton UK

Balzer, W.K. (1997). *User's Manual for the Job Descriptive Index (JDI; 1997 revision) and the Job in General (JIG) Scales*. Bowling Green State University, Ohio, USA

Bankins, S. (2012).*Investigating the Dynamics of Psychological Contract: How and Why Individuals' Contract Belief Changes*. Doctoral Dissertation, Queensland University of Technology, Brisbane, Australia

Barefoot, J. C., Dodge, K. A., Peterson, B. L., Dahlstrom, W. G., ve Williams Jr, R. B. (1989). The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival. *Psychosomatic Medicine*, 51(1), 46-57.

- Barlı, Ö. (2008). *Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış*. Erzurum: Aktif Yayınevi.
- Barling, J., ve Phillips, M. (1993). Interactional, Formal, and Distributive Justice in the Workplace: An Exploratory Study. *The Journal of Psychology*, 127(6), 649-656.
- *Barnes, L. L. (2010). *The Effects of Organizational Cynicism on Community Colleges: Exploring Concepts from Positive Psychology*. (Unpublished doctoral dissertation). California: Claremont Graduate University, USA
- *Bashir, S., ve Nasir, M. (2013). Breach of Psychological Contract, Organizational cynicism and Union Commitment: A Study of Hospitality Industry in Pakistan. *International Journal of Hospitality Management*, (34), 61-65.
- Bateman, T. S., ve Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bateman, T. S., Sakano, T. Fujita, M. (1992). Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism toward Corporate Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 768-771.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66 (1), 32-40.
- Becker, H. S., ve Geer, B. (1958). The Fate of Idealism in Medical School. *American Sociological Review*, 23 (1), 50-56
- Becker, H., ve Geer, B. (1961), *Boys in White*. University of Press, Chicago
- *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.

*Beduk, A., Cakici, A. B., ve Cicekdagi, H. İ.(2015) An Organizational Evaluation on Cynicism and Organizational Commitment: Example of Disaster and Emergency Employees, *International Journal of Economy*, 6:2, 18-31

*Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. ve Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment a Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.

Bies, R. J., ve Shapiro, D. L. (1987). Interactional Fairness Judgments: The Influence of Causal Accounts. *Social Justice Research*, 1(2), 199-218.

Bies, R. J., ve Shapiro, D. L. (1988). Voice and Justification: Their Influence on Procedural Fairness Judgments. *Academy of Management Journal*, 31,(3), 676-685.

Blau. P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley, New York.

Blau, G. J. ve Boal, K. B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*, 12 (2), 288-300.

*Brandes, P. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Doctoral Dissertation, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati.

Brockner, J., Grover, S., Reed, T., DeWitt, R., ve O'Malley, M. (1987). Survivors' Reactions to Layoffs: We Get by with a Little Help for Our Friends. *Administrative Science Quarterly*, 32(4), 526-541.

Brockway, J. H., Carlson, K. A., Jones, S. K., ve Bryant, F. B. (2002). Development and Validation of a Scale for Measuring Cynical Attitudes Toward College. *Journal of Educational Psychology*, 94(1), 210-224

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.

*Byrne, Z. S., ve Hochwarter, W. A. (2008). Perceived Organizational Support and Performance: Relationships Across Levels of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.

Card, N. A. (2000). *Applied Meta-analysis for Social Science Research*. Guilford Publications, New York, USA

Choi, K. (2006). A Structural Relationship Analysis of Hotel Employees' Turnover Intention. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 11(4), 321-337.

Cole, M. S., Schaninger, W. S., ve Harris, S. G. (2002). The Workplace Social Exchange Network a Multilevel, Conceptual Examination. *Group & Organization Management*, 27(1), 142-167.

*Cole, M. S., Bruch, H., ve Vogel, B. (2006). Emotion as Mediators of the Relations between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 463-484.

Costa Jr, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R., ve Williams Jr, R. B. (1986). Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook and Medley HO Scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(3), 283-285.

