

## Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması<sup>1</sup>

Ömer Şahin ASLAN<sup>2</sup> - Ragıp TERZİ<sup>3</sup>

**Başvuru Tarihi:** 20.07.2022

**Kabul Tarihi:** 16.01.2023

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

### Öz

Bu araştırma, Türkiye’de yapılmış olan eğitim kurumları ve diğer kurumlarda “örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi” inceleyen çalışmalarını meta-analiz yöntemiyle analiz eden bir çalışmadır. Bu çalışmada ayrıca örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ilişkisine etki edebilecek moderatör değişkenler de belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada verilerin toplanması için YÖK tez kataloğu, Web of Science, ERIC veri tabanlarında ve Google Scholar arama motorunda kapsamlı bir arama yapılmıştır. Araştırmada dâhil etme ölçütleri belirlenmiş, bu ölçütler kapsamında Türkiye’de eğitim kurumları ve diğer kurumlarda örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran, Pearson Korelasyon katsayısı ( $r$ ) değerini veren 36 çalışma meta-analiz araştırmasına dâhil edilmiştir. Araştırma kapsamında yayın yanlılığı, heterojenlik ve etki büyüklüğü değerleri hesaplanmıştır. Araştırma bulgularına göre bu çalışmada yayın yanlılığı olmadığı belirlenmiştir. Ortalama etki büyüklüğü değeri rastgele etkiler modeli yöntemiyle hesaplanmış ve bu değer, ters yönde ve orta düzeyli olduğu görülmüştür ( $r = -0,391$ ). Araştırmanın heterojenlik testi sonucuna göre araştırmaya dâhil edilen çalışmalara ait etki büyüklükleri arasında heterojen bir yapı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ( $Q=848,36$ ;  $p<0,05$ ;  $sd=35$ ;  $I^2$  değeri 95,87). Moderatör değişken olarak belirlenen yayın türü değişkeninin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide anlamlı bir moderatör değişken olduğu görülmüştür ( $Q$  değeri= 15,12;  $sd=2$  ve  $p<0,001$ ). Ayrıca örneklem türünün, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide anlamlı bir moderatör değişken olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ( $Q$  değeri= 0,41;  $sd=1$  ve  $p>0,005$ ).

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm, Meta-Analiz

**Atf:** Aslan, Ö. Ş. ve Terzi, R. (2023). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 79-98.

<sup>1</sup> Bu çalışma etik kurul izin belgesi gerektirmemektedir.

<sup>2</sup> Harran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı Yüksek Lisan Öğrencisi, [omersahinaslan63@gmail.com](mailto:omersahinaslan63@gmail.com), ORCID: 0000-0003-1330-1251

<sup>3</sup> Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı, [terziragip@harran.edu.tr](mailto:terziragip@harran.edu.tr), ORCID: 0000-0003-3976-5054

# The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Cynicism: A Meta-Analysis Study

Ömer Şahin ASLAN<sup>4</sup> - Ragıp TERZİ<sup>5</sup>

Submitted by: 20.07.2022

Accepted by: 16.01.2023

Article Type: Research Article

## Abstract

*This research is a study that analyzes the studies examining the "relationship between organizational commitment and organizational cynicism" in educational institutions and other institutions in Turkey with the method of meta-analysis. In addition to this purpose, moderator variables that may affect "the relationship between organizational commitment and organizational cynicism" were also examined. In order to collect data in the research, a comprehensive search was made in YÖK thesis catalog, Web of Science, ERIC databases and Google Scholar search engine. Inclusion criteria were determined in the study, and 36 studies that investigated the relationship between organizational commitment and organizational cynicism in educational organizations and other organizations in Turkey and gave the Pearson Correlation coefficient (r) value were included in the meta-analysis study. Publication bias, heterogeneity and effect size were calculated within the scope of the research. According to the research findings, it was determined that there was no publication bias in this study. The mean effect size was calculated by the random effects model method and it was seen that this value was in the opposite direction and moderate ( $r = -0.391$ ). According to the results of the heterogeneity test of the study, it was concluded that there was a heterogeneous structure among the effect sizes of the studies included in the study ( $Q=848,36$ ;  $p < 0,05$ ;  $sd=35$ ;  $I^2$  değeri 95,87). It was observed that the publication type variable, which was determined as the moderator variable, was a significant moderator variable in the relationship between organizational commitment and organizational cynicism ( $Q$  değeri= 15,12;  $sd=2$  ve  $p < 0,001$ ). In addition, it was found that the sample type was not a significant moderator variable in the relationship between organizational commitment and organizational cynicism ( $Q$  değeri= 0,41;  $sd=1$  ve  $p > 0,005$ ).*

**Keywords:** Organizational Commitment, Organizational Cynicism, Meta-Analysis

<sup>4</sup> Graduate student., Harran University, Faculty of Education, Measurement and Evaluation in Education, [omersahinaslan63@gmail.com](mailto:omersahinaslan63@gmail.com), ORCID: 0000-0003-1330-1251

<sup>5</sup> Harran University, Faculty of Education, Measurement and Evaluation in Education, [terziragip@harran.edu.tr](mailto:terziragip@harran.edu.tr), ORCID: 0000-0003-3976-5054

## Giriş

İnsanoğlu, 21. Yüzyılda bilim, sanayi ve teknoloji alanında gerçekleştirdiği atımlımlar sayesinde yükseltmiş olduğu kendi refah seviyesini daha yüksek seviyelere taşımak için bilgi ve becerilerini geliştirmek durumundadır. İstenilen bu gelişim, herhangi bir bireyden kurumsal yapıdaki örgütlere kadar toplumu şekillendiren tüm bileşenleri kapsamalıdır. Bireysel gelişimin yanı sıra örgütsel gelişiminde insanlığın refahını artıracığı düşünülmektedir. Bu noktada örgüt, kişilerin bireysel olarak gerçekleştiremeyeceği amaçları, başka kişilerle bir araya gelerek gerçekleştirmelerini sağlayan iş bölümüne dayalı bir sistem (Koçel, 2005); daha önce belirlenen amaçları gerçekleştirmek için birlikte hareket eden insanların oluşturduğu sosyal ilişkiler yöntemi olarak tanımlanır (Özkalp, 2013). Benzer bir şekilde Yıldız (2013) örgütleri, belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek adına toplanmış sosyal yapı olarak tanımlamıştır. Örgütler süreklilik sağlayarak amaç edindikleri hedefleri gerçekleştirebilme adına çalışanlarının şahsi çıkarlarını öne alarak onların, örgütte kalmalarını ve aidiyet duygusuyla hareket etmelerini sağlamalıdır (Kursunoğlu, Bakay, ve Tanrıöğen, 2010). Bu tanımda geçen aidiyet duygusunu bağlılık oluşturmak olarak düşünmek mümkündür. Bağlılık, bir ya da daha fazla hedefle ilgili bir eylem planına bağlanan bireysel bir güçtür (Meyer ve Herscovitch, 2001). Başka bir ifadeyle bağlılık "bireyi belli bir amaca yönelik davranmaya iten güç"tür (Kaya ve Zerenler, 2014, s. 51).

