



<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2160>

Öğr. Gör. Halil İbrahim YAVUZ

Selçuk Üniversitesi, Taşkent Meslek Yüksekokulu, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Konya / TÜRKİYE

Öğr. Gör. Ayşe YAVUZ

Selçuk Üniversitesi, Taşkent Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Konya / TÜRKİYE

Citation: Yavuz, H. İ. & Yavuz, A. (2020). Örgütsel sinizm: Türkiye'de 2014-2020 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir inceleme. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(62), 3362-3372.

ÖRGÜTSEL SİNİZM: TÜRKİYE'DE 2014-2020 YILLARI ARASINDAKİ ÇALIŞMALAR ÜZERİNE BİR İNCELEME

ÖZET

Örgütsel sinizm, bireyin faaliyette bulunduğu kurumuna karşı beslemiş olduğu negatif tutumların tümüdür. Bireyin insan faktörü olarak örgütlerde öneminin giderek artması ile bireyle ilişkili olan örgütsel sinizm gibi motivasyon ve verimlilik üzerinde etkili olan kavramların önemi de artmıştır. Bu çalışmada Türkiye'de örgütsel sinizm kavramının yıllar itibari ile seyrinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen yazın taraması ile 2014-2020 yılları arasında yapılan makale, bildiri, lisansüstü çalışmalara ulaşılmıştır. Bu çalışmalar üzerinde yapılan değerlendirmeler ve oluşturulan tablolar ile Türkiye'deki genel durum ortaya konulmuş ve kavrama ilişkin bir bakış açısı oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın gelecek yıllarda bu konuda yapılacak olan çalışmalara ışık tutması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: sinizm, örgütsel sinizm, negatif duygu

ORGANIZATIONAL CYNICISM: A REVIEW OF STUDIES IN TURKEY FROM 2014 TO 2020

ABSTRACT

Organizational cynicism is the whole of the negative attitudes that the individual has towards the institution in which he or she operates. With the increasing importance of the individual in organizations as a human factor, the concepts affecting motivation and productivity, such as organizational cynicism, which are related to the individual, have also increased. In this study, it is aimed to explain the course of organizational cynicism in Turkey over the years. With the literature review carried out in this context, articles, papers and postgraduate studies conducted between 2014-2020 have been reached. The general situation in Turkey has been put forward with the evaluations and statements made on these studies and a perspective on the concept has been tried to be created. This study is thought to be beneficial in terms of shedding light on the studies to be carried out on this subject in the coming years.

Keywords: cynicism, organizational cynicism, negative emotion

1. GİRİŞ

Teknolojik ve kültürel değişimlerin çok hızlı olarak yaşandığı bir dönemde bulunmaktayız. Her şeyin baş döndürücü bir hızla değiştiği bu çağda taklit edilemeyen en önemli rekabet unsurlarından biri de insan olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan unsurunun bu denli önem kazanması ile örgütler de artık çalışanlara daha fazla önem vermekte ve onları etkileyen pozitif ve negatif unsurları mercek altına almaktadır. Çalışanları etkileyen bu faktörlerden biri de örgütsel sinizm olgusudur. Örgütsel sinizm iş görenin örgütüne karşı duymuş olduğu negatif duygu, düşünce, inanç ve tutumlardır.

Küreselleşme, artan rekabet, teknolojik gelişmeler, örgütlerin birleşmeleri ve daha küçük yapılara dönüşmeleri, çalışanların kendilerini güvende hissetmedikleri çıkar ortamlarında çalışmak durumunda olmaları onların davranış ve tutumlarını etkilemektedir (Akçay, 2017:477).