Cohen, R.L., Greenberg, J. (1982). *The Justice Concept in Social Psychology, in Equity and Justice in Social Behavior*, Academic Press, New York, NY, 2-42

Conrad, C., ve Poole, M. S. (2005). *Strategic Organizational Communication in an Age of Globalization*, 6th ed. Belmont CA, Thompson Wadsworth, UK

Conway, N., ve Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford University Press, UK

Cropanzano, R., ve Folger, R. (1989). Referent Cognitions and Task Decision Autonomy: Beyond Equity Theory. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 293-299

Cropanzano, R., Bowen, D. E., ve Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *The Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.

Cummings, L.L., ve Bromiley, P. (1996). *The Organizational Trust Inventory (OTI): Development and Validation*. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (pp. 302-330). Thousand Oaks, CA:Sage

*Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

*Çarıkçı, H, Bektaş, M, Turak, B. (2012) Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması, 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 129-137

*Çetinkaya F. (2014), *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi*, Doktora tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

*Çınar, O., Karcıoğlu, F., ve Aslan, İ. (2014). The Relationships Among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 429-437.

Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C., ve (1996). Organizational Trust: Philosophical Perspectives and Conceptual Definitions. *The Academy of Management Review*, 21(2), 337-340

Dean, J. W., Brandes, P., ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.

*Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A Study among Call Centers*. Unpublished Master Thesis, University of Maastricht, Netherlands

*Dyne, V., L., Graham, J. W., ve Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.

Eagly, A. H., ve Chaiken, S. (1992). *The psychology of attitudes*. San Diego, CA

Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. Doctoral Dissertation, York University Toronto.

*Efeoğlu, İ. E., ve İplik, A. G. E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360

Eisenberg, E. M., ve Goodall, H. L. (2004). *Organizational Communication: Balancing Creativity and Constraint*. Bedford/St. Martin's Publishing, Boston

Ellis, P., (2010), *The Essential Guide to Effect Sizes: Statistical Power, Meta-Analysis, an the Interpretation of Research Results*, Cambridge University Press, New York

*English, B., ve Chalon, C. (2011). Strengthening Affective Organizational Commitment: The Influence of Fairness Perceptions of Management Practices and Underlying Employee Cynicism. *The Health Care Manager*, 30(1), 29-35.

*Erbil, S. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi

*Evans, W. R., Goodman, J. M., ve Davis, W. D. (2011). The Impact of Perceived Corporate Citizenship on Organizational Cynicism, OCB, and Employee Deviance. *Human Performance*, 24(1), 79-97.

Everson, S. A., Kauhanen, J., Kaplan, G. A., Goldberg, D. E., Julkunen, J., Tuomilehto, J., ve Salonen, J. T. (1997). Hostility and Increased Risk of Mortality and Acute Myocardial Infarction: The Mediating Role of Behavioral Risk Factors. *American Journal of Epidemiology*, 146(2), 142-152.

Feldman, D. C. (2000). The Dilbert Syndrome How Employee Cynicism about Ineffective Management is Changing the Nature of Careers in Organizations. *American Behavioral Scientist*, 43(8), 1286-1300.

Fisher, C. D., ve Ashkanasy, N. M. (2000). The Emerging Role of Emotions in Work Life: An Introduction. *Journal of Organizational Behaviour*, 21(1), 123-129.

Fiske, S. T., ve Taylor, S. E. (1991). *Social Cognition*, 2nd ed. McGraw-Hill, NY

*Fitzgerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived Organizational Injustice and Explanatory Style*. Doctoral Dissertation, University of Cincinnati, Ohio

Folger, R., ve Konovsky, M. A. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *Academy of Management journal*, 32(1), 115-130.

- *Fritz, J. H., O'Neil, N. B., Popp, A. M., Williams, C., ve Arnett, R. C. (2013). The Influence of Supervisory Behavioral Integrity on Intent to Comply with Organizational Ethical Standards and Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 114(2), 251-263.
- Goldner, F. H., Ritti, R. R., ve Ference, T. P. (1977). The Production of Cynical Knowledge in Organizations. *American Sociological Review*, 42(4), 539-551.
- Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 4(4), 468-490.
- Graham, J. W. (1991). An Essay on Organizational Citizenship Behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
- Greenberg, J., ve Folger, R. (1983). *Procedural Justice, Participation, and the Fair Process Effect in Groups and Organizations*, Springer Series in Social Psychology (235-256). New York.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenglass, E. R., ve Julkunen, J. (1989). Construct Validity and Sex Differences in Cook-Medley Hostility. *Personality and Individual Differences*, 10(2), 209-218.
- Guastello, S. J., Rieke, M. L., Guastello, D. D., ve Billings, S. W. (1992). A Study of Cynicism, Personality, and Work Values. *The Journal of Psychology*, 126(1), 37-48.
- Guest, D. E., ve Conway, N. (1998). *Fairness and Work and the Psychological Contract*. Institute of Personnel and Development. London

Guzzo, R. A., Noonan, K. A., ve Elron, E. (1994). Expatriate Managers and the Psychological Contract. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 617.

