

# Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme

Araş. Gör. Akansel YALÇINKAYA

Anadolu Üniversitesi, Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi  
Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Bölümü

## ÖZET

*Örgütsel sinizm, bir bireyin örgütüne yönelik olarak geliştirmiş olduğu negatif bir örgütsel davranış türüdür. Bu çalışmada, örgütsel sinizm çalışmalarının ülkemizde izlediği seyrin Türkiye örnekleme bağlamında belirlenebilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, örneklem olarak ülkemizin seçildiği hem ulusal hem de uluslararası makale, bildiri ve lisansüstü çalışmalara ulaşılmaya hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, örgütsel sinizm ile ilgili olarak yapılmış olan kapsamlı yazın taraması sonucu ulaşılan çalışmalar, çalışmanın yılı, örnekleme, çalışmada kullanılan ölçekler ve ilgili değişkenler bazında ele alınmıştır. Söz konusu bu boyutlar üzerinden yapılan kapsamlı değerlendirmelerin yanında, özet tablolarına da yer verilerek konuya ilişkin genel bir bakış açısının sunulması hedeflenmiştir. Yazın taraması sonucu, incelenen çalışmaların büyük bir bölümünde örgütsel sinizm ile demografik değişkenler ve genel sinizm, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel destek, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi birçok değişken arasındaki ilişkilerin irdelendiği görülmüştür. Çalışmanın, örgütsel sinizme ilişkin, Türkiye’deki genel durumu ortaya koyarak; daha sonra bu konuda çalışacaklara yararlı olabileceği düşünülmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Sinizm, Örgütsel Sinizm, Negatif Örgütsel Davranış

## ABSTRACT

*Organizational cynism is a negative organizational behavior type that is developed by the individual aimed at her/his organization. In this study, it was aimed to determine the course followed by organizational cynism studies in our country within the context of the sample of Turkey. In this sense, it was aimed to reach both national and international articles, conference papers and postgraduate studies in which our country has been selected as a sample. Accordingly, studies that were reached as a result of the comprehensive literature review concerning the organizational cynism were approached on the basis of the year and sample of the study, as well as scales and related variables being used in the study. It was aimed to present a relevant and general viewpoint by means of comprehensive evaluations being made on the basis of the aforementioned dimensions and abstract tables. As a result of the literature review, it was observed that a great majority of studies examined the relationships between the organizational cynism and demographic variables and many variables such as general cynism, psychological contract, organizational support, organizational justice, organizational identification, intention to leave and organizational commitment. The study is thought to reveal the general condition in Turkey concerning the organizational cynism and provide a benefit for those who will study on this subject.*

**Keywords:** Cynism, Organizational Cynism, Negative Organizational Behavior

## 1. Giriş

Örgütsel sinizm, bir çalışanın örgütüne ve/veya örgütsel bir nesneye ilişkin geliştirmiş olduğu bir tutumdur. Örgütsel sinizmin kavramsallaştırılmasından itibaren konuya olan ilgi artmış ve görgül araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Örgütsel sinizm araştırmaları genelde 1990’lar ülkemizde ise 2000’lerden sonra artış göstermeye başlamış olup; söz konusu yazın son yıllarda yapılan çalışmalar sonucu bir hayli derinlik ve zenginlik kazanmıştır. Özellikle, yabancı yazında geliştirilen ölçeklerin tercüme ve uyarlama çalışmaları örgütsel sinizm çalışmalarına büyük bir ivme kazandırmıştır. Bu bağlamda, hız kazanan ve gelişen bir yazın olan örgütsel sinizm yazının son 5 yıllık (2007-2012) 1 durumunu ortaya koymak önemli ve gerekli görülmektedir.

Bu çalışmada, örgütsel sinizm çalışmalarının yerel yazındaki gelişiminin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında, ilk olarak örgütsel sinizm kavramsal yapısı, gelişimi ve boyutları bağlamında kısaca ele alınmıştır. Daha sonra, örgütsel sinizm ile ilgili yerli yazını içeren geniş çaplı yazın taramasının sonuçları ortaya konulmuştur. Bu bölüm, ilgili çalışmanın örneklemini, veri toplama aracını ve sonuçlarını kapsamakta; ayrıca söz konusu çalışmalara ilişkin özet bilgiler tablosu da bulunmaktadır. Bir sonraki bölümde, Türkiye kaynaklı örgütsel sinizm çalışmaları ile ilgili değerlendirme yapılmıştır.

## 2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Yazında örgütsel sinizm kişinin örgütüne yönelik geliştirmiş olduğu negatif bir tutum olarak tanımlanmakla birlikte; genel olarak sinizmin evrensel olarak geçerli bir tanımının olmadığı (Andersson, 1996; Bedeian, 2007:11) ve sinizmin negatif bir tutum olduğu

ile ilgili bir mutabakat olmakla birlikte örgütsel sinizm tanımlamalarında açık farklılıklar bulunduğu belirtilmektedir (Dean vd., 1998; Stanley vd., 2005:430). Yukarıda ifade edilen hususlar göz önünde bulundurularak, yazında yer alan tanımları incelemekte yarar vardır. Örgütsel sinizm, “bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları”dır (Bernert vd., 2007:311). Örgütsel sinizmin bir diğer etkili tanımı ise Andersson (1996) tarafından yapılmıştır. Buna göre, örgütsel sinizm kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelmenin yanı sıra; kırgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığıyla şekillendirilen genel veya spesifik tutumlar olarak tanımlanmıştır (Özgener vd., 2008:55).

Örgütsel sinizm yazınına önemli katkıları olan bir diğer çalışmada, Vance vd. (1996) örgütsel sinizm kavramını “örgütlerin daha iyiye gidebileceği inancının var olması, yalnız bu olasılığın oldukça düşük olması” şeklinde tanımlamışlardır. Bu kavramsallaştırma incelendiğinde, örgütsel sinizmin iki boyutu üzerinde durulduğu gözlenmiştir. Birinci boyutta bireysel hatalar yüzünden olumsuz tutumların artacağı, ikinci boyutta ise örgütün gelişebileceği inancı yer almaktadır (Brandes, 1997:18). Yerel bağlamda ise, örgütsel sinizm yabancı yazına paralel şekilde kişinin negatif inançlar, duygular ve bunlarla ilişkili davranışlarının yanı sıra deneyimleri sonucu, çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair eleştirel eğilimler olarak tanımlanmıştır (Özgener vd., 2008:56).

Son olarak Dean vd. (1998)’nin tanımından bahsetmekte yarar vardır. Zira, yazarlar örgütsel sinizm kavramını tutum kuramına dayalı olarak yeniden kavramsallaştırarak örgütsel sinizmin görgül açıdan incelenmesinde büyük kolaylıklar sağlamış ve günümüze değin süren örgütsel sinizm araştırmalarındaki artışın başlangıç noktasını oluşturmuşlardır. Yazarlara göre, örgütsel sinizm çalışanın örgütüne yönelik

<sup>1</sup> Her ne kadar sinizmi ve/veya genel sinizmi konu alan çalışmalar 2007 yılından öncesine gitmekle birlikte, örgütsel sinizm adıyla yerli yazında yayınlanan ve ulaşılabilen ilk çalışma 2007 yılındadır.

geliştirmiş olduğu ve biliş, duyuş ile davranış üçlüsünden oluşan negatif bir tutumdur. Söz konusu bu kavramsallaştırma ve özellikle boyutlandırma çalışmaları daha sonraki ölçek geliştirme ve görgül sınamalarda temel teşkil etmiştir.