Bağlılık; meslek, yöneticiler, takım, iş arkadaşları ve müşteriler gibi çeşitli hedeflere veya odaklara yönlendirilebilen farklı biçimlerden oluşan bir kavramdır (Meyer, Stanley ve Parfyonova, 2012; Wasti ve Can, 2008). Bağlılığı örgüte, çalışma grubuna ve bir iş ya da göreve bağlılık olarak üçe ayırmak mümkündür (Besser, 1993). Örgütsel bağlılık kavramı; son yıllarda araştırmacılar tarafından ilgiyle izlenmiş, çeşitli biçimlerde çalışma konusu olmuş, kavramsal bir tanımla oluşturulmaya çalışılmış (Allen ve Meyer, 1990) ve çalışanların kurumlarına psikolojik olarak bağlanması olarak tanımlanmıştır (Balcı, 2009). Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı çalışanın örgütte kalma niyeti olarak tanımlamış, örgüte bağlı çalışanları ise düzenli olarak işe giden, iş yerinde tam mesai hatta daha fazlasını harcayan ve kurumun varlıklarını koruyan bireyler olarak ifade etmiştir. Örgütsel bağlılık, çalışanların işi bırakması, devamsızlık ve düşük performans gibi olumsuz davranışların sebeplerini belirleme ve bu eylemler gerçekleşmeden önce tahmin etmeyi sağlar (Bulut, 2003). Bir örgütün sürekliliğini sağlamak çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmakla mümkündür. Bu bağlamda örgütün gücü çalışanlarının bağlılıklarına dayanır (Bayram, 2005).

Çalışanların düşük seviyede örgütsel bağlılıkları, kuruma yönelik ilginin düşmesi, kurum adına çaba gösterilmemesi, kurumun performansının ve etkinliğinin azalması, çalışanlarda işten ayrılma niyetinin artması gibi sonuçlara neden olmaktadır (Terzi ve Koçoğlu-Sazkaya, 2020). Ayrıca düşük seviyede örgütsel bağlılık çalışanların kariyerleri açısından da olumsuz sonuçlar doğurabilir (Randall, 1987). Yüksek seviyede örgütsel bağlılık gösteren çalışanların daha az işten ayrılma niyetinde ve kurum için daha fazla çaba sarf etmek için motive oldukları düşünülmektedir (Mowday, Steers ve Porter, 1979).

Kurumların performansı üzerine olumlu etkisi olan yüksek örgütsel bağlılık düzeyine (Esmer ve Yüksel, 2017; Yetim, 2018) karşılık örgütsel sinizmin varlığı çalışanların performansını düşürmekte (Terzi ve Koçoğlu-Sazkaya, 2020) ve olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997). Literatür incelendiğinde iki olgu arasında zıt bir ilişki olduğu sonucu gözlemlenmektedir (Aydın ve Akdağ, 2016; Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Bozkır, 2017; Bulut ve Hovardaoglu, 2018; Candan ve Yetim, 2018; Çakar ve Çiçek, 2019; Çınar, 2019; Çillik, 2019; Doğaç, 2017; Fayganoğlu, 2021; Fındık ve Eryeşil, 2012; Kılıç, 2011; Şen ve Mert, 2018; Uygungil ve İşcan, 2018; Wanous, Reichers ve Austin, 1994; Yavuz ve Bedük, 2016).

Kavramsal olarak sinizm, fikir okulu ve yaşam biçimi şeklinde ilk olarak Yunanistan'da kendini göstermiştir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından yayımlanmış Türkçe sözlükte sinizm kavramı: “insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerinden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm” olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu[TDK], 2019, s.2119). Sinizm, en başından beri, bir felsefe olduğu kadar aynı zamanda bir yaşam tarzıdır. Gün geçtikçe dikkatleri üzerine çeken ve geniş bir kavram olan sinizm; felsefe, din, sosyoloji, yönetim bilimi ve psikoloji alanlarında ilgi odağı olmaktadır (Yıldız, 2013). Sinizm, hüsrana, umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile birlikte bir fikre, kişiye, toplumsal geleneklere veya kuruma karşı küçümseme ve güvensizlik ile karakterize edilen hem genel hem de özel bir tutum olarak tanımlanabilmektedir (Andersson, 1996). Bu bağlamda örgüte veya kuruma duyulan örgütsel sinizm, üç boyuttan oluşan, bireyin çalıştığı kuruma karşı duyduğu; örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı, kuruluşa yönelik olumsuz etki, aşağılayıcı ve eleştirel davranışlara yönelik eğilimleri de içinde barındıran olumsuz tutumlardır (Dean vd., 1998).

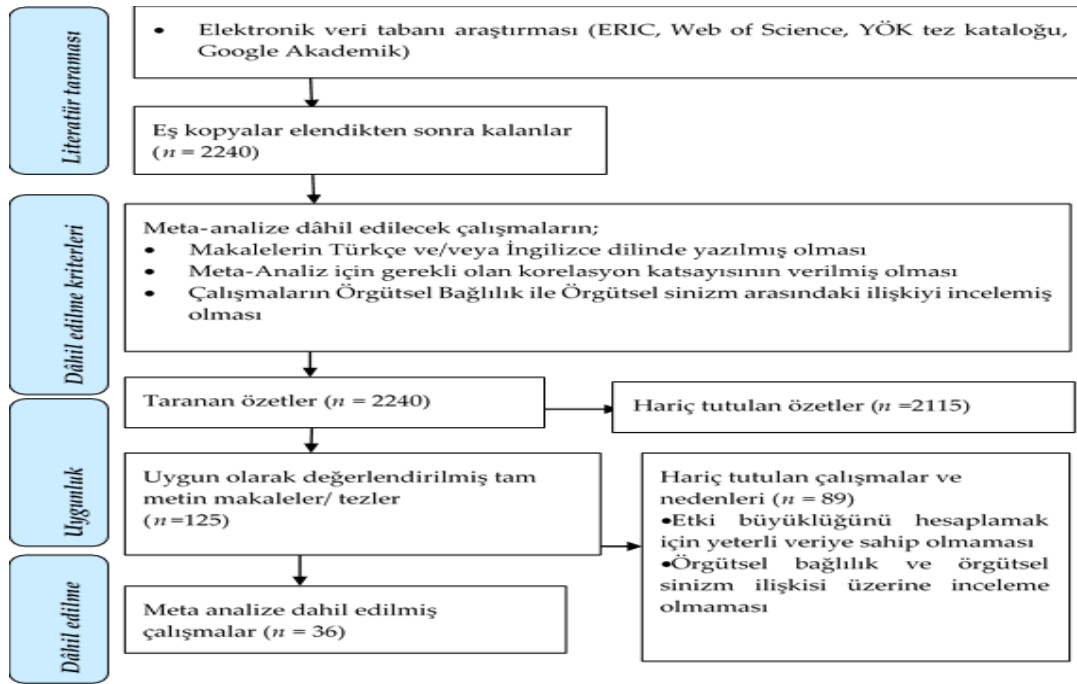
Literatüre bakıldığında Türkiye’de çeşitli kurumlarda “örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm” kavramlarının ilişkisini inceleyen çalışmalara rastlanmıştır (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Erdirençelebi ve Yazgan, 2017; Uygungil ve İşcan, 2018; Yavuz ve Bedük, 2016; Yıldız, 2013). Çalışmaların bazıları “örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm” arasında pozitif ilişki olduğunu öne sürmekte (Atmaca, 2014; Kahriman, 2019) bazıları ise negatif bir ilişkiden bahsetmektedirler (Aksakal ve Kahveci, 2021; Kılıç, 2011). Bununla birlikte iki olgu arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmaların belirttiği değerlerin düzeylerinin de farklılaştığı görülmektedir. Öte yandan “örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi” doğrudan araştıran bir meta-analiz çalışmasına rastlanmamıştır. Bu nedenle kapsamlı bir meta-analiz çalışması yapma gereksinimi duyulmuştur. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisinin meta-analiz yöntemi kullanılarak incelenmesi, bütüncül bir bakış açısı sağlanması, genel etki değeri sunması ve aynı zamanda ilişkinin yönü ve düzeyi noktasında bilgi sağlanması açısından araştırmacının önem arz ettiği düşünülmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye etkisi olduğu düşünülen moderatör değişkenler (yayın türü, örneklem türü) incelenerek ortaya çıkacak sonuçların literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Sonuçların, araştırmacıların “örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm” arasındaki ilişkiye dair örgütsel veya kişisel olarak yapabilecekleri çalışmalarda yol gösterme ve ileriki çalışmalarda incelenecek moderatör değişkenlerin belirlenmesi açısından bir rehber olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmacının temel amacı; eğitim kurumları ve diğer kurumlarda “örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisini” inceleyen meta-analiz yöntemiyle incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- a) Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide genel etki büyüklüğü nedir?
- b) Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide yayın yılı değişkeni moderatör değişken midir?
- c) Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide yayın türü değişkeni moderatör değişken midir?
- d) Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide örneklem türü değişkeni moderatör değişken midir?