Güzel, B., Perçin, N. S., ve Tukelturk, S. A. (2011). The Relationship Of Perceived Organizational Support With Organizational Cynism and Its Effects on Turnover Intent: A Research On 4 And 5 Star Hotels. *Revista Tinerilor Economisti*, 1(17), 198-215.

*Güzel, B., ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 16 (26): 133-142, 2014

Guzzo, R. A., Noonan, K. A., ve Elron, E. (1994). Expatriate Managers and the Psychological Contract. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 617.

Hanisch, K. A., ve Hulin, C. L. (1991). General Attitudes and Organizational Withdrawal: An Evaluation of a Causal Model. *Journal of Vocational Behavior*, 39(1), 110-128.

Hartmann, L. C., ve Bambacas, M. (2000). Organizational commitment: A Multi Method Scale Analysis and Test of Effects. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(1), 89-108.

Herriot, P., Manning, W. E. G., ve Kidd, J. M. (1997). The Content of the Psychological Contract. *British Journal of management*, 8(2), 151-162.

Higgins, J.P.T. ve Thompson, S.G., (2002), “Quantifying Heterogeneity in a Meta-Analysis”, *Statistics in Medicine*, 21(11) 1539-1558.

*Hochwarter, W. A., James, M., Johnson, D., ve Ferris, G. R. (2004). The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(4), 44-57.

Hom, P. W., ve Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*. South-Western Publishing, Cincinnati, Ohio

Hosmer L.T, (1995). Trust: The Connecting Link between Organizational Theory and Philosophical Ethics, *The Academy of Management Review*, 20(2) , 379-403

Ingersoll, G. L., Kirsch, J. C., Merk, S. E., ve Lightfoot, J. (2000). Relationship of Organizational Culture and Readiness for Change to Employee Commitment to the Organization. *Journal of Nursing Administration*, 30(1), 11-20.

Izzard, C. E. 1977. *Human Emotions*, Plenum Press, New York

James, K. (1993). *The social context of organizational justice: Cultural, intergroup, and structural effects on justice behaviors and perceptions*. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*, (21-50), Erlbaum, Hillsdale, CT.

*James, M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative effects on School Systems*. Doctoral Dissertation, The Florida State University.

Johnson, J. L., ve 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

Johnson-George, C., ve Swap, W. C. (1982). Measurement of Specific Interpersonal Trust: Construction and Validation of a Scale to Assess Trust in a Specific Other. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), 1306.

Jones, E. E., ve Davis, K. E. (1965). From Acts to Dispositions: The Attribution Process in Person Perception. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (2), 219-266.

*Kabataş, A. (2010). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.*

Kanter, D. L., ve Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans*. San Francisco: Jossey-Bass, San Francisco

Kaur, B., Mohindru P., ve Pankaj, D. (2013) Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review, *Global Journal of Management and Business Studies*. 3(10), 1219-1230

*Khan, M. A. (2014). Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 8(1), 30-41

*Kılıç, Ş. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki, Keçiören İlçesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi

*Kılıç, M. (2013). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

*Kılınç, S.(2014). *Örgütsel Adaletin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi (Malatya İli Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kim, T. Y., Bateman, T. S., Gilbreath, B., ve Andersson, L. M. (2009). Top Management Credibility and Employee Cynicism: A Comprehensive Model. *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.

Kim, W. C., ve Mauborgne, R. A. (1993). Procedural Justice, Attitudes, and Subsidiary Top Management Compliance with Multinationals' Corporate Strategic Decisions. *Academy of Management Journal*, 36(3), 502-526.