Örgütsel sinizm yazınıni başından beri meşgul eden önemli tartışma konularından biri de sinik davranışın bir kişilik özelliği mi yoksa çalışanın deneyimleri sonucu maruz kaldığı bir tutumsal durum mu olduğudur. Antik Yunan filozofları ve sinizm kavramını ilk kavramsallaştıranlar sinizmi bir kişilik özelliği olarak ele alırken; bazı yazarlar sinizmin kişinin deneyimleri sonucu evrilen bir yargı durumu olduğunu (Cole vd., 2006:463) ve bir kişilik özelliğinden çok öğrenilmiş bir tavır alma durumu (Wanous vd., 2000:147) olduğunu ifade etmektedirler. Johnson ve O'Leary-Kelly (2003:640-641) de, örgütsel sinizmin basitçe örgütteki negatif insanların tutumları olmadığını; zira bu tutumların çalışma ortamında şekillendiğinden bahsetmektedirler. Reichers vd. (1997:50) de benzer şekilde, insanların sinik olmaya karar vermediklerini; örgütsel sinizmin deneyim kaynaklı bir olgu olduğunu belirtmektedirler (Brown ve Cregan, 2008:669).

Örgütsel sinizmin tanımında da belirtilen üç boyut; örgüt bütünlüğünün eksik olduğuna dair bir inanç, örgüte yönelik olumsuz duyuş ve davranışlar olarak gruplandırılmaktadır (Pelit ve Ayduğan, 2011; Dean, vd., 1998; Özgener, vd., 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kutanis ve Çetinel, 2009; Kalağan ve Güzeller, 2010; Özler, vd. 2010). Söz konusu bu boyutlardan ilki, öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Bu açıdan sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir. Bu nedenle sinikler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliği nedeniyle, örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine "ihamet" ettiklerine inanmaktadırlar (Özgener vd., 2008: 56).

Örgütsel sinizmin bir diğer boyutu duyuşsal boyuttur. Örgütsel sinizmin olumsuz

güçlü duyuş boyutu ise sinizmin düşünülen bir şey olmasının yanı sıra hissedilen bir şey olduğunu da göstermektedir. Sinizm örgüte ilişkin güçlü duyuşsal tepkileri de içerebilmektedir. Örgütsel sinizmin son boyutu ise davranışsal boyuttur. Sinik tutumlar belirli olumsuz davranışların kendilerinden ziyade, olumsuz davranış eğilimlerini kapsar. En belirgin davranışsal eğilim, örgüte ilişkin güçlü eleştiri ifadeleridir (Kutanis ve Dikili, 2010:273; Dean vd., 1998:346).

### 3. Yöntem

Yazında yer alan birkaç çalışmada (Kalağan, 2009; Üçok, 2012) Türkiye kaynaklı örgütsel sinizm çalışmalarına yer verilmiş olmakla birlikte; detaylı ve gelecekteki çalışmalara örneklem ve veri toplama aracı yönünden fikir verecek bir çalışma yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Türkiye kaynaklı örgütsel sinizm çalışmaları ile ifade edilen yerli yada yabancı bir mecrada yayınlanan örneklemi ve yazar(lar)ı Türkiye'den olan tüm görgül çalışmalardır. Bu çalışmalar, her türlü yerli yada yabancı makale, kongre, konferans ve sempozyum bildirisi ve tezleri kapsamaktadır. Türkiye kaynaklı teorik ve derleme çalışmalar ise değerlendirmeye alınmamıştır. Örgütsel sinizm çalışmalarının taranmasında veri tabanları, YÖK tez veri tabanı, Google Akademik, TÜBİTAK Ulakbim veri tabanı ve genel amaçlı web taramalarından yararlanılmıştır. Çalışmanın tam metnine ulaşamaması durumunda çalışmanın yazar(lar)ı ile iletişime geçilerek tam metin talep edilmiştir. Sonuç olarak toplamda Türkiye kaynaklı 50 örgütsel sinizm çalışması değerlendirmeye alınmış; yayımlandıkları yıllar temel alınarak periyodik olarak incelenmiştir.

#### 4. Türkiye Kaynaklı Örgütsel Sinizm Çalışmaları

Sinizm ile ilgili olarak ilk kapsamlı çalışmanın Erdost vd. (2007) tarafından yapıldığı ve bu çalışmayla kavramın yerli yazına tanıtılmaya çalışıldığı söylenebilir. Erdost vd. (2007), yaptıkları araştırmada genel sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarını Türkçe yazına tanıtmayı amaçlamışlar ve bu doğrultuda, konuya ilişkin olarak geliştirilmiş olan ölçekler Türkiye’de bir firmada test edilmiştir. Araştırma verileri, 2007 yılında büyük ölçekli bir tekstil firmasında çalışan 64 beyaz ve mavi yakalı işgörenen sağlanmış olup, araştırma verilerinin elde edilmesinde Dean vd. (1998), Eaton (2000) ve Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, yazına tanıtılan ölçeklerden Eaton (2000) tarafından geliştirilen ölçek hariç diğer tüm ölçekler olumlu sonuç vermiştir. Örgütsel sinizm ölçeği olarak Brandes’in (1997) ölçeğinin yüksek bir güvenilirliğe ve geçerliliğe sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu ölçek, faktör analizi sonucunda akademik yazındaki ayırıma (Dean vd. 1998) uygun yapı göstermiştir. Ayrıca, genel ve örgütsel sinizm ile işgörenlerin çalıştıkları bölüm ve buldukları pozisyon değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Örgütsel sinizm ile ilgili bir diğer önemli çalışma Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, Eskişehir il merkezinden sekiz, Alanya’dan dokuz olmak üzere toplam 17 oteldeki 346 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, otel çalışanlarının genel sinizmini belirlemek amacıyla Wrightsman (1992) tarafından geliştirilen 10 maddelik ölçeği, örgütsel sinizmi ölçmek için ise Brandes (1997)’in bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta geliştirdiği örgütsel sinizm ölçeğini kullanılmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında düşük, ama anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, otel dışı yaşamın belirsiz olarak algılanmasının, çalışanların otele yönelik beklentilerini düşürdüğü ve bu nedenle olumsuz tutumların düzeyinin düşük

olduğu belirtilmiştir. Mevsimlik çalışanların kadrolu çalışanlara göre genel sinizm düzeyleri daha yüksek bulunmuş, bunun yanında kıyı otel işletmelerinde çalışanların, şehir otel işletmelerinde çalışanlara göre genel sinizm düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte, çalışanların eğitim düzeyi ile genel sinizm düzeyleri arasında bir farklılık bulunmazken, örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık gözlemlenmiştir.

Efiliti vd. (2008), gerçekleştirdikleri araştırmalarında Akdeniz Üniversitesi’nde görev yapan 48 yönetici sekreterin örgütsel sinizm yaşama durumlarını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Çalışmalarında genel sinizmi ölçmek amacıyla Kanter ve Mirvis (1989) ve Wrightsman (1992), örgütsel sinizmi ölçmek amacıyla Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde, yönetici sekreterlerin hayata, insanlara ve bağlı buldukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu gözlenmiştir. Araştırma sonucunda, yönetici sekreterlerin örgütsel sinizm ile sinizm eğilimleri arasında olumlu bir ilişki bulunamamıştır. Yönetici sekreterlerin demografik ve mesleki özellikleri ile örgütsel sinizmin üç boyutu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar) arasında orta düzeyde bir korelasyon tespit edilmiştir.