## Yöntem

### Araştırma Modeli

Bu araştırma, Türkiye’de yapılmış olan eğitim kurumları ve diğer kurumlarda “örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi” inceleyen çalışmalarını meta-analiz yöntemiyle analiz eden bir çalışmadır. Meta-analiz daha önce yapılmış çalışma bulgularının tek bir sonuç olarak sunulabilmesi için istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmesidir (Glass, 1976). Bu yöntem akademik çalışmaların özetlenmesini, bütünleşmesini ve tanımlanmasını sağlayan yöntemlerden biridir (Gedik ve Üstüner, 2017). Yöntemde toplanan çalışmaların belirlenen ölçütlere uygunluğunu, araştırmaya dâhil edilmeme nedenini belirten ve PRISMA ismi verilen akış diyagramının oluşturulması önerilir (Moher, Liberati, Tetzlaff ve Altman, 2009). Bu bağlamda yapılan bu meta-analiz çalışmasının veri toplama süreci PRISMA akış diyagramını kullanılarak Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Prizma akış diyagramı

### Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanması için YÖK tez kataloğu, Web of Science, ERIC veri tabanlarında ve Google Scholar arama motorunda kapsamlı bir arama yapılmıştır. Aramalarda anahtar kelime olarak “örgütsel bağlılık” ve “örgütsel sinizm” terimleri kullanılmıştır.

### Dâhil/Hariç Tutma Kriterleri

Bu araştırmada kullanılacak makalelerin seçiminde;

- Makalelerin Türkçe ve/veya İngilizce dilinde yazılmış olması,
- İkili ilişkiyi inceleyen bu meta-analiz çalışmasının yapılabilmesi için gerekli olan korelasyon katsayısının makalelerde sunulmuş olması,
- Çalışmaların örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiş olması, ölçütleri kullanılmıştır.

## Veri Kodlama

Çalışmanın kodlama işlemi için Microsoft Excel (MS Excel 2016) programından yararlanılmıştır. Dâhil etme ölçütlerine göre seçilen çalışmaların; adı, yazarlarının adı, yayınlanma yılı ve istatistiksel verileri Excel kodlama formuna iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı girilmiştir. Kodlama işleminin iki yazar tarafından girilmesi kodlama güvenilirliğini sağlamak açısından önemlidir. Kodlayıcılar arası güvenilirlik, görece işlevsel ve basit olan uyum katsayısı ile hesaplanabilir ve ayrıca korelasyon katsayısı, Cohen Kappa katsayısı ve Fleiss Kappa katsayısı kullanılarak da bulunabilir (Şen ve Yıldırım, 2020). Kodlayıcılar arası uyum yöntemi kullanılarak yapılan hesaplamada güvenilirlik %95 olarak bulunmuştur. Kodlamadaki sorun ve tutarsızlıklar kodlayıcılar arasında tartışılmış, fikir birliğine varılarak düzeltilmiştir. Çalışmada ayrıca örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin moderatörler tarafından etkilenme durumu incelenmiştir. Bu bağlamda olası moderatör değişkenler olarak yayın türü, yayın yılı ve örneklem türü seçilmiştir. Bu çalışmaya örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki Pearson korelasyon değerini veren 36 araştırma (Tablo 1) dahil edilmiştir. Bu araştırmalardan %61'ini araştırma makalesi ( $N=22$ ), %33'ünü ( $N=12$ ) ise tez yayınları ve %6'sını ( $N=2$ ) bildiriler oluşturmaktadır. Çalışmalar 2011 yılı ile 2021 yılları arasında yayınlanmıştır. Meta-analiz çalışmasına dâhil edilen araştırmalardaki toplam örneklem büyüklüğü 11103 kişidir. Çalışmada ikincil veriler kullanıldığından etik kurulu kararı alınmamıştır. Bu araştırmaya eklenen çalışmalara ait bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1  
Çalışmalara Ait Bilgiler

S.N.	Yazar ve Yıl	<i>r</i>	<i>N</i>	Yayın Türü	Örneklem Türü
1	Altınöz, Cöp ve Sığındı, 2011	-0.66	210	Makale	Diğer
2	Kılıç, 2011	-0.34	403	Tez	Eğitim
3	Fındık ve Eryeşil, 2012	-0.68	120	Bildiri	Diğer
4	Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012	-0.55	185	Tez	Eğitim
5	Yıldız, 2013	-0.79	219	Makale	Eğitim
6	Türköz, Polat ve Coşar, 2013	-0.26	371	Makale	Diğer
7	Çarıkçı, Bektaş ve Turak, 2013	-0.30	112	Makale	Diğer
8	Özcan, 2013	-0.35	100	Tez	Diğer
9	Çelikten ve Çanak, 2014	-0.27	359	Makale	Eğitim
10	Yücel ve Cetinkaya, 2015	-0.33	342	Makale	Diğer
11	Yavuz ve Bedük, 2016	-0.47	111	Makale	Diğer
12	Yorulmaz ve Çelik, 2016	-0.01	309	Makale	Eğitim
13	Aydın ve Akdağ, 2016	-0.43	360	Makale	Diğer
14	Çalışkan ve Ekici, 2017	-0.47	396	Makale	Eğitim
15	Bozkır, 2017	-0.47	328	Tez	Diğer
16	Doğac, 2017	-0.39	259	Tez	Diğer
17	Bağrıyanık, 2017	-0.30	859	Tez	Eğitim
18	Kaygin, Yılmaz, Güllüce ve Sallık, 2017	0.32	214	Makale	Diğer
19	Bulut ve Hovardaoğlu, 2018	-0.4	283	Makale	Diğer
20	Candan ve Yetim, 2018	-0.40	400	Makale	Diğer
21	Okan ve Taskin, 2018	-0.08	205	Makale	Eğitim
22	Şen ve Mert, 2018	-0.36	295	Makale	Diğer
23	Taşkıran ve Taşkın, 2018	-0.58	156	Bildiri	Diğer
24	Uygungil ve İscan, 2018	-0.48	493	Makale	Diğer
25	Cillik, 2019	-0.41	452	Tez	Eğitim
26	Kanat, 2019	-0.22	278	Tez	Diğer
27	Çakar ve Çiçek, 2019	-0.31	264	Makale	Eğitim
28	Ağıröz, 2019	-0.35	226	Tez	Diğer
29	Kahrıman, 2019	0.31	336	Tez	Eğitim
30	Çınar, 2019	-0.36	150	Tez	Eğitim
31	Malkoc ve Sunay, 2020	-0.74	400	Makale	Diğer
32	Şeker, 2020	-0.02	276	Tez	Diğer
33	Çankaya ve Çiftçi, 2020	-0.40	396	Makale	Diğer
34	Karadal, Sabuncuoğlu ve Ucar, 2021	-0.63	410	Makale	Diğer
35	Fayganoğlu, 2021	-0.42	409	Makale	Diğer
36	Aksakal ve Kahveci, 2021	-0.66	417	Makale	Eğitim

### Etki Büyüklüğü Hesaplanması ve İstatistiksel Yöntemler

Meta-analiz çalışmalarında etki büyüklüğü “standartlaştırılmış ortalama farkı”, “korelasyon” ve “olasılık oranı” şeklinde hesaplanabilir (Borenstein vd., 2009; Lipsey ve Wilson, 2001; Şen ve Yıldırım, 2020). Bu çalışmada odaklanılan nokta “örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki” olduğundan meta-analizde etki büyüklüğü olarak Pearson-Moment Çarpım Korelasyonu kullanılmıştır. Çalışmada analizler “Comprehensive Meta-Analysis (CMA)” (Borenstein vd., 2005) programının 2. versiyonu kullanılarak yapılmıştır.