Yapılan bu çalışma ile örgütsel sinizm kavramının 2014-2020 yılları arasında yerel yazındaki gelişimi incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaçtan hareketle öncelikle örgütsel sinizm kavramının kavramsal

çerçevesi incelenmiş daha sonra yerel yazında bahsi geçen yıllar arasındaki çalışmalar değerlendirmeye çalışılmıştır. Elde edilen bu çalışmalar ile ilgili amaç, örneklem, sonuçlar gibi bilgiler aktarılmıştır. Türkiye’de örgütsel sinizm kavramının genel görüntüsü ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2. ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI

Sinizm kavramı köken olarak Antik Yunan’a kadar dayandırılmaktadır. Sinik kavramının köpek anlamında kullanılan kyon kelimesinden geldiği düşünülmektedir. Sinikler toplumsal yaşamı, inançları, gelenekleri, kurumları insanın doğasına aykırı bulduğundan dolayı kabul etmemektedirler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Sinik kişi, toplumda bireylerin yalnızca kendi çıkarları için çalıştığını kabul eden ve herkesi çıkarıcı olarak gören kişidir. Sinizm ise bu durumu açıklamaya çalışan düşüncedir. Sinizm, kuşkuçuluk, güvensizlik, şüphelik, olumsuzluk, kötümserlik gibi kavramlarla yakın anlamlıdır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoglu, 2007:514).

Örgütsel sinizm kişinin çalışmış olduğu örgüte karşı geliştirdiği olumsuz bir tutum olarak ifade edilmektedir. Bu olumsuz tutumlar; örgütün dürüst olmadığına yönelik inanç geliştirme, örgüte karşı negatif duygular besleme ve bunlara paralel şekilde örgütü küçümseme, aşağılama, eleştirme gibi davranışlar gösterme olacak şekilde üç boyutta ifade edilmektedir (Kılıçaslan ve Kaya, 2016:15).

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında aşırı stres, aşırı rol yükü, yanlış yönetilen değişim faaliyetleri, amaç çatışmaları, yetersiz sosyal destek, uygun olmayan terfi, beklentilerin yeterince karşılanmaması, iletişimsizlik, örgütsel karmaşıklık, etkili karar alamama, işten çıkarma vb. durumlar etkili olabilmektedir (Altınöz, Çakıroğlu, Çöp ve Kahraman, 2017:74-75).

3. YÖNTEM

Bu çalışmada 2014-2020 yılları arasında yapılan yerli ve yabancı mecralarda yayınlanmış Türkiye kaynaklı örgütsel sinizm ile ilgili araştırmalar yer almaktadır. Araştırmanın kapsamında belirlenen tarihler arasındaki yerli ve yabancı makale, bildiri ve tezler bulunmaktadır. Bu çalışmalara Google akademik, YÖK tez veri tabanı, Ulakbim ve Sobiad gibi veri tabanları taranarak ulaşılmıştır. Elde edilen çalışmalarda en çok atıf alanlar içerisinde seçilen 50 adet örgütsel sinizm çalışması değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Bu çalışmalar yayımlandıkları yıllar baz alınarak belli bir düzen içerisinde incelenmiştir.

4. TÜRKİYE’DE YAPILAN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÇALIŞMALARI

Altınkurt, Yılmaz, Erol ve Salalı (2014) tarafından güç kaynakları ve örgütsel sinizm algısı arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik yapılan çalışmada örneklem olarak Kütahya ilindeki 305 öğretmen seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak Sağır ve Oğuz (2012) tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ile okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları arasında orta ve düşük düzeylerde çeşitli ilişkiler bulunmuştur.

Çetinkaya (2014)’nın Kapadokya bölgesinde yapmış olduğu çalışmada örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihmalleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde 720 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve psikolojik sözleşme ihmali algıları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların sinizmin boyutları arasından en fazla bilişsel sinizm yaşadıkları saptanmıştır.