2008 yılında yapılan bir diğer çalışmada Ögüt vd. (2008), araştırmalarını Dean vd. (1998) tarafından geliştirilen ölçek yardımıyla Kapadokya bölgesindeki otellerde çalışan 132 orta düzey yönetici ve çalışan üzerinde araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçları, psikolojik sözleşme ihlallerinin sinik davranışları arttırdığını göstermektedir. Sonuçlar, yöneticilerin çalışanlara göre daha az sinik davranış gösterdiklerini, bunun yanında önceki çalışmalara zıt olarak turizm ve otelcilik alanında eğitim görenlerin bu alanda eğitim görmeyenlere nazaran daha fazla sinik davranış gösterme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Buna karşın, orta düzeyde eğitim alan çalışanların eğitim düzeyi daha yüksek çalışanlara göre sinik davranış

göstermeye daha yatkın, yaşları daha küçük çalışanların ise daha yaşlı çalışanlara göre sinik davranış göstermeye eğilimli oldukları belirtilmiştir

Kalağan (2009) araştırmasını, 2007-2008 akademik yılında Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan 214 araştırma görevlisi üzerinde gerçekleştirmiş olup, araştırmada Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıladıkları boyutların örgütsel sinizm boyutları üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik analizinde, algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki güçlü ve anlamlı bulunmuş; algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm için önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır.

Sinizm ile ilgili bir diğer çalışmada, Tükeltürk vd. (2009), İstanbul'da yer alan 11 otelde çeşitli birimlerde görev yapan 148 çalışanla gerçekleştirdikleri araştırmalarında, örgütsel sinizmi Dean vd. (1998) tarafından geliştirilen ölçek vasıtasıyla ölçmüşlerdir. Örgütsel sinizm cinsiyet, medeni durum, yaş, sektördeki ve işletmedeki çalışma süreleri gibi değişkenler açısından anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Buna karşın örgütsel sinizm ile çalışanların eğitim düzeyleri arasında bir ilişki bulunmuş, örgütsel sinizm tutum düzeyinin en fazla lise ve dengi okul mezunlarında bulunduğu görülmüştür. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlal algısı ile örgütsel sinizm arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Arabacı (2010) 217 eğitim müfettişi üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında, örgütsel sinizmi, Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçek yardımıyla ölçmüştür. Cinsiyet, evlilik durumu, unvan ve yaşanılan şehir bakımından örgütsel sinizm açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken, yaş ve tecrübe değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, eğitim müfettişlerinin iş tatminleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

2010 yılında gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, Dikmetaş vd. (2010), çalışmalarını Taşova Devlet Hastane'sinde çalışan 78 kişi üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada, örgütsel sinizm Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçek yardımıyla ölçülmeye çalışılmıştır. Hastane personelinin örgütsel sinizm tutumları da, en yüksek bilişsel, en düşük ise duygusal boyutta yer almıştır. Hastane personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, meslek sınıfı vb. değişkenlere göre farklılık göstermediği bulunmuştur.

Polat vd. (2010), araştırmalarını Ankara'da faaliyet gösteren bir kamu üniversitesinin yönetim ve yabancı diller bölümünde görevli 69 öğretim elemanı üzerinde çalışmayı gerçekleştirmiş olup, örgütsel sinizm Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından geliştirilen ölçek ile ölçülmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre, personel güçlendirmenin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Kalağan ve Güzeller (2010)'in yaptıkları çalışmanın amacı, öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, branşları, yaşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türleri, öğretmenliği seçme nedenleri gibi demografik özellikler açısından örgütsel sinizm düzeylerinin değişip değişmediğini belirlemektir. Araştırma 2007-2008 eğitim-öğretim yılında Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 325 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, öğretmenliği seçme nedenleri arasındaki anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Polat ve Meydan (2010), çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili olup

olmadığını incelemeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla, yazarlar Vance vd. (1996) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye uyarlaması Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından yapılan örgütsel sinizm ölçeğini kullanarak, Ankara’da özel bir işletmede çalışan 176 kişi üzerinde çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırma bulgularına göre, örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olmasının sinik davranış sergileme düzeyini olumsuz olarak etkilediği söylenebilir.

2010 yılında Sur (2010) tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışma, 2009 yılında Eskişehir ilinde kamu ve özel kuruluşlarında görev yapan 400 büro çalışanı ile yürütülmüş ve örgütsel sinizm Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen anket yardımıyla ölçülmüştür. Araştırma sonucunda, kişisel sinizm ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Demografik özellikler bakımından, yaş dışındaki değişkenler (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu) ile kişisel sinizm ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Mesleki özelliklerden toplam hizmet süresi arttıkça örgütsel sinizm seviyesinin düştüğü, çalışma statüsü bakımından sözleşmeli şirket elemanları ile büro çalışanlarından görevi sekreterlik olanların kişisel sinizm ve örgütsel sinizm seviyelerinin ise yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışkan ve Erim (2010), çalışmalarını Göztepe SSK hastanesinin 150 çalışanı üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmacılar, çalışmalarında sinizmi ölçmek amacıyla Dean vd. (1998) tarafından geliştirilen ölçeği kullanarak veri elde etmişlerdir. Araştırma bulgularına göre, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık üzerinde önemli pozitif yönlü bir açıklayıcı güce sahip olduğu belirtilmiştir. Bunun yanında, pozitif örgütsel davranış değişkenleri, tükenmişlik ve sinizm üzerinde negatif bir açıklayıcı güce sahip olmakla birlikte, örgütsel adalet değişkeninin devreye girmesi ile birlikte, pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin etkilerinin azaldığı vurgulanmaktadır. Bu nedenle, araştırmacılar

örgütsel adaletin pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin tükenmişlik ve sinik davranış değişkenleri ilişkisinde ara değişken görevi üstlendiğini belirtmişlerdir.

Güzel vd. (2010) tarafından gerçekleştirilen örgütsel sinizmle ilgili bir diğer araştırma kapsamında Marmara bölgesinde yer alan toplam 17 adet beş yıldızlı otel işletmesinde çeşitli birimlerde yer alan 185 çalışandan Dean vd. (1998) tarafından geliştirilen ölçek yardımıyla veri toplanmıştır. Çalışma bulgularına göre, örgütsel desteğin kariyer boyutu ile sinizmin inanç, duygu ve davranış boyutları arasında istatistiksel anlamda anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir. Örgütsel desteğin finansal boyutu ile, sinizmin inanç, duygu ve davranış boyutları ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel anlamda anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunduğu vurgulanmıştır. Bunun yanında, sinizmin inanç boyutu ile duygu ve davranış boyutu arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunduğu, buna göre inanç boyutundaki artışın, duygu ve davranış boyutunda da artışa neden olduğu belirtilmiştir.

Kabataş (2010) ise, yapmış olduğu çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri incelemiş, örneklem olarak Kocaeli’ndeki bir sanayi işletmesinin 227 çalışanını belirlemiştir. Yazar, araştırmasında örgütsel sinizmi ölçmek için Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçeği kullanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, genel sinizm ile örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük ama anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Kutanis ve Çetinel (2010), araştırmalarını bir devlet üniversitesinde çalışan 20 akademisyen üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda adaletsizlik algısının örgütsel sinizme neden olmakla birlikte adaletsizliğe tepki gösterme gücünün örgütsel sinizmin asıl belirleyicisi olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun yanında, araştırma görevlilerinin diğer kadrolarda

bulunan akademisyenlere göre, daha yoğun bir şekilde olumsuz duygular sergiledikleri ve sinik tutumlarda bulduklarını göstermektedir.