Meta-analiz alan yazın incelendiğinde ortalama etki büyüklüğü hesaplanması sabit etki modeli ve rastgele etkiler modeli ile hesaplanır (Borenstein vd., 2009; Şen ve Yıldırım, 2020). Araştırmacılar hata kaynaklarını farklı şekilde alan bu iki modeli kullanabilir (Hedges, 1992; Hedges ve Vevea, 1998). Sosyal bilimler için daha gerçekçi bir yaklaşım olarak rastgele etkiler modeli kullanılır (Borenstein vd., 2009). Bu model, diğer modellere göre daha kesin güven aralıkları sağlar ve rastgele etkiler modelinde araştırmaya dâhil edilenden daha fazla bir popülasyona genelleme yapmak mümkündür (Şen, 2021). Bu yüzden yapılan bu çalışmada hesaplanacak ortalama etki büyüklüğünün araştırmaya dâhil edilen çalışmalardan daha büyük bir popülasyona genellemek için rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Ayrıca bazı durumlarda heterojenlik testi de etki büyüklüğünün hesaplanmasında hangi yöntemin kullanılacağına karar vermede kullanılır (Şen ve Yıldırım, 2020). Heterojenlik Cochran (1954)’ün sunduğu Q testi kullanılarak tespit edilebilir (Huedo-Medina, vd., 2006). Heterojenliğin tespiti için kullanılan bir başka yöntem de  $I^2$  testidir (Şen ve Yıldırım, 2020). Eğer  $I^2$  oranı %25 ise küçük düzeyde, %50 ise ortalama düzeyde ve %75 olması ise yüksek düzeyde bir heterojenliğin varlığını işaret etmektedir (Konstantopoulos ve Hedges, 2009).

### Yayın Yanlılığı İncelemesi

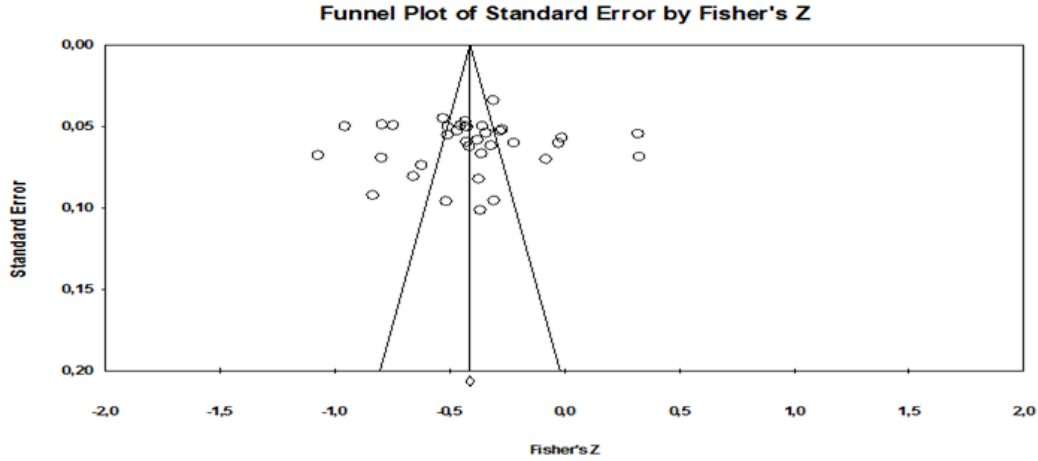
Yayın yanlılığı, istatistiki olarak anlamlı çıkan sonuçların sunulma ihtimalinin, anlamsız çıkan sonuçların sunulma ihtimalinden daha fazla olduğu durumları ifade eder (Petitti, 2000). Sadece yayınlanmış çalışmalardan oluşturulmuş bir meta-analiz tüm evreni temsil etmeyebilir (Smith, 1980). Literatür incelemesinin eksik veya hatalı olarak yapılması yayın yanlılığına sebep olabilir (Dinçer, 2021). Yayın yanlılığı meta-analizin sonuçlarını etkileyebilir (Yumuşak ve Korkmaz, 2021). Araştırmacılar genelde düşük etki büyüklüğünden ziyade büyük etki büyüklüğünü yayınlama eğiliminde olduklarından, sadece büyük etki büyüklüğü olan çalışmaların meta-analize dâhil edilmesi yayın yanlılığı adı verilen bir sorun ortaya çıkarır (Göçen ve Şen, 2020).

Yayın yanlılığı meta-analiz çalışmalarının geçerli sonuçlar ortaya koymak adına önemli bir faktördür (Kaçar, Terzi, Arıkan ve Kırıkçı, 2021). Bu çalışmanın yayın yanlılığı huni saçılım grafiği, Begg ve Mazumdar’ın (1974) sıra korelasyonu ve Egger regresyon metodu (Egger, Davey Smith, Schneider, ve Minder, 1997) yoluyla belirlenmiştir.

## Bulgular

### Yayın Yanlılığına Ait Bulgular

Bu çalışmaya ait yayın yanlılığını görsel olarak incelemek için oluşturulan huni saçılım grafiği aşağıda Şekil 2'de görülmektedir.



Şekil 2. Huni grafiği

Yayın yanlılığı olması durumunda çalışmalar huni grafiğinde asimetric olarak dağılır, huninin üst kısmı simetrik orta kısmında bir tarafın daha az olduğu alt kısmında ise eksikliğin çok olduğu asimetric bir yapı oluşur (Borenstein vd., 2009). Şekil 2'de verilen huni grafiği incelendiğinde, araştırmaya dâhil edilen çalışmaların etki büyüklüklerinin ortalama etki büyüklüğü etrafında simetrik olarak dağıldığı görülmektedir. Bu bağlamda “yayın yanlılığı yoktur” yorumu yapılabilir. Fakat huni grafiğinde oluşan asimetric sadece yayın yanlılığından kaynaklanmayacağı için grafiğin yanıltıcı olabileceği ve yorumlanırken dikkatli davranılması gerekir (Üstün ve Eryılmaz, 2014). Bu bağlamda yayın yanlılığını ayrıca kontrol etmek için Tablo 2'de görülen Begg ve Mazumdar'ın sıra korelasyonları ve ayrıca Egger regresyon metodu kullanılmıştır.

Tablo 2

#### Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Sonuçları

Kendall'in S istatistiği (P-Q)	44,00
Tau değeri (Devamlılık Düzeltmesi Öncesi)	
Tau	0.07
Tau için Z	0.60
P (1 kuyruklu)	0.27
P (2 kuyruklu)	0.55
Tau değeri (Devamlılık Düzeltmesi Sonrası)	
Tau	0.07
Tau için Z	0.59
P (1 kuyruklu)	0.28
P (2 kuyruklu)	0.56



Begg ve Mazumdar sıra korelasyonu anlamlılık değerinin  $p < 0,05$  olması yayın yanlılığı olduğunu belirtir (Şen ve Yıldırım, 2020). Tablo 2 incelendiğinde Kendall's in tau b istatistiksel olarak anlamlı bulunmamaktadır ( $Tau b = 0,07$ ;  $p(2kuyruk) > 0,05$ ). Çalışmadaki yayın yanlılığını tespit etmek için kullanılan diğer bir yöntemde, Egger testi katsayı değeri ( $b0$ )  $-0,08$ ; %95 güven aralığı  $(-7,64, 7,49)$ ;  $t = 0,02$ ;  $sd = 34$  ve tek kuyruk  $p$  değeri (önerilen)  $0,491$  olarak bulunmuştur. Yapılan testler sonucunda bu çalışmada yayın yanlılığı bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