Doğan ve Uğurlu (2014) tarafından yapılan çalışmada etik liderlik davranışları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemi 312 öğretmen oluşturmaktadır. Elde edilen veriler üzerinde yapılan analizler neticesinde öğretmenlerin örgütsel sinizm ve etik liderlik algıları arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Örgütsel sinizm ile ilgili diğer bir çalışma Güzel ve Ayazlar (2014) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma Didim bölgesinde bulunan oteller üzerinde gerçekleştirilmiştir. Analizler 218 adet anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlardan dağıtım ve etkileşim adaleti sinizmin duygusal ve davranış boyutunu negatif yönde etkilerken işlemsel adalet ise davranış boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

2014 yılında yapılan diğer bir çalışma Kalay, Oğrak ve Nişancı (2014) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma bir devlet üniversitesinde 240 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda mobbing ile örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Kasalak ve Aksu (2014), algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırma Akdeniz Üniversitesinde görev yapan 214 araştırma görevlisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler neticesinde algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizmin tüm boyutları arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Tayfun ve Çatır (2014) yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bununla birlikte çalışanların sinizm düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığını da belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmış ve anketler 391 çalışana uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen verilere gerçekleştirilen analizler neticesinde hemşirelerde orta düzeyde örgütsel sinizm tespit edilmiştir.

Akın (2015), örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma verileri 369 öğretmenden sağlanmıştır. Araştırma ilişkisel tarama şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük ve örgütsel güvenlerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel sinizm ve örgütsel güven arasında tüm boyutlarda anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Gün (2015), örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmaya Ankara ilinde 392 öğretim elemanı katılmıştır. Elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilen analizler neticesinde örgütsel sinizm tutumu ile duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Kanbur ve Kanbur (2015) yapmış oldukları çalışma ile örgütsel sinizm ve lider üye etkileşimi arasındaki ilişkide algılanan içsellik statüsünün aracılık rolünün ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma bir kamu kuruluşunun 219 çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda lider-üye etkileşimi ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Algılanan içsellik statüsü ise lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutu arasındaki ilişkide tam aracı, bilişsel ve duygusal alt boyutları arasındaki ilişkide ise kısmi aracılık rolü üstlenmiştir.

Karacaoğlu ve Küçükköylü (2015), iş gören sessizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma Nevşehir ilinde maliyede çalışan 203 kamu çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda iş gören sessizliği ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Okçu, Şahin ve Şahin (2015) yapmış oldukları çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Araştırma Siirt ilinde gerçekleştirilmiştir. Ortaokul ve liselerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri örneklem olarak seçilmiştir. 162 kişi katılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler neticesinde öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılıklarını anlamlı bir şekilde yordadığı ortaya konulmuştur.

Torun ve Çetin (2015) kuşaklar arasındaki örgütsel sinizm tutumlarının farklı olup olmadığının ortaya çıkarılmasını amaçlamışlardır. Bu amaçla bir vakıf üniversitede görev yapan 20 akademisyenle mülakat gerçekleştirilmiştir. Yapılan mülakatlara içerik analizi yapılarak sonuçlar elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre kuşaklar arasında örgütsel sinizm düzeyleri bakımından farklılıklar tespit edilmiştir.

Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin (2016), örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırma yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Kafkas ve Munzur üniversitelerinde görev yapan personeller üzerinde uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilen analizler sonucunda örgütsel sinizmin tüm boyutları ile iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Akyüz ve Yurduseven (2016) yapmış oldukları çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Bu amaçla Trabzon ilinde bir hastanede 300 sağlık çalışanı

üzerinde anket gerçekleştirmişlerdir. Ulaşılan sonuçlara göre sağlık çalışanlarının orta düzeyli sinizme sahip oldukları ortaya çıkarılmıştır.

Anaş (2016), örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde vakıf üniversitelerinde görev yapan 177 personel oluşturmuştur. Araştırma verileri üzerinde gerçekleştirilen analizler sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin tüm boyutlarının işe yabancılaşma üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilerinin olduğu saptanmıştır.