Altınöz vd. (2011a)'nin çalışmasında ise, örgütsel sinizm Dean vd. (1998) tarafından geliştirilmiş olan ölçekle ölçülmüş olup, çalışma Ankara'daki 17 dört ve beş yıldızlı otelde çalışan 170 kişi üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet algıları (işlem, dağıtım ve etkileşim) ile örgütsel sinizm tutumları (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) arasındaki tüm korelasyonların anlamlı ve negatif yönlü ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre bayanların örgütsel sinizm tutumlarının erkeklerden daha yüksek olduğu, bekar çalışanların ise örgütsel sinizm algılarının evli çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkeni göz önünde bulundurulduğunda çalışanların örgütsel adalet algılarının ve örgütsel sinizm puanlarının birbirine yakın olduğu ancak 21-25 yaş aralığında çalışan bireylerin örgütsel sinizm puanlarının diğer çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Altınöz vd. (2011b) tarafından yapılan bir başka çalışmada, Ankara'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinden 210 otel işletmesi çalışanına, Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği uygulanmıştır. Araştırma bulguları, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında yüksek kuvvette negatif bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanında, örgütsel sinizm tutumu için cinsiyet faktörünün anlamlı bir farklılık arz ettiği, yaş gruplarına göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu, örgütsel sinizm ile çalışma süresi ve eğitim durumu arasında da anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Şirin (2011) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, İstanbul ili Esenyurt ilçesindeki 11 ilköğretim okulunda çalışan 222 sınıf ve branş öğretmeninden Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş, Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ile veri elde etmiştir. Araştırmada elde

edilen bulgulara göre, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü ile örgütsel sinizm algılamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

2011 yılında gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, Pelit ve Ayduğan (2011), veri toplama aracı olarak Dean vd. (1998) tarafından geliştirilen ölçeği, İstanbul ve Antalya ilinin Lara bölgesinde faaliyette bulunan 10 beş yıldızlı otel işletmesinde çalışan 371 işgörene uygulamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, otel işletmelerindeki işgörenlerin en yüksek sinizm düzeyi davranışsal boyutta gerçekleşirken, onu sırasıyla bilişsel ve duyuşsal boyutlar izlemektedir. Ayrıca işgörenlerin; çalıştıkları otelin bulunduğu il, yaş grupları, çalıştıkları departman ve gelir seviyeleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında bazı anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

İnce ve Turan (2011), yapmış oldukları çalışmada, örgütsel sinizmin demografik değişkenler açısından incelemeyi amaçlamışlar, araştırmalarını Karaman ilindeki kamu kurumlarında çalışan 140 yönetici üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada, Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş ölçek kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, örgütsel sinizm çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum gibi faktörler açısından farklılaşmamaktadır.

Sağlık sektöründe gerçekleştirilen bir çalışmada Özler ve Atalay (2011), Ankara'daki büyük bir hastaneden 175 çalışandan Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan ölçek yardımıyla veri toplamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında ve bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm anlamlı bir ilişki bulunmuş; buna karşın bilişsel sinizm ile tükenmişlik arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Özgan vd. (2011a) yapmış oldukları çalışmada, araştırmalarını Gaziantep il merkezinde 2010-2011 eğitim-öğretim yılında ilköğretim okullarında görev yapan 180 öğretmenden Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçekle elde ettikleri veriler yardımıyla gerçekleştirmişlerdir. Verilerin

analizi sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal ile etkili okul algıları arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Gül ve Ağıröz (2011) ise çalışmalarını Karaman devlet hastanesinde çalışmakta olan 103 hemşire üzerinde gerçekleştirmiş olup; araştırma verilerini Brandes (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğiyle elde etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, mobbing ile duygusal örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ancak mobbing ile bilişsel ve davranışsal örgütsel sinizm arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Özgan vd. (2011b) tarafından 2011 yılında gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, veri toplama aracı olarak, Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmış olup; veriler Kilis il merkezinde ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 296 öğretmenden elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin cinsiyet, eğitim durumu, pozisyon, aynı okuldaki görev süreleri ile sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış; bunun yanında yaş ve branş ile sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bir başka çalışmada Tokgöz (2011), örneklem olarak 5 ayrı şehirde bağlı işletmeleri bulunan bir elektrik dağıtım şirketini belirlemiştir. Çalışmada, örgütsel sinizm Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş olan ölçme aracıyla veri toplanmış olup, söz konusu işletmenin 162 çalışanından veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında kuvvetli düzeyde ve örgütsel sinizm ile örgütsel destek arasında orta düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Hem örgütsel adalet hem de örgütsel destek algısı bir arada ele alındığında örgütsel sinizmi açıklamada daha güçlü etki bulunmuştur.

Efeoğlu ve İplik (2011) ise, örgütsel sinizmi ölçmek için Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen veri toplama aracı kullanmışlardır. Yazarlar, araştırmalarını Adana’daki 66 adet ilaç firmasında çalışan

toplam 512 bölge müdürü, uzman tıbbi mümessil ve tıbbi mümessil üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda, tıbbi mümessil olarak görev yapan çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında ters yönlü bir ilişki olduğu, buna göre çalışanların örgütsel adalete ilişkin algıları azaldıkça, örgütlerine yönelik sinik tutum sergileme düzeylerinin arttığı ve örgütsel adalet algısının boyutlarından işlemsel ve bilgisel adalet boyutlarının örgütsel sinizm tutumunu en iyi açıklayan iki boyut olduğu tespit edilmiştir.

Çağ (2011) çalışmasında, çalışanların algıladıkları örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelenmektedir. Araştırma, Mersin’de imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmedeki 282 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiş olup; veriler Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği ile elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, genel olarak örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında ilişki olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, boyutlar bazında yapılan analizlerde işlem adaleti ile örgütsel sinizm arasında ilişki ortaya koyulmuşken; dağıtım ve etkileşim adaleti ile örgütsel sinizm arasında herhangi bir ilişki olmadığı belirtilmiştir.

Bir başka çalışmada Kılıç (2011), veri toplama aracı olarak Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve uyarlaması Erdost vd. (2007) tarafından yapılan örgütsel sinizm ölçeği ile Keçiören İlçesinde 89 resmi ilköğretim okulunda görev yapan toplam 403 öğretmenden veri toplamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin alt boyutlarıyla örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında pozitif bir ilişki görülürken, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları arasında negatif bir ilişki görülmüştür. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur.