### Heterojenlik Testine Ait Bulgular

Bu araştırmada meta-analize dâhil edilen 36 çalışmanın etki büyüklüklerinin heterojenliğine ait bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3  
Heterojenliğe Ait Bulgular

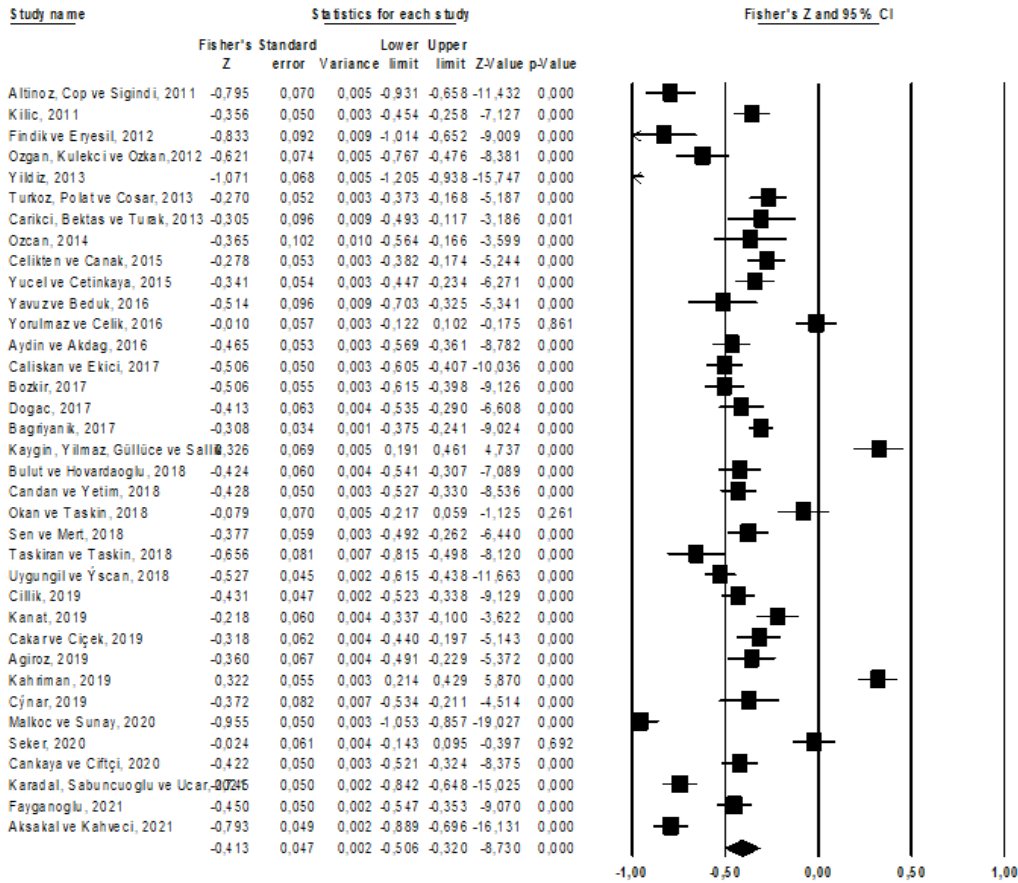
Heterojenlik			
Q	Sd.	p	I <sup>2</sup>
848.36	35	.000	95.87

$p < ,005$

Tablo 3 incelendiğinde Q testi değerinin anlamlı olduğu görülmektedir ( $Q = 848,36$ ;  $p < 0,05$ ;  $sd = 35$ ) olduğu görülmektedir. Ayrıca  $I^2$  değeri  $95,87$  olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre araştırmaya dâhil edilen çalışmalara ait etki büyüklükleri arasında heterojen bir yapı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

### Ortalama Etki Büyüklüğüne Ait Bulgular

Meta-analize dahil edilen “örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi” inceleyen otuz altı çalışmanın ortalama etki büyüklükleri “Comprehensive Meta-Analysis (CMA)” (Borenstein vd., 2005) programının 2. versiyonu aracılığıyla rastgele etkiler modeli kullanılarak analiz edilmiştir. Meta-analize dâhil edilen her bir çalışmaya ait etki büyüklükleri ve ortalama etki büyüklüğü Şekil 3'te sunulmuştur.



Şekil 3. Çalışmaların etki büyüklükleri, ağırlıkları ve ortalama etki büyüklüğü (Fisher's Z)

Şekil 3'te görüldüğü üzere çalışmalara ait ortalama etki büyüklüğü (Fisher Z cinsinden) rastgele etkiler modelinde -0,413 olarak hesaplanmıştır. Bu meta-analiz çalışmasına dâhil edilen araştırmaların verilerine göre ortalama etki büyüklüğü Pearson  $r$  cinsine dönüştürülmüş ve Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4  
Ortalama Etki Büyüklüğü (Pearson  $r$ ) ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	$k$	$\bar{EB}$	S.H.	$z$	$p$	%95Güven Aralığı				
						Alt	Üst	$Q$	$Sd$	$p$
Rastgele	36	-0.39	0.05	-8.73	.000	-0.47	-0.31	848.36	35	.000

Tablo 4'te görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin rastgele etkiler modeli kullanılarak hesaplanan ortalama etki büyüklüğü  $\bar{r} = -0,39$ ;  $s.h. = 0,05$ ; %95 GA: [-0,467, -0,310] olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan bu değer istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z$  değeri = -8,73,  $p < 0,001$ ). Bu orana bakıldığında Cohen (1988), Hattie (2009) ve Cohen, Manion ve Morrison'a (2007) göre ortalama etki büyüklüğü orta düzeyde yer almaktadır.

### Yayın Türü Moderatör Analizine Ait Bulgular

Meta-analize dâhil edilen çalışmaların ortalama etki büyüklükleri yayın türü açısından değişip değişmediğini incelemek için analog ANOVA yaklaşımı kullanılarak test edilmiş, sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5  
Yayın Türü Değişkenine Göre Karma Etkiler Analog ANOVA Sonucu

Kategori	k	EB	S.H.	%95 GA		p
				Alt Sınır	Üst Sınır	
Bildiri	2	-0.74	0.09	-0.91	-0.57	0,000
Makale	22	-0.44	0.06	-0.57	-0.32	0,000
Tez	12	-0.30	0.07	-0.44	-0.17	0,000
Karma	36	-0.46	0.04	-0.54	-0.38	0,000

Not:  $QB=15,12$ ,  $sd=2$   $p<0,001$ ;  $k=$  Çalışma sayısı,  $EB=$  Etki büyüklüğü,  $S.H.=$  Standart hata,  $GA=$  Güven aralığı

Tablo 5'te görüldüğü gibi "örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi" inceleyen çalışmaların yayın türüne göre ortalama etki büyüklükleri -0,74 (bildiri), -0,44 (makale), ve -0,30(tez) olarak hesaplanmıştır. Ortalama etki büyüklüğü değerleri üç grupta da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p<0,001$ ). Alt grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakmak için gruplar arası Q istatistiğinin anlamlılığına bakılarak değerlendirilir. Bu değer anlamlı çıkması gruplar arasındaki farkın anlamlı olduğuna işaret eder (Şen ve Yıldırım, 2020). Bu çalışmada gruplar arası Q değeri= 15,12;  $sd=2$  ve  $p<0,001$  olarak bulunmuştur. Bu yüzden "örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi" inceleyen çalışmaların yayın türü açısından ortalama etki büyüklükleri istatistiksel açıdan anlamlı olarak birbirinden farklıdır yorumunu yapmak mümkündür.