Demirtaş, Özdemir ve Küçük (2016) yapmış oldukları çalışmada okullardaki bürokratik yapı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı hedeflemişlerdir. Araştırmaya Elazığ ilinde ortaokullarda görev yapan 370 öğretmen dahil edilmiştir. Araştırma verilerine yapılan analizler neticesinde katılımcıların orta düzeyde bürokratik yapı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizme sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca bu üç olgu arasında orta düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Ertosun, Genç ve Çekmecelioglu (2016), gerçekleştirmiş oldukları araştırma ile örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma Kocaeli ilinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini bu ilde faaliyet gösteren büyük ölçekli bir işletmenin 192 çalışanı oluşturmaktadır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ortaya konulmuştur.

Şantaş, Uğurluoğlu, Kandemir ve Çelik (2016), örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırma Kırıkkale ilinde sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 492 çalışan katılmıştır. Analizler sonucunda katılımcıların örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşmelerinin orta düzeyde olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca örgütsel sinizmin iş performansı ve örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde anlamlı biçimde, örgütsel özdeşleşmenin ise iş performansını pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Uzun ve Ayık (2016) yapmış oldukları çalışmada okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedeflemişlerdir. Araştırma Giresun ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan 1206 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerinin okul müdürlerinin iletişim becerileri algısı ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yavuz ve Bedük (2016) örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla bir araştırma yapmışlardır. Araştırma bir kamu bankasının Konya ilindeki şubelerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada anket tekniği kullanılmış ve elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Kılıçaslan ve Kaya (2016), mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma Elazığ ilinde Tıp Fakültesinde görev yapan 117 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile sağlığa yönelik saldırılar alt boyutu, yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik saldırı alt boyutu ve kendini gösterme ve iletişim oluşumuna yönelik saldırılar alt boyutu arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

Altınöz vd. (2017) örgütsel sessizliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma Ankara ilinde dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarından 210 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

İbrahimağaoğlu ve Can (2017), örgütsel sinizm ve örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma turizm sektöründe uluslararası bir otel zincirinin Türkiye otellerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, duygusal boyutu ve davranışsal boyutu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

Kerse ve Karabey (2017), yapmış oldukları çalışmada örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma Aksaray ilinde gerçekleştirilmiştir. Örneklemi 218 banka çalışanı oluşturmaktadır. Anket tekniğinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde örgütsel destek örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde, örgütsel sinizmi ise negatif yönde etkilemektedir. Bunlarla birlikte örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlenmiştir.

Köybaşı, Uğurlu ve Öncel (2017), örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi Sivas ilinde ilköğretim okullarında görev yapan 313 öğretmen oluşturmaktadır. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tarakcı ve Akın (2017), gerçekleştirmiş oldukları çalışmada psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma Çorum ilinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem olarak 117 dersane öğretmeni belirlenmiştir. Araştırmada veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilen analizler neticesinde psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Topcu, Beğenirbaş ve Turgut (2017) yapmış oldukları çalışmada örgütsel sinizmin, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışının ve iş tatmininin bireysel iş performansı üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışma Ankara Sanayi Odasına kayıtlı firmalarda çalışan 138 iş gören üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı bireysel iş performansını negatif yönde etkilerken iş tatmini ise bireysel iş performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Abaslı (2018), örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada evren olarak öğretmenler tercih edilmiştir. Araştırma Ankara ilinde 465 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin tüm boyutları ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Yine örgütsel sinizmin tüm boyutları örgütsel dışlanmanın boyutları arasında da pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Bacaksız, Tuna ve Seren (2018) yapmış oldukları çalışmada performans ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sağlık sektöründe 240 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda hemşirelerin performansları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı, negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Demir, Ayas ve Yıldız (2018), örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Araştırma İstanbul'da yer alan beş yıldızlı otel çalışanlarından 148 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nicel analiz yöntemleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Erdoğan'ın (2018) yapmış olduğu çalışmada, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma 300 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasında pozitif, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik ile örgütsel sinizm arasında ise negatif yönde ilişkiler tespit edilmiştir.