2011 yılında Türkiye kaynaklı son çalışmada, Yetim ve Ceylan (2011) Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan ölçek yardımıyla İzmir ili Bornova ilçesindeki 65



ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 328 sınıf ve branş öğretmeninden veri elde etmişlerdir. Çalışmaya göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin örgütsel sinizm düzeyine göre daha yüksek, örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sinizm bazı değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermiş olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm arasında ise, düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

2012 yılındaki ilk çalışmada Özgan vd. (2012), çalışmalarını 2 devlet üniversitesinde görev yapan 185 öğretim elemanı üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Yazarlar araştırmalarında örgütsel sinizmi ölçmek için Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan ölçeği kullanmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algısının orta düzeyde olduğu ortaya çıkmış, bunun yanında örgütsel sinizm ile bağlılık arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

2012 yılında gerçekleştirilen önemli çalışmalardan birinde, Karacaoğlu ve İnce (2012) sıklıkla kullanılan Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını gerçekleştirmiştir. Araştırmanın örneklemini Kayseri'deki organize sanayi bölgesinde bulunan ve imalat sanayinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan kolayda örneklem yöntemiyle tespit edilmiş 300 kişi oluşturmaktadır. Çalışma sonuçlarına göre, söz konusu ölçeğin orijinal halinde olduğu gibi; duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç boyutlu bir yapı sergilediği ve Türk örnekleminde elde edilen verilerle de bu boyutların doğrulandığı tespit edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları ölçek geneli için 0,91, duygusal alt boyut için 0,94, bilişsel alt boyut için 0,87 ve davranışsal alt boyut için 0,82 olarak bulunmuştur.

Öcal vd. (2012) ise, yapmış oldukları çalışmada yöneticilerin otantik liderlik düzeylerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla, yazarlar Kütahya ve İstanbul'daki

işletmelerde çalışan 372 kişiden Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçek yardımıyla veri elde etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, otantik liderliğin şeffaflık, kişisel farkındalık ve içselleştirilmiş ahlak anlayışı boyutları ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kalay ve Oğrak (2012) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise, Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçek yardımıyla bir kamu üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel olmak üzere toplam 240 kişiden veri elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların %32'si düşük düzeyde, %59'u orta düzeyde ve %9'u ise yüksek düzeyde örgütsel sinizm tutumu sergilemektedir. Bununla birlikte, mobbing ile örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Eğitim örgütlerinde çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeye yönelik bir başka çalışmada Kaygısız ve Doğan (2012), Gaziantep'teki 528 öğretmenden Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçek ile veri elde etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu; bununla birlikte cinsiyet, unvan, çalışma süresi ve yaş ile örgütsel sinizm değişkeni arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirtilmiştir.

Örgütsel güvenin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin incelendiği bir başka çalışmada Altınöz vd. (2012), araştırma verilerini Ankara Bölgesinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerindeki 302 çalışandan Vance vd. (1996) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından yapılan örgütsel sinizm ölçeğini kullanarak elde etmişlerdir. Araştırma kapsamında yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel güven algısı ile örgütsel sinizm tutumu arasında anlamlı negatif yönlü orta kuvvette bir ilişki tespit edilmiştir.

Örgütsel sinizm ile bağlılık ilişkisini irdeleyen çalışmalardan bir diğerinde Fındık

ve Eryeşil (2012); Konya il merkezinde metal sanayi iş kolunda faaliyet gösteren firmalardaki 120 çalışandan Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan ölçek ile veri toplamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların yaş, eğitim, çalışma sürelerine yönelik anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca korelasyon analizi sonucuna göre örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel sinizm ile işyerinde fiziksel saldırı davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmada Apaydın (2012), araştırma verilerini kendi geliştirmiş olduğu örgütsel sinizm ölçeği yardımıyla Türkiye’deki kamu üniversitelerinde çalışan 320 akademisyenden elde etmiştir. Apaydın (2012)’in araştırmasının sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ile işyerindeki fiziksel saldırı davranışları arasında olumsuz fakat güçlü bir ilişki bulunmaktadır.

Büro çalışanlarının sinik davranış düzeyini ölçmek ve büro çalışanlarının psikolojik sözleşmelerinin sinik davranışları üzerine etkisini belirlemeye çalıştıkları araştırmalarında Arslan vd. (2012), Vance vd. (1996) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğini kullanarak araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden toplam 120 büro çalışanından veri toplamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre; genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde çok anlamlı bir korelasyon bulunmuşken; psikolojik sözleşmenin örgütsel sinizmin %24’ünü açıkladığı tespit edilmiştir. İşlemsel psikolojik sözleşme değişkeni ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak pozitif yönde çok anlamlı bir ilişki olduğu ve diğer boyut olan ilişki sözleşme ile örgütsel sinizm arasında ise negatif yönde çok anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Alan ve Fidanboy (2012), örgütsel sinizm ile tükenmişlik ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Ankara ilinde bilişim sektöründe çalışan 45 kişiden Brandes’in (1997) örgütsel sinizm ölçeği yardımıyla veri toplamışlardır. Araştırma bulgularına göre, çalışanların örgütsel

sinizmleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki tespit edilmiş; bilişsel sinizm ile sorumluluk ve uyumluluk arasında güçlü ve pozitif yönde bir ilişki ve davranışsal sinizm ile uyumluluk arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Büro çalışanları ile ilgili gerçekleştirilen bir diğer çalışmada Çarıkçı vd. (2012), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi’nde görev yapan büro çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Bu amaçla, Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçek yardımıyla 112 büro çalışanından veriler elde edilmiştir. Çalışma sonucunda, büro çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde kuvvetli bir ilişki bulunmuştur.

Ayduğan vd. (2012) ise, otel işletmeleri işgörenlerinin demografik ve bazı kişisel değişkenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkisinin belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırma verileri İstanbul ve Antalya illerinde faaliyette bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 371 kişiden Dean vd. (1998) tarafından geliştirilen ölçekle elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, işgörenlerin genel, duyuşsal ve davranışsal örgütsel sinizm düzeyleri en fazla otelin bulunduğu ilden etkilenmekte iken, bilişsel sinizm düzeyleri en fazla çalışılan bölümden etkilenmektedir. Ayrıca işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerini etkileyen söz konusu bu değişkenler, işgörenlerin diğer bazı demografik ve kişisel değişkenlerinden de etkilenmektedir.

Tınaztepe (2012), örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme olan etkisini incelemeyi amaçlamış; araştırma kapsamında farklı sektör ve bölümlerde çalışan 121 katılımcıya elektronik postayla ulaşılarak Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçekle veri elde edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda örgüt içinde etkin iletişimin sinizmi ters yönde etkilediği bulgulanmış olup; davranışsal sinizmin kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiği de tespit edilmiştir.

2012 yılındaki bir diğer çalışmada Güner vd. (2012), örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri hizmet işletmeleri örnekleminde incelemiştir. Veriler, Aksaray ilinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 114 katılımcıdan Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Erdost ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan ölçek ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda ise örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasında yazına paralel şekilde negatif yönde düşük bir ilişki bulunmuştur.

İçerli ve Yıldırım (2012) ise, sağlık sektöründe örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmışlardır. Araştırmanın örneklemini Aksaray ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu hastanelerinde çalışan 219 sağlık personelidir. Söz konusu bu 219 sağlık personelinin Brandes (1997) tarafından geliştirilen, Türkçe çevirisi Erdost vd. (2007) tarafından yapılan ölçek kullanılarak veri elde edilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Örgüt kültürü ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında Görmen (2012), çalışanların örgüt kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışmıştır. Araştırma verileri, değişik sektörlerde çalışan 372 çalışandan Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan ölçek yardımıyla elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, çalışanların örgüt kültürü algılamaları ile örgütsel sinizm algılamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Üçok (2012) ise, sinik tutumlar ile psikolojik sözleşme ihlali ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında, Tesluk vd. (1995), Wilkerson (2002) ve Wanous vd. (2004) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçekleri yardımıyla kamu ve özel sektörde çalışan toplam 183 kişiden veri elde edilmiştir. Araştırma sonuçları, sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı faktörlerinin tükenmişlik boyutlarına genellikle anlamlı katkılarda bulunduğunu

ortaya koymuştur. Aynı zamanda, sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı faktörleri arasındaki pozitif korelasyonlar da olumsuz nitelikteki tutum ve beklentilerin birbirleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir.