### Örneklem Türü Moderatör Analizine Ait Bulgular

Meta-analize dâhil edilen çalışmaların ortalama etki büyüklükleri bir diğer değişken olan örneklem türü (Eğitim kurumları, diğer kurumlar) değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için analog ANOVA yaklaşımı kullanılarak test edilmiş, sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6  
Örneklem Türü Değişkenine Göre Karma Etkiler Analog ANOVA Sonucu

Kategori	k	EB	S.H.	%95 GA		p
				Alt Sınır	Üst Sınır	
Diğer	23	-0.44	0.05	-0.54	-0.33	.000
Eğitim	13	-0.37	0.09	-0.55	-0.20	.000
Karma	36	-0.42	0.05	-0.51	-0.33	.000

Tablo 6'da görüldüğü gibi "örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi" inceleyen çalışmaların örneklem türüne göre ortalama etki büyüklükleri -0,44 (diğer) ve -0,37 (eğitim) olarak hesaplanmıştır. Her iki grupta da ortalama etki büyüklüğü anlamlı olarak bulunmuştur ( $p<0,001$ ). Bu çalışmada gruplar arası Q değeri= 0,41;  $sd=1$  ve  $p>0,005$  ( $p=0,521$ ) olarak bulunmuştur. Bu yüzden "örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi" inceleyen çalışmaların örneklem türü açısından ortalama etki büyüklükleri istatistiksel açıdan anlamlı olarak birbirinden farklı bulunmamıştır.

## Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen bu meta-analiz çalışmasında elde edilen ortalama etki büyüklüğü bulgusuna göre “örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm” arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $\bar{r}=-0,391$ ). Bu bulgu örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran birincil çalışma bulgularıyla örtüşmektedir (Aydın ve Akdağ, 2016; Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Bozkır, 2017; Bulut ve Hovardaoglu, 2018; Candan ve Yetim, 2018; Çakar ve Çiçek, 2019; Çınar, 2019; Çillik, 2019; Doğaç, 2017; Fayganoğlu, 2021; Fındık ve Eryeşil, 2012; Kılıç, 2011; Şen ve Mert, 2018; Uygungil ve İşcan, 2018; Yavuz ve Bedük, 2016). Literatür incelendiğinde Ergen’in (2015) yapmış olduğu çalışmada ortaya çıkan “örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm” arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucu bu meta-analiz çalışmasının sonucuyla örtüşmektedir. Yürütülen bu çalışmanın bulgularına benzer sonuçlara ulaşan başka çalışmalar da bulunmaktadır (Badran ve Abu Zeid, 2021; Balıkçioğlu ve Altay, 2014; English ve Chalon, 2011; Okçu, Şahin ve Şahin, 2015; Turner ve Valentine, 2014; Yalçınsoy ve Sığırı, 2022; Wanous vd., 1994; Yüksel, 2015; Yüksel ve Şahin, 2017).

Ayrıca bu çalışmanın sonucuyla farklılık gösteren, birincil çalışmalar arasında bulunan bazı çalışmalarda “örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm” arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki sonucu ortaya konulmuştur (Atmaca, 2014; Kahriman, 2019; Kaygın vd., 2017).

Meta-analiz çalışması kapsamında yapılan moderatör analizi sonucunda örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisinde yayın türü değişkeninin etki büyüklüğünde anlamlı bir farklılığa neden olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yayın türü değişkenlerinden Tez çalışmalarının geniş bir zaman aralığında yapıldığı için örneklem seçiminde daha özenli davranılmış olması bu farkın oluşmasına neden olmuş olabilir. Literatürde farklı örneklem türlerinde yapılan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalarda değişik değerlerde ilişkiden bahsedilse de (Fındık ve Eryeşil, 2012; Malkoç ve Sunay, 2020; Şeker, 2020) bu çalışmanın sonuçlarına göre örneklem türüne göre etki büyüklüğündeki farklılaşmanın anlamlı olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre iki olgunun farklı örneklem türlerinde benzer ilişki göstereceği öngörülebilir.

Bu çalışma örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda örgütler için arzu edilmeyen bir durum olan örgütsel sinizmin artması durumunda örgütsel bağlılığın azalacağı durumu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığın azalması durumunda çalışanların performansının azalması, veriminin düşmesi, devamsızlık gibi olumsuzlukların ortaya çıkması örgüt için istenilmeyen durumları da beraberinde getirecektir. Bu bağlamda örgütlerin, çalışanlarının bağlılıklarını sağlamak için örgütsel sinizmi oluşturacak tutum ve eylemleri sınırlamaları gerektiği yorumunu yapmak mümkündür. Literatür incelendiğinde bu yorumu destekler nitelikte çalışmalar bulunmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012).

Bu çalışma “örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm” arasındaki ilişkiyi bütünsel bir bakış açısıyla değerlendirdiği için önemlidir. Buna rağmen çalışmaya ait bazı sınırlılıklar da mevcuttur. Bu çalışmanın bağlamında olmasına rağmen örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalara tarama sözcüklerini doğrudan içermediği için ulaşılamamış olma durumu bu çalışmaya ait sınırlılıklardan biri olabilir. Ayrıca sadece korelasyona dayalı çalışmalar içermesinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisini içeren diğer araştırma türlerinin kapsam dışı bırakılmasına neden olması çalışmanın bir başka sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu çalışmada değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkinin ele alınmaması bir diğer sınırlılıktır. Gelecek çalışmalarda ilgili değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesinin bu noktada önemli olduğu düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisini içeren diğer araştırma türlerinden (örneğin deneysel çalışmalar) elde edilecek verilere göre de bir meta-analiz çalışması yapılabilir. Ayrıca örgütsel sinizm, örgütsel adalet, işten ayrılma niyeti gibi değişkenler arasındaki ilişkiler de incelenebilir.

## Kaynakça

- Ağıröz, A. (2019). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Türk Telekomda bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Aksakal, H. İ. ve Kahveci, G. (2021). Öğretmen algılarına göre örgütsel sinizizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolü. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 802-819. <https://doi.org/10.24315/tred.718336>.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the work place: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behaviour*, 18(5), 449-469. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O).
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/289025>.
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418. <https://doi.org/10.1177/001872679604901102>.
- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, M. ve Akdağ, G. (2016). The relationship between organizational commitment and organizational cynicism among hotel employees in Southeastern Anatolia region of Turkey. *Eurasian journal of business and management*, 4(4), 81-89. doi: 10.15604/ejbm.2016.04.04.008.
- Badran, F. M. ve Abou Zeid, M. A. G. (2021). Organizational Cynicism and Organizational Commitment among Staff Nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(3), 1750-1761. doi: 10.21608/EJHC.2021.212963.
- Bağrıyanık, H. (2017). *Öğretmenlerin okul yöneticilerine yönelik öğretimsel liderlik algıları çerçevesinde örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Balcı, Y. (2009). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılığı ile yöneticilerin öğretimsel liderlik ve dönüştürücü (transformasyonel) liderlik davranışları arasındaki ilişkilerin analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Balıkçıoğlu, S. ve Altay, H. (2014). Determining the relationship between the attitudes of organizational cynicism and commitment of the employees in hospitality businesses. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 133-157. Erişim adresi: <https://acikerisim.nevsehir.edu.tr/bitstream/handle/20.500.11787/4562/Balikcioglu-Sevgi-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1713569>.