Kopelman, L. (1983). Cynicism among Medical Students. *Journal of the American Medical Association*. 250(15), 2006-2010.

*Korkmaz, C. İ. (2011). Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Tezi, İstanbul*.

*Kuang-Man, W. (2013). The Effects of Psychological Contract Breach on Employee Work Behaviors in the Airline Industry: Employee Cynicism as Mediator. *International Journal of Business and Social Science*, 4(12), 304-312.

Lam, S. S., Schaubroeck, J., ve Aryee, S. (2002). Relationship between Organizational Justice and Employee Work Outcomes: A Cross-national Study. *Journal of organizational Behavior*, 23(1), 1-18.

Lawler, E. E. (1992). *The Ultimate Advantage: Creating the High-involvement Organization*. Jossey-Bass Inc Pub., San Francisco

Lee, H. R. (2000). *An Empirical Study of Organizational Justice as A Mediator of the Relationships Among Leader-member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in the Lodging Industry*. Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University

Leventhal, G. S. (1976a). *Fairness in social relationships*. In J. W. Thibaut, J. T. Spence, and R. C. Carson (Eds.), *Contemporary Topics in Social Psychology*, General Learning Press, Morristown, NJ

Leventhal, G. S. (1980). What Should Be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Justice in Social Relationships. *Social exchange: Advances in Experimental and Social Psychology*, 9, 91-113.

Lord, R. G., ve Smith, J. E. (1983). Theoretical, Information Processing, and Situational Factors Affecting Attribution Theory Models of Organizational Behavior. *Academy of Management Review*, 8(1), 50-60.

Luhmann, N. (1988). Familiarity, Confidence, Trust: Problems and Alternatives. In D. G. Gambetta(Ed.), *Trust*: 6, 94-107. Basil Blackwell.

Luthans, F. (1995). *Organisational Behaviour*. McGraw-Hill Education, New York

MacLean, T., Litzky, B. E., ve Holderness Jr, D. K. (2014). When Organizations Don't Walk Their Talk: A Cross-level Examination of How Decoupling Formal Ethics Programs Affects Organizational Members. *Journal of Business Ethics*, 128(2), 351-368.

*Mantler, J., Godin, J., Cameron, S. J., ve Horsburgh, M. E. (2015). Cynicism in Hospital Staff Nurses: The Effect of Intention to Leave and Job Change over Time. *Journal of Nursing Management*, 23(5), 577-587.

Mayer, R. C., Davis, J. H., ve Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.

MacLean, T., Litzky, B. E., ve Holderness Jr, D. K. (2014). When Organizations Don't Walk Their Talk: A Cross-level Examination of How Decoupling Formal Ethics Programs Affects Organizational Members. *Journal of Business Ethics*, 128(2), 351-368.

*McClough, A. C., Rogelberg, S. G., Fisher, G. G., ve Bachiochi, P. D. (1998). Cynicism and the Quality of an Individual's Contribution to an Organizational Diagnostic Survey. *Organization Development Journal*, 16, 31-42.

Mesci, M. (2014). The Effect of Organizational Cynicism Towards Turn Over: A Case Study in Antalya. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1), 183-209

Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Mills, C. M., ve Keil, F. C. (2005). The Development of Cynicism. *Psychological Science*, 16(5), 385-390.

Miller, L. E., ve Grush, J. E. (1988). Improving Predictions in Expectancy Theory Research: Effects of Personality, Expectancies, and Norms. *Academy of Management Journal*, 31(1), 107-122.

*Mino, C.E. (2002). Organizational Trust, Organizational Cynicism and Organizational Commitment During A Change Initiative, Unpublished Doctoral Dissertation, Alliant International University, Los Angeles

Mirvis, P. H., ve Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62,(2), 237-240.

Morrison, E. W., ve Robinson, S. L. (1997). When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.

Mowday, R. T., Porter, L. W., ve Dubin, R. (1974). Unit Performance, Situational Factors, and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12(2), 231-248.

Mowday, R. T., Steers, R. M., ve Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

Mowday, R. T., Porter, L. W., ve Steers, R. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press, San Diego.

Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the Workplace: The Neglect of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 21(7), 801-805

*Narasimhan, R., & Lawrence, B. S. (2012). Behavioral integrity: How leader referents and trust matter to workplace outcomes. *Journal of business ethics*, 111(2), 165-178.