Polatcan (2012) ise, okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin sinik tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yazar, bu kapsamda Karabük İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 496 öğretmenden Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan ölçek ile veri elde etmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ve liderlik davranışı arasında da orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiş; demografik özellikler bakımından da bağımsız değişkenler (cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, yaş ve eğitim durumu) ile örgütsel sinizm ve liderlik davranışı arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Sağır ve Oğuz (2012) ise, öğretmenler için bir örgütsel sinizm ölçeği geliştirmiştir. Yazarlar, bir kısmı yazın taramasından bir kısmı ise öğretmen görüşlerinden yararlanarak oluşturmuş oldukları 36 maddelik ölçeği Çorum ili, İskilip ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan, 124 ilköğretim okulu öğretmenine uygulamışlardır. Yapılan analizler sonucu, başlangıçta 36 maddeden oluşan ölçek, faktör yükü .30 dan düşük olan maddeler elenince 25 maddeden oluşan bir ölçek olarak geliştirilmiştir. Ölçek özdeğeri 1,00'ın üzerinde olan dört faktörlü bir yapı sergilemiştir. Sonuç olarak, içerdiği dört faktör ile birlikte toplam varyansın %59'unu açıklayan bir örgütsel sinizm ölçeği elde edilmiştir.

2012 yılındaki son çalışma Arslan (2012) tarafından gerçekleştirilmiş ve yine örneklem olarak üniversite çalışanları seçilmiştir. Buna göre Arslan (2012) çalışmasında Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm eğilimlerini tespit etmeyi amaçlamış ve bu amaçla Brandes (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği yardımıyla SDÜ İİBF'de çalışan 80

akademisyenden veri toplamıştır. Çalışma sonuçlarına göre, genel sinizm eğilimi ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmış; boyutlar bazında yapılan incelemelerde de genel sinizmin bilişsel boyutu ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında anlamlı fakat zayıf bir ilişki; örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile genel sinizmin davranışsal ve duyuşsal boyutu

arasında yine anlamlı bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir.

**Tablo 1:** Türkiye Kaynaklı Örgütsel Sinizm Çalışmaları

YAZAR(LAR)	YIL	ÖRNEKLEM	KULLANILAN ÖLÇEK(LER)	İLGİLİ DEĞİŞKEN(LER)
Erdost vd.	2007	Bir tekstil firmasında çalışan 64 beyaz ve maviyakalı işgören	Dean vd. (1998), Eaton (2000), Brandes (1997)	genel sinizm, demografik değişkenler
Tokgöz ve Yılmaz	2008	Eskişehir ve Alanya’da toplam 17 oteldeki 346 çalışan	Brandes (1997)	genel sinizm, demografik değişkenler
Efiliti vd.	2008	Akdeniz Üniversitesi’nde görev yapan 48 yönetici sekreter	Brandes (1997)	demografik değişkenler
Öğüt vd.	2008	Kapadokya bölgesindeki otellerde çalışan 132 orta düzey yönetici ve çalışan	Dean vd. (1998)	psikolojik sözleşme ihlali
Kalağan	2009	Akdeniz Üniversitesi’nde görev yapan 214 araştırma görevlisi	Brandes vd. (1999)	örgütsel destek algıları
Tükeltürk vd.	2009	İstanbul’da yer alan 11 otelde çeşitli birimlerde görev yapan 148 çalışan	Dean vd. (1998)	psikolojik sözleşme ihlalleri
Kutanis ve Çetinel	2010	Bir devlet üniversitesinde çalışan 20 akademisyen	yüz yüze mülakat	örgütsel adalet
Arabacı	2010	217 eğitim müfettişi	Brandes vd. (1999)	iş tatmini
Dikmetaş vd.	2010	Taşova Devlet Hastane’sinde çalışan 78 kişi	Brandes vd. (1999)	demografik değişkenler
Altınöz vd.	2010	Ankara’daki 17 dört ve beş yıldızlı otelde çalışan 170 kişi	Dean vd. (1998)	örgütsel adalet
Polat vd.	2010	Ankara’daki bir kamu üniversitesinin 69 öğretim elemanı	Güzeller ve Kalağan (2008)	güçlendirme, örgütsel özdeşleşme

Tablo 1: Türkiye Kaynaklı Örgütsel Sinizm Çalışmaları (devamı)

YAZAR(LAR)	YIL	ÖRNEKLEM	KULLANILAN ÖLÇEK(LER)	İLGİLİ DEĞİŞKEN(LER)
Kalağan ve Güzeller	2010	Antalya il merkezinden 325 öğretmen	Güzeller ve Kalağan (2008)	demografik değişkenler
Polat ve Meydan	2010	Ankara'da özel bir işletme de çalışan 176 kişi	Vance vd. (1996), Güzeller ve Kalağan (2008)	örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti
Çalışkan ve Erim	2010	Göztepe SSK hastanesinin 150 çalışanı	Dean vd. (1998)	pozitif örgütsel davranış değişkenleri (ümit, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik) adanmışlık, tükenmişlik
Güzel vd.	2010	Marmara bölgesinde yer alan toplam 17 adet beş yıldızlı otel işletmesinde çeşitli birimlerde yer alan 185 çalışan	Dean vd. (1998)	örgütsel destek kavramı, işten ayrılma niyeti
Sur	2010	Eskişehir ilinde kamu ve özel kuruluşlarında görev yapan 400 büro çalışanı	Brandes vd. (1999)	genelsinizim, demografik değişkenler
Kabataş	2010	Kocaeli'ndeki bir sanayi işletmesinin 227 çalışanı	Brandes (1997)	örgütsel vatandaşlık davranışı
Şirin	2011	İstanbul ili Esenyurt ilçesindeki 11 ilköğretim okulunda çalışan 222 sınıf ve branş öğretmeni	Brandes vd. (1999)	okul kültürü algıları
Pelit ve Aydoğan	2011	İstanbul ve Antalya ilinin Lara bölgesinde faaliyette bulunan 10 beş yıldızlı otel işletmesinde çalışan 371 işgören	Dean vd. (1998)	demografik değişkenler

Tablo 1: Türkiye Kaynaklı Örgütsel Sinizm Çalışmaları (devamı)

YAZAR(LAR)	YIL	ÖRNEKLEM	KULLANILAN ÖLÇEK(LER)	İLGİLİ DEĞİŞKEN(LER)
Efeoğlu ve İplik	2011	Adana’daki 66 adet ilaç firmasında çalışan toplam 512 bölge müdürü, uzman tıbbi mümessil ve tıbbi mümessil	Brandes vd. (1999)	örgütsel adalet
Tokgöz	2011	5 ayrı şehirde bağlı işletmeleri bulunan (Ebir elektrik dağıtım şirketinin 162 çalışanı	Brandes (1997)	örgütsel destek, örgütsel adalet
İnce ve Turan	2011	Karaman ilindeki kamu kurumlarında çalışan 140 yönetici	Brandes vd. (1999)	demografik değişkenler
Yetim ve Ceylan	2011	İzmir ili Bornova ilçesindeki 65 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 328 sınıf ve branş öğretmeni	Brandes vd. (1999)	örgütsel vatandaşlık davranışı
Altınöz vd.	2011	Ankara’da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinden 210 otel işletmesi çalışanı	Brandes vd. (1999)	örgütsel bağlılık
Özgan vd.	2012	2 devlet üniversitesinde görev yapan 185 öğretim elemanı	Brandes vd. (1999)	örgütsel bağlılık
Karacaoğlu ve İnce	2012	Kayseri’deki organize sanayi bölgesinde çalışan 300 kişi	Brandes vd. (1999)	geçerlilik ve güvenirlilik çalışması
Öcal vd.	2012	Kütahya ve İstanbul’daki işletmelerde çalışan 372 kişi	Brandes (1997)	otantik liderlik düzeyi
Kalay ve Oğrak	2012	Bir kamu üniversitesinde çalışan 240 kişi	Brandes (1997)	örgütsel sessizlik ve mobbing