- Begg, C. B. ve Mazumdar, M. (1994). Operating characteristics of a rank correlation test for publication bias. *Biometrics*, 50, 1088–1101. <https://doi.org/10.2307/2533446>.
- Besser, T. L. (1993). The commitment of Japanese workers and US workers: A reassessment of the literature. *American Sociological Review*, 873-881. <https://doi.org/10.2307/2095956>.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T. ve Rothstein, H.R. (2005). *Comprehensive Meta-analysis* (Version 2.2.027) [Computer software]. Biostat.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T. ve Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. Chichester, UK: John Wiley.
- Bozkır, A. (2017). *Spor işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlallerinin çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algularına etkisi: Kayseri Büyükşehir Belediyesi spor işletmelerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Bulut, M. (2003). *Örgütsel Bağlılık: Türk Silahlı Kuvvetlerinde yapılan bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Bulut, M. B. ve Hovardaoglu, İ. S. (2018). Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin yatırım modeli çerçevesinde incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 11(56), 270-289. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.20185638998>.
- Candan, H. ve Yetim, Ş. (2018). Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma: Karaman örneği. *Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(29), 3440-3454. Erişim adresi: [http://www.jshsr.org/Makaleler/1130835121\\_03\\_2018\\_5-29.ID738.%20Candan&Yetim\\_3440-3454.pdf](http://www.jshsr.org/Makaleler/1130835121_03_2018_5-29.ID738.%20Candan&Yetim_3440-3454.pdf).
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research method in education* (6th ed.). NY: Taylor & Francis e-Library.
- Çakar, H. ve Çiçek, H. (2019). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(24), 379-404. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.526586>.
- Çalışkan, K. ve Ekici, S. (2017). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1674-1689. <https://doi.org/10.14687/jhs.v14i2.4485>.
- Çankaya, M. ve Çiftçi, G. E. (2020). Hastane çalışanlarının toksik liderlik ve örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(2), 273-298. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1147065>.
- Çarıkçı, İ. H., Bektaş, M. ve Turak, B. (2013). Örgüt çalışanları, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi büro çalışanlarına yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (1),177-189. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/sbe/issue/23225/248004>.
- Çelikten, M. ve Çanak, M. (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 45-78. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/210707>.

- Çınar, B. (2019). *Vakıf üniversiteleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çillik, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>.
- Dinçer, S. (2021). *Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta analiz* (3. bs.). Ankara: Pegem A.
- Dogaç, A. (2018). *Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Van ili konaklama işletmeleri örneği*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Egger, M., Davey Smith, G., Schneider, M. ve Minder, C. (1997). Bias in meta-analysis detected by a simple, graphical test. *British Medical Journal*, 315, 629-634. <https://doi.org/10.1136/bmj.315.7109.629>.
- English, B. ve Chalon, C. (2011). Strengthening affective organizational commitment. *The Health Care Manager*, 30(1), 29-35. doi: 10.1097/HCM.0b013e3182078ae2
- Erdirençelebi, M. ve Yazgan, A. E. (2017). Mobbing, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve bunların algılanan çalışan performansı üzerine etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 267-284. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1004361>.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Esmer, Y. ve Yüksel, M. (2017). İş yaşamında örgütsel bağlılık: Teorik bir çerçeve. *Akademik Bakış Dergisi*, (62), 258-272. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/383804>.
- Fayganoğlu, P. (2021). İş aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 2(40), 293-321. <https://doi.org/10.17134/khosbd.1001243>.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. International Iron & Steel Symposium, 02-04 Nisan, Karabük, Türkiye. Erişim adresi: [https://www.researchgate.net/publication/299405902\\_ORGUTSEL\\_SINIZMIN\\_ORGUTSEL\\_BAGLILIK\\_UZERINDEKI\\_ETKISINI\\_BELIRLEMEYE\\_YONELIK\\_BIR\\_ARASTIRMA](https://www.researchgate.net/publication/299405902_ORGUTSEL_SINIZMIN_ORGUTSEL_BAGLILIK_UZERINDEKI_ETKISINI_BELIRLEMEYE_YONELIK_BIR_ARASTIRMA).
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi: bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57. Erişim adresi: <http://www.e-ijer.com/en/download/article-file/338827>.
- Glass, G. V. (1976). Primary, secondary and meta-analysis of research. *Educational Researcher*, 5, 3-8. <https://doi.org/10.3102/0013189X005010003>.
- Göçen, A. ve Şen, S. (2021). Spiritual leadership and organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *SAGE Open*, 11(3), 1-16. <https://doi.org/10.1177/21582440211040777>.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011) Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 27-47. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/18914>.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 metaanalyses relating to achievement*. İstanbul Routledge.

- Hedges, L. V. (1992). Meta-analysis. *Journal of Educational Statistics*, 17(4), 279–296. <https://doi.org/10.3102/10769986017004279>.
- Hedges, L. V. ve Vevea, J. L. (1998). Fixed- and random-effects models in meta- analysis. *Psychological Methods*, 3(4), 486–504. Erişim adresi: [https://faculty.ucmerced.edu/jvevea/classes/290\\_21/readings/week%2011/Hedges%20and%20Vevea%201998.pdf](https://faculty.ucmerced.edu/jvevea/classes/290_21/readings/week%2011/Hedges%20and%20Vevea%201998.pdf).
- Kaçar, T., Terzi, R., Arıkan, İ. ve Kırıkçı, A. C. (2021). The effect of inquiry-based learning on academic success: A meta-analysis study. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 9(2), 15-23. Erişim adresi: <http://journals.aiac.org.au/index.php/IJELS/article/view/6633/4603>.
- Kahrıman, U. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale 18 Mart Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Kanat, B. (2019). *Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- Kaya, D. ve Zerenler, M. (2014). *Psikolojik sermaye, mesleki bağlılık ve kariyer planlamasına genel bakış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Kaygın, E., Yılmaz, T., Güllüce, A. Ç. ve Salık, N. (2017). A research for determining the relationship between the organizational cynicism and the organizational commitment. *Management and Organizational Studies*, 4(1), 1-9. <http://dx.doi.org/10.5430/mos.v4n1p1>.
- Karadal, K., Sabuncuoğlu, Z. ve Uçar, A. C. (2021). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Otomotiv sektörü araştırması. *European Journal of Managerial Research*, 5(özel sayı 1), 221-241. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1591589>.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koçel, T. (2001). *İşletme yöneticiliği: yönetim ve organizasyon organizasyonlarda davranış klasik-modern-çağdaş ve güncel yaklaşımlar*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş..
- Konstantopoulos, S. ve Hedges, L.V. (2009). Statistically analyzing effect sizes: Fixed- and random-effects models. H. Cooper (Ed.), L. V. Hedges (Ed.) ve J. C. Valentine (Ed.), *The handbook of research synthesis and meta-analysis 3rd içinde* (s.246-279). Russell: Sage Foundation.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/114618>.
- Lipsey, M. W. ve Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. Thousand Oaks, CA: SAGE publications, Inc..
- Malkoç, N. ve Sunay, H. (2020). Özel spor işletmelerinde çalışan personelin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 62-75. <https://doi.org/10.25307/jssr.698341>.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. . Thousand Oaks, CA: Sage publications.



- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X).
- Meyer, J. P., Stanley, L. J. ve Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.002>.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. ve Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and metaanalyses: The PRISMA statement. *Annals of Internal Medicine*, 151(4), 264-269. <https://doi.org/10.7326/0003-4819-151-4-200908180-00135>.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1).
- Okan, F. ve Taşkın, C. Akademisyenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(84), 193-202. Erişim adresi: [https://asosjournal.com/?mod=makale\\_tr\\_ozet&makale\\_id=36223](https://asosjournal.com/?mod=makale_tr_ozet&makale_id=36223).
- Okçu, V., Şahin, H. M. ve Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Science Culture and Sport (Intjscs)*, 3(4), 298-313. <https://doi.org/10.14486/IJSCS391>.
- Özcan, F. (2013). *Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özkalp, E. (2013). Örgütsel davranışa giriş ve yöntem. A. Ç. Kirel (Ed) ve O. Ağlargoç (Ed) *Örgütsel davranış* (1. bs., s.2-26) içinde. Anadolu Üniversitesi.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205. Erişim adresi: [https://iojes.net/index.jsp?mod=makale\\_tr\\_ozet&makale\\_id=41241](https://iojes.net/index.jsp?mod=makale_tr_ozet&makale_id=41241).
- Petitti D. B. (1994). *Meta-analysis, decision analysis and cost-effectiveness analysis: methods for quantitative synthesis in medicine*. New York: Oxford University Press.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306561>.
- Smith, M. L. (1980). Publication bias and meta-analysis. *Evaluation in Education*, 4, 22-24. [https://doi.org/10.1016/0191-765X\(80\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0191-765X(80)90004-X).
- Şeker, E. (2020). *Hemşirelerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Şen, C. ve Mert, İ. S. (2019). Psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve sinizm üzerindeki etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 9-21. <https://doi.org/10.18506/anemon.453906>.
- Şen, S. ve Yıldırım, İ. (2020). *CMA ile meta-analiz uygulamaları*. Anı Yayıncılık.
- Taşkıran, E. ve Taşkın, G. (2018, 9-11 Nisan). Çalışanların örgüte bağlılıkları sinizm tutumlarını etkiler mi? ICES-2018 1. Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimlerde Yeni Ufuklar Kongresi, İstanbul, Türkiye. <https://doi.org/10.21733/ibad.419991>.