*Nartgün, Ş. S., ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri (Teachers' Opinions About Their Levels of Organizational Support and Organizational Identification with Organizational Cynicism). *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 1361-1376.

Niederhoffer, A. (1967). *Behind the Shield: The Police in Urban Society*, Doubleday, Garden City, NY

O'Connel, B. J., Holzman, H., ve Armandi, B. R., (1986). Police Cynicism and the Modes of Adaptation. *Journal of Police Science and Administration*, 14(4), 307-313.

O'Hair, D., ve Cody, M. J. (1987). Machiavellian Beliefs and Social Influence. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports)*, 51(3), 279-303.

Olson, J. M., ve Zanna, M. P. (1990). *Self-inference processes*, The Ontario Symposium 6, Psychology Press, UK.

Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Company, Toronto

Organ, D. W., ve Konovsky, M. (1989). Cognitive versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157- 164

Organ, D. W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12(1), 43-72.

Oshagbemi, T. (1999). Overall Job Satisfaction: How Good are Single versus Multiple-item Measures?. *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 388-403.

*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 Sciences*, 4(1), 196-205.

Pfeffer, J. (1977). The Ambiguity of Leadership. *Academy of management review*, 2(1), 104-112.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

*Polat, S. (2013). The Impact of Teachers Organizational Trust Perceptions on Organizational Cynicism Perception. *Educational Research and Reviews*, 8(16), 1483-1488.

*Polat, S., ve Gungor, G. (2014). Relationship between Organizational Change Cynicism and Some Variables in Turkish Public Schools. *Anthropologist*,18(3), 1019-1027.

*Polat, M., ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., ve Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609

Pratkanis, A. R., ve Greenwald, A. G. (1989). A Sociocognitive Model of Attitude Structure and Function. *Advanced Experimental Social Psychology*, 22, 245-285.

Price, J. L., ve Mueller, C. W. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.

*Pugh, S. D., Skarlicki, D. P., ve Passell, B. S. (2003). After the Fall: Layoff Victims' Trust and Cynicism in Re-employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 201-212.

Reichers, A. E., Wanous, J. P., ve Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.

Petticrew, M. Ve Roberts, H., (2006), *Systematic Reviews in the Social Sciences: A Practical Guide*, Blackwell Publishing, UK

Rhoades, L., ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.

*Ribbers, I. L. (2009). Trust, Cynicism, and Organizational Change: The Role of Management. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, University of Tilburg Department Organisation and Strategy, Tilburg.

Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., ve Boyle, M. (2013). *Organisational Behaviour*. Prentice Hall, USA

*Roberts, T. P., & Zigarra, D. (2014). The impact of dispositional cynicism on job-specific affect and work intentions. *International Journal of Psychology*, 49(5), 381-389.

Ryan, J. J. (2002). Work Values and Organizational Citizenship Behaviors: Values that Work for Employees and Organizations. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 123-132.

Robinson, S. L., ve Rousseau, D. M. (1994). Violating the Psychological Contract: Not the Exception But the Norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.

Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 574-599.

Robinson, S. L., ve Morrison, E. W. (2000). The Development of Psychological Contract Breach and Violation: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525-546.

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.

Rousseau, D. M. (1990). New Hire Perceptions of Their Own and Their Employer's Obligations: A Study of Psychological Contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389-400.

Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., ve Camerer, C. (1998). Not So Different After All: A Cross-Discipline View of Trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.

Rousseau, D. M., ve Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives and Measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 679-695.

Rousseau, D. M. (2001). Schema, Promise and Mmutuality: The Building Blocks of the Psychological Contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 511-541

*Schaefer, R. A. B. (2010). Indirect Crossover of Psychological Contract Underfulfillment: A Leader—member analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(3), 276-286.