Tablo 1: Türkiye Kaynaklı Örgütsel Sinizm Çalışmaları (devamı)

YAZAR(LAR)	YIL	ÖRNEKLEM	KULLANILAN ÖLÇEK(LER)	İLGİLİ DEĞİŞKEN(LER)
Kaygısız ve Doğan	2012	Gaziantep'teki 528 öğretmen	Brandes vd. (1999)	Demografik değişkenler
Altınöz vd.	2012	Ankara Bölgesinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerindeki 302 çalışan	Vance vd. (1996)	örgütsel güven
Fındık ve Eryeşil	2012	Konya il merkezinde metal sanayi iş kolunda faaliyet gösteren firmalardaki 120 çalışan	Brandes vd. (1999)	örgütsel bağlılık
Apaydın	2012	Türkiye'deki kamu üniversitelerinde çalışan 320 akademisyen	kendi geliştirdiği ölçek	işyerinde fiziksel saldırı davranışları
Arslan	2012	SDÜ İİBF'de çalışan 80 akademisyen	Brandes (1997)	genel sinizm
Altınöz vd.	2010	Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan 214 araştırma görevlisi	Dean vd. (1998)	örgütsel adalet
Kutanis ve Çetinel	2010	Bir devlet üniversitesinde çalışan 20 akademisyen	yüz yüze mülakat	örgütsel adalet
Tokgöz	2011	5 ayrı şehirde bağlı işletmeleri bulunan bir elektrik dağıtım şirketinde çalışan 162 kişi	Brandes (1997)	örgütsel destek ve örgütsel adalet
Efeoğlu ve İplik	2011	Adana'daki 66 adet ilaç firmasında çalışan toplam 512 bölge müdürü, uzman tıbbi mümessil ve tıbbi mümessil	Brandes vd. (1999)	örgütsel adalet

Tablo 1: Türkiye Kaynaklı Örgütsel Sinizm Çalışmaları (devamı)

YAZAR(LAR)	YIL	ÖRNEKLEM	KULLANILAN ÖLÇEK(LER)	İLGİLİ DEĞİŞKEN(LER)
Çağ	2011	Mersin’de imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmedeki 282 çalışan	Brandes vd. (1999)	örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti
Kılıç	2011	Keçiören İlçesinde 89 resmi ilköğretim okulunda görev yapan toplam 3977 öğretmen	Brandes vd. (1999)	örgütsel bağlılık
Arslan vd.	2012	120 büro çalışanı	Vance vd. (1996)	psikolojik sözleşme ihlalleri
Alan ve Fidanboy	2012	Ankara ilinde bilişim sektöründe çalışan 45 kişi	Brandes (1997)	tükenmişlik
Çarıkçı vd.	2012	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi merkez birimlerinde görev yapan 112 büro çalışanı	Dean vd. (1998)	örgütsel bağlılık
Aydoğan vd.	2012	İstanbul ve Antalya illerinde faaliyette bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 371 kişi	Dean vd. (1998)	demografik ve bazı kişisel değişkenler
Tınaztepe	2012	Farklı sektör ve bölümlerde çalışan 121 katılımcı	Brandes vd. (1999)	örgüt içi etkin iletişim
Güner vd.	2012	Aksaray ilinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 114 katılımcı	Brandes (1997)	örgütsel güven
İçerli ve Yıldırım	2012	Aksaray ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu hastanelerinde çalışan 219 sağlık personeli	Brandes (1997)	örgütsel vatandaşlık davranışı



**Tablo 1:** Türkiye Kaynaklı Örgütsel Sinizm Çalışmaları (devamı)

YAZAR(LAR)	YIL	ÖRNEKLEM	KULLANILAN ÖLÇEK(LER)	İLGİLİ DEĞİŞKEN(LER)
Görmen	2012	Farklı sektörlerde çalışan 372 işgören	Brandes vd. (1999)	örgüt kültürü
Üçok	2012	Kamu ve özel sektörde çalışan toplam 183 kişi	Tesluk vd. (1995), Wilkerson (2002) ve Wanous vd. (2004)	psikolojik sözleşme ihlali ve tükenmişlik
Polatcan	2012	Karabük İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 496 öğretmen	Brandes vd. (1999)	liderlik davranışları
Sağır ve Oğuz	2012	Çorum ili, İskilip ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan, 124 ilköğretim okulu öğretmeni	kendi geliştirdikleri ölçek	ölçek geliştirme

## 1. Değerlendirme ve Sonuç

Örgütsel sinizm ile ilgili Türkiye kaynaklı olarak yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Konu ile ilgili ulaşılabilen akademik çalışmaların özet bilgilerine yukarıdaki tabloda yer verilmeye çalışılmıştır. Özet tablo, çalışmaların yazarlarını, yayınlandığı tarihi, örneklem büyüklüklerini, örgütsel sinizm için yararlanılan ölçüm aletlerini ve araştırmanın değişkenlerini kapsamaktadır.

Tablodan da görüldüğü üzere, çalışmaların büyük bir bölümünde örgütsel sinizm ile demografik değişkenler ve genel sinizm, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel destek, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi birçok değişken arasındaki ilişkiler irdelenmiştir. Örgütsel sinizm üzerinde demografik değişkenlerin etkisinin irdelendiği araştırmaların bir kısmında çalışanların örgütsel sinizm algılamalarında eğitim durumu, çalışılan pozisyon, cinsiyet, gelir durumu gibi değişkenler açısından anlamlı farklılık olduğu belirtilirken (Erdost vd., 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Dikmetaş vd., 2010; Kalağan ve Güzeller, 2010; Pelit ve Ayduğan, 2011), bazı çalışmalarda sinizm algılamalarının ilgili değişkenler açısından farklılaşmadığı belirtilmiştir (Efilti vd., 2008; Sur, 2010; İnce ve Turan, 2011) belirtilmiş ve yabancı yazında da bu yönde çalışmalar olduğu gözlenmiştir (Eaton, 2010). Genel sinizm ile örgütsel sinizm ilişkileri açısından çalışmalar incelendiğinde, söz konusu çalışmalarda çalışanların genel sinizm ile örgütsel sinizm algılamaları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir

(Erdost vd., 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Sur, 2010).