- Terzi, C. ve Koçoğlu-Sazkaya, M. (2020). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi: Hekimlere yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 129-143. <https://doi.org/10.33206/mjss.487309>.
- 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. Erişim adresi: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023/A:1012268705059.pdf>.
- Türk Dil Kurumu (2011). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Türköz, T., Polat, M. ve Çoşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 285-302. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/146148>.
- Uyungül, S. ve İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(31), 435-453. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/557297>.
- Üstün, U. ve Eryılmaz, A. (2014). Etkili araştırma sentezleri yapabilmek için bir araştırma yöntemi: *Meta-analiz*. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 1-32. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2014.3379>.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An initial study. *Academy of Management Proceedings*, 1994(1), 269-273. doi:10.5465/ambpp.1994.10344804
- Wasti, S. A. ve Can, Ö. (2008). Affective and normative commitment to organization, supervisor, and coworkers: Do collectivist values matter? *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 404-413. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.003>.
- Yalçınsoy, A. ve Sığırı, Ü. (2022). Pandemi (Covid-19) Şartlarında Örgütsel Sinizmin İşgören Performansı ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *International Journal of Management and Administration*, 6(12), 148-156. <https://doi.org/10.29064/ijma.1104092>.
- Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1724996>.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6), 853-859. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.4544>.
- Yorulmaz, A. ve Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193. Erişim adresi: <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/205872/>.
- Yumuşak, H. ve Korkmaz, M. (2021). Liderlik ve okul etkililiği düzeyleri arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Erciyes Journal of Education*, 5(2), 123-149. <https://doi.org/10.32433/eje.980997>.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve çalışanların yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi-“bazen hoşlanmasak da kalmak zorunda olabiliriz!”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 247-271. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/712091>.
- Yüksel, H. ve Şahin, S. (2017). The Relationship between organizational cynicism and organizational commitment. *European Journal of Education Studies*, 3(8), 289-311. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.823305>.

## Extended Abstract

### Purpose of Research

Studies examining the relationship between organizational commitment and organizational cynicism have been found in various institutions in Turkey. Studies examining the relationship between the two cases have mentioned the relationship in different directions and dimensions. In this context, it is thought that the research is important because examining the relationship between organizational commitment and organizational cynicism using meta-analysis method will provide a holistic perspective, provide a general effect value, and also provide information on the direction and level of the relationship. The main purpose of this research is; To examine the relationship between organizational commitment and organizational cynicism in educational institutions and other institutions with meta-analysis method. For this purpose, "Is there a significant relationship between organizational commitment and organizational cynicism in educational organizations and other organizations?" question will be answered.

### Design and Methodology

This research is a study that analyzes the studies that examine the relationship between organizational commitment and organizational cynicism in educational institutions and other institutions in Turkey, using meta-analysis method. The researches to be included in the study were reached by making a comprehensive search in the YÖK thesis catalog, Web of Science, ERIC and databases and Google Scholar search engine. Some criteria have been established to include studies in the study. The studies selected in line with the criteria created were coded. Microsoft Excel (MS Excel 2016) program was used for the coding process of the study. Studies selected according to inclusion criteria; The names, authors' names, publication year and statistical data were entered in the Excel coding form separately by two researchers. In this meta-analysis study, the data collection process is presented in the form of a flow diagram called PRISMA, which shows the compliance of the collected studies with the determined criteria and the reason for not being included in the research. Since the focus of this study is the relationship between organizational commitment and organizational cynicism, Pearson - Moment Product Correlation was used as the effect size in the meta-analysis. Thirty six studies giving the Pearson correlation value were included in the study. Studies were published between 2011 and 2021. The total sample size in the studies included in the meta-analysis study was 11103 people. The study was conducted using the random effects model. Heterogeneity and publication bias were also examined. The publication bias of this study was determined by the funnel scatter plot, the rank correlation of Begg and Mazumdar (1974), and the Egger regression method (Egger, Davey Smith, Schneider and Minder, 1997). In the study, analyzes were performed using the 2nd version of the "Comprehensive Meta-Analysis (CMA)" (Borenstein et al., 2005) program.

### Findings

In the study, the mean effect size value was calculated by the random effects model method and it was seen that this value was in the opposite direction and moderate ( $\bar{r} = -0.391$ ). This negative relationship was observed in almost all of the primary studies included in the study. It was concluded that there is a heterogeneous structure among the effect sizes of the studies included in the study. Begg and Mazumdar's rank correlations (Table 2) and Egger regression method were used to control for publication bias. As a result of the tests, it was concluded that there was no publication bias in this study. It was observed that the publication type variable, which was determined as the moderator variable, was a significant moderator variable in the relationship between organizational commitment and organizational cynicism. As a result of the moderator analysis conducted within the scope of the meta-analysis study, it was found that the study type variable caused a significant difference in the effect size in the relationship between organizational commitment and

organizational cynicism. In addition, according to the results of another moderator analysis, it was found that the sample type variable did not reveal a significant difference in the effect size in the relationship between organizational commitment and organizational cynicism. The findings of this study are compatible with the literature (Çillik, 2019; Yavuz and Bedük, 2016; Yıldız, 2013; Yücel and Çetinkaya, 2015) and as a result, if organizational cynicism, which is an undesirable situation for organizations, increases, organizational commitment will decrease.

### **Research Limitations**

Although it is in the context of the study, the possible presence of some studies that do not directly include search words may be one of the limitations of this study. In addition, it can be considered as another limitation of the study, as it only includes studies based on correlation and causes other types of research that include the relationship between organizational commitment and organizational cynicism to be excluded. The fact that the relationship between the sub-dimensions of the variables was not considered in this study is considered as a limitation. It is also possible that there are studies that could not be included in the study despite meeting the research criteria determined at the beginning of the study.

### **Implications**

In future studies, the relationship between the sub-dimensions of the related variables can also be examined. A meta-analysis study can also be conducted according to the data to be obtained from other types of research (for example, experimental studies) that include the relationship between organizational commitment and organizational cynicism. In addition, the relationships between variables such as organizational cynicism, organizational justice, and turnover intention can also be examined.

### **Originality**

When the literature is examined, studies examining the relationship between the concepts of "organizational commitment and organizational cynicism" in various institutions in Turkey have been found (Altınöz, Kapak and Sığındı, 2011; Erdirençelebi and Yazgan, 2017; Uygungil and İşcan, 2018; Yavuz and Bedük, 2016; Yıldız, 2013). Some of the studies suggest that there is a positive relationship between "organizational commitment and organizational cynicism" (Atmaca, 2014; Kahriman, 2019), while others mention a negative relationship (Aksakal and Kahveci, 2021; Kılıç, 2011). In addition, studies examining the relationship between "organizational commitment and organizational cynicism" mentioned the relationship between the two cases in different dimensions. On the other hand, no meta-analysis study has been found that directly investigates the relationship between organizational commitment and organizational cynicism. Therefore, there was a need to conduct a comprehensive meta-analysis study.

**Araştırmacı Katkısı:** Ömer Şahin ASLAN (%50), Ragıp TERZİ (%50).