Schein, E. H. (1970). *Organizational Psychology*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ

*Scott, K. A., ve Zweig, D. (2008) Dispositional Predictors of Organizational Cynicism. In *ASAC* 29(5), 95-113

Settoon, R. P., Bennett, N., ve Liden, R. C. (1996). Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader–Member Exchange, and Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227

Sheppard, B. H., Lewicki, R. J., Ve Minton, J. W. (1992). *Organizational Justice: The Search For Fairness In The Workplace*. Lexington Books/Macmillan. Newyork

Smith, M. L., ve Glass, G. V. (1977). Meta-analysis of Psychotherapy Outcome Studies. *American Psychologist*, 32(9), 752-760

Sparrow, P., ve Cooper, C. L. (1998). New Organizational Forms: The Strategic Relevance of Future Psychological Contract Scenarios. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 15(4), 356-371.

*Srivastava, A., ve Adams, J. W. (2011). Relationship between Cynicism and Job Satisfaction: Exploration of Mechanisms. *Psychological reports*, 108(1), 27-42.

Stanley, D. J., Meyer, J. P., ve Topolnytsky, L. (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

Tabatabai, H. A. (1980). *A Comparative Study of Job Satisfaction and Internal-external Locus of Control in Private and Public Organizations*. United States International University Publishing, Indiana

*Tekin, İ. Ç., ve Bedük, A. (2015). A Study on Measuring Public and Private Hospital Employees' Organizational Commitment and Organizational Cynicism Levels: The Case of Konya International Journal of Research in Business Studies and Management, 2(2), 1-15

Thibaut, J., ve Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Lawrence Erlbaum Associates. Hillsdale, NJ

Thompson, R. C., Joseph, K. M., Bailey, L. L., Worley, J. A., ve Williams, C. A. (2000). *Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism*, Final Report. (No. DOT/FAA/AM-00/14).

*Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 363-387

Tourangeau, R., Rasinski, K. A., ve Bradburn, N. (1991). Measuring Happiness in Surveys: A Test of the Subtraction Hypothesis. *Public Opinion Quarterly*, 55(2), 255-266.

*Türköz, T., Polat, M., ve Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 285-302.

*Turner, J. H., ve Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.

Ulubey, Ö. Ve Toraman, Ç., (2015), “Yaratıcı Drama Yönteminin Akademik Başarıya Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması”, *Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12,(32), 195-220.

Üstün, U. Ve Eryılmaz, A., (2014) “Etkili Araştırma Sentezleri Yapabilmek İçin Bir Araştırma Yöntemi: Meta-Analiz”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 39(174), 1-32.

Vance, R. J., Brooks, S. M., ve Tesluk, P. E. (1996). *Organizational Cynicism and Change*. Working Paper, Pennsylvania State University.

Walker, L., Lind, E. A., ve Thibaut, J. (1979). Relation between Procedural and Distributive Justice, *The Virgini Law Review*, 65(1), (1401-1420)

Wanous, J. P., Reichers, A. E., ve Austin, J. T. (1994, August). Organizational cynicism: An Initial Study. In *Academy of Management Proceedings*, 1994(1), 269-273.

Wanous, J. P., Reichers, A. E., ve Austin, J. T. (2000). Cynicism about Organizational Change Measurement, Antecedents, and Correlates. *Group and Organization Management*, 25(2), 132-153.

*Whitener, E. M., Brodt, S. E., ve Korsgaard, M. A. (2012). Understanding the Relationship between Cynicism and Trust. <http://www.en.cams.bwl.uni-muenchen.de/files/korsgaard3.pdf> Erişim Tarihi: 14.09.2014

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

*Wilkerson, J. M., Evans, W. R., ve Davis, W. D. (2008). A Test of Co-workers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273-2292.

*Wu, C., Neubert, M. J., & Yi, X. (2007). Transformational leadership, cohesion perceptions, and employee cynicism about organizational change the mediating role of justice perceptions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 327-351.

*Yetim, S. A., ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin bir Araştırma. *New World Science Academy*, 6(1), 682-696.

Yıldız, K., Akgün, N., ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.

*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.

Zangaro, G. A. (2001). Organizational Commitment: A Concept Analysis. In *Nursing Forum*, 36(2), 14-21. Blackwell Publishing, UK

Zanna, M., & Rempel, J.K. (1988). Attitudes: A New Look at an Old Concept. In D. Bar-Tal and A. W. Kruglanski (Ed.), *The Social Psychology of Knowledge*, 315–334 . Cambridge, UK: Cambridge University Press, UK