Araştırma kapsamında incelenen ve psikolojik sözleşme ihlalleri ile sinizm algılamaları arasındaki ilişkileri irdelemeyi amaçlayan araştırmaların tamamında yabancı yazınla paralel şekilde (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Pugh vd., 2003) iki değişken arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiş (Öğüt vd., 2008; Tükeltürk vd., 2009); yine örgütsel sinizm algılamaları ile örgütsel destek algısı arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmaların tamamında yine yabancı yazındaki bir çalışmayla paralel şekilde (Cole vd., 2006) destek algısı ile sinizm algısı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu yani destek algılamalarının sinizm algısı azalttığı belirtilmiştir (Kalağan, 2009; Güzel vd., 2010; Tokgöz, 2011). Örgütsel sinizm çalışmaları bağlılık değişkeni açısından incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile sinizm algısı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Altınöz vd., 2011; Özgan vd., 2012; Fındık ve Eryeşil, 2012).

Örgütsel özdeşleşme değişkeni ile örgütsel sinizm algısı arasındaki ilişkileri inceleyen 2 araştırmada da değişkenler arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup (Polat vd., 2010; Polat ve Meydan, 2010); örgütsel sinizm çalışmalarına işten ayrılma niyeti üzerinden bakıldığında, örgütsel sinizm algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu yani sinik tutumların işten ayrılma davranışı üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir (Polat ve Meydan, 2010; Güzel vd., 2010).

**Kaynakça**

- Alan, H. ve Fidanboy, C. Ö. (2012). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik İlişkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. *11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Isparta.
- Altınöz, M., Çöp, S., Kervancı, F., Seyfert, B. (2011). Die Beziehung Zwischen Der Organisatorischen Gerechtigkeitswahrnehmung Und Dem Organisatorischen Zynismus: Eine Studie In Den 4 Und 5 Sternehotels In Ankara. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt 66, No. 3, 29-54.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 21, 285-315.
- Altınöz, M., Göral, R. ve Çöp, S. (2012). Örgütsel Güvenin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *11. Ulusal İşletmecilik Kongresi*, Konya.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Apaydın, Ç. (2012). The Relationship Workplace Bullying with Organizational Cynicism in Universities. *Cyprus International Conference on Educational Research*, Cyprus, (Çevrimiçi) <http://www.worldeducationcenter.eu/index.php/cyicer/cyicer2012/paper/view/13192>, 12 Ekim 2012.
- 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.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 12-27.
- Ayduğan, N. Pelit, E. ve Doğan, İ. (2012). Örgütsel Sinizmi Etkileyen Bazı Değişkenlerin CHAID Analizi İle İncelenmesi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama. *II. Disiplinlerarası Turizm Araştırmaları Kongresi*, Kemer, Antalya, 1068-1084.
- 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.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. *University of Cincinnati*.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter?: Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*, Philadelphia, PA.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: the role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 463-484.
- Çağ, A. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma.

- Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çalışkan, S. ve Erim, A. (2010). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Model Kurma Arayışları: POD'nin Örgütsel Sinizm, Tükenmişlik ve İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkileri. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Adana, 658-670.
- Çarıkcı, İlker, Bektaş, M. ve Turak, B. (2012). Örgüt Çalışanları ve Sinizm: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Isparta.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Dikmetaş, E., Top, M., Durukan, S., Ergin, G. ve Yiğit, V. (2010). Hastane Personelinde Örgütsel Sinizm. 8. International Knowledge, Economy & Management Congress, İstanbul, 28-31.
- Eaton, J. A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism (Doctoral dissertation), York University Toronto, Ontario.
- Efeoğlu, İ. E. ve İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 3, 343-360.
- Efiliti, S., Gönen, Y., & Öztürk, F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 1-14.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoglu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi, 15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, Sakarya, 514-524.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *International Iron & Steel Symposium*, Karabük, 1250-1255.
- Görmen, M. (2012). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: XIII, Sayı: II, 27-47.
- Güner, Ebru, Yıldırım, M. H. ve İçerli, L. (2012). Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Davranışı Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* Cilt 4, Sayı 1, 75-84.
- Güzel, B., Perçin, N. ve Tükeltürk, Ş. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Sinizm ile İlişkisi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri Üzerine Bir Araştırma: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri. 18. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Adana.
- Güzeller, C., & Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi, 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 87-94.
- İçerli, L. ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma.

- Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 4, Sayı 1, 167-176.
- İnce, M. ve Turan, Ş. (2011). Organizational Cynicism as a Factor that Affects the Organizational Change in the Process of Globalization and an Application in Karaman's Public Institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Issue, 37, 104-121.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kabataş, A. (2010). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalay, F. ve Oğrak, A. (2012). Örgütsel Sessizlik, Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İzmir.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion. Jossey-Bass.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, Volume 3, Number 3, 77-92.
- Kaygısız, E. G., ve Doğan, M. Ç. (2012). Organizational Cynicism Level of Primary School Teachers and Managers: Example of Gaziantep in Turkey. IAMB Konferansı, Varşova, Polonya.
- Kılıç, Ş. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Keçiören İlçesi Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kutanis, R. Ö., ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1:26, 186-195.
- Kutanis, R. Ö., ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Etkiler mi? Bir Örnek Olay, 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 693-699.
- Kutanis, R. Ö. ve Dikili, A. (2010). Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinizm. (Ed.) M. Derya Ergun Özler, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Ekin Yayıncılık, Bursa, 267-285.
- Öcal, H., Gümüştekin, G. E. ve Çağ, A. (2012). Yöneticilerin Otantik Liderlik Düzeylerinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İzmir.
- Öğüt, A., Özgener, Ş. ve Kaplan, M. (2008). The Interaction Between Organizational Cynicism and Psychological Contract Violation in Terms of Strategic Human Resource Management. 4. International Strategic Management

- Conference, Sarajevo, Bosnia Herzegovina.
- Özgan, H., Bozbayındır, F. ve Ünal, H. (2011). İlköğretim Öğretmenlerinin Etkili Okul ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 20. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı.
- Özgan, H., Çetin, B. ve Külekçi, E. (2011). İlköğretim Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 11(17), 69-84.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., & Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. İnce Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H.,(Ed.) Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar, Ankara: İlke Yayınevi, 53-72.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 2010, 47-57.
- Özler, D. E., ve Atalay, C. G. (2011). A Research to Determine The Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector. Business and Management Review, Vol. 1(4), 26 – 38.
- Pelit, E. ve Ayduğan, N. (2011). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Bir Araştırma, 12. Ulusal Turizm Kongresi, Akçakoca, 286-302.
- Polat, M., Meydan, C. H. ve Tokmak, İ. (2010). Personel Güçlendirme-Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi. 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Zonguldak.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Savunma Bilimleri Dergisi, 9(1).
- Polatcan, M. (2012). Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Karabük İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. The Academy of Management Executive, 11(1), 48-59.
- Sağır, T., ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. International Journal of Human Sciences, S, 2, 1094-1106.
- Serez Arslan, B., Şahin, S. ve Deniz Değer, B. (2012). Psikolojik Sözleşmenin Büro Çalışanlarının Sinik Davranışlarına Etkisi, , 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Isparta.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. Journal of Business and Psychology, 19(4), 429-459.
- Sur, Ö. (2010). Örgütsel Sinizm : Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şirin, E. (2011). İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, 53-63.

- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2).
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. ve Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir, 686- 690.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Üçok, D. I. (2012). Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Vance, R. J., Brooks, S. W., ve Tesluk, P. E. (1996). Organizational cynicism and change, Working Paper, Pennsylvania State University, University Park.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153.
- Wrightsman, L. S. (1992). Assumptions about Human Nature: Implications for Researchers and Practitioners . Sage Publications, Inc.
- Yetim, S. A., ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.