Gökyer ve Türkoğlu (2018), örgütsel destek algısı ve örgütsel sinizm tutumu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla öğretmenler üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Elazığ'da görev yapan 2805 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre örgütsel destek ve adalet alt boyutları ile bilişsel ve duyuşsal sinizm arasında orta düzeyde negatif, davranışsal sinizm arasında ise zayıf düzeyde negatif ilişkiler saptanmıştır.

Mavibaş ve Belli (2018) örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirmiş olduğu çalışmada spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademisyenler evren olarak belirlenmiştir. Anketler 340 akademik personele uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre

akademisyenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında güçlü düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Özdemir ve Tekin (2018), örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma örneklemini olarak 291 araştırma görevlisi belirlenmiştir. Yapılan analizler neticesinde örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Acaray (2019), örgütsel adalet algısı ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide güç mesafesinin düzenleyici etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma bankacılık sektöründe 255 iş gören üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre etkileşim adaleti örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarını, dağıtım adaleti ise davranışsal ve duyuşsal sinizmi negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Güç mesafesi ise etkileşim adaleti ve davranışsal sinizm arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkisi bulunmaktadır.

Ercan ve Kazançoğlu (2019), örgütsel sinizm ve mesleki tükenmişlik algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma 120 satış danışmanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde örgütsel sinizm ve mesleki tükenmişlik algısı arasında orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Özer ve Güllüce (2019), yaptıkları araştırma ile örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. TRB1 (Malatya, Elazığ, Tunceli ve Bingöl) bölgesinde yer alan 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. 393 çalışan üzerinde anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Özkara, Taş ve Aydın (2019), yaptıkları çalışmada algılanan yönetici desteği ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin aracılık rolü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma Ankara ilinde 225 mühendis üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda lider üye etkileşimi ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Algılanan yönetici desteği ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider üye etkileşimi tam aracı değişken rolü üstlenmiştir.

Sunay, Kaya ve Cengiz (2019), antrenörlerin sinizm düzeylerini ortaya çıkarmak amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırma Ankara ve Manisa illerinde spor kulüplerinde çalışan 503 antrenör üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda antrenörlerin düşük örgütsel sinizm düzeylerine sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca yaş olarak ve kademe olarak düşük olanların diğerlerine göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizme sahip oldukları ortaya konulmuştur.

Uysal (2019), örgütsel dışlanma ve sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırma Ankara ve Zonguldak illerinde 272 özel ve kamu çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda algılanan örgütsel dışlanma ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yazıcıoğlu (2019), örgütsel sinizm ve kurum içi etkin iletişim ortamı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Tekirdağ ilinde görev yapan 375 öğretmen oluşturmuştur. Yapılan analizler sonucunda örgütsel sinizm ve kurum içi etkin iletişim arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Alev (2020), yaptığı çalışma ile örgütsel sinizm ve lider üye etkileşimi arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada örneklem olarak Gaziantep Şahinbey ilçesinde görev yapan 363 ortaokul öğretmeni belirlenmiştir. Yöntem olarak ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel sinizm ve lider üye etkileşimi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Çevik ve Can (2020), yaptıkları araştırma ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel sinizm düzeyleri ve okul müdürlerinin kullandıkları makamsal güç kaynakları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma 381 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerin kullandıkları makamsal güç kaynakları ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca makamsal güç kaynakları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Doğan, Aktaş ve Kılınc (2020), örgütsel sinizm ve bireysel performans arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırmaya eğitim sektöründe faaliyette bulunan 150 çalışan dahil edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel sinizm ile bireysel performans arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

İkinci, Ünal ve Yurdakoş (2020), yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamışlardır. Araştırma Samsun ilinde Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapan ebe ve hemşireler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda normatif bağlılık ile örgütsel sinizm tüm alt boyutları arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki, devam bağlılığı ile örgütsel sinizmin tüm alt boyutları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

Kaya (2020), yaptığı çalışma ile örgütsel sinizm ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırma Denizli ilinde bankacılık sektöründe çalışan 104 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler neticesinde örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Koçak ve Boyalı (2020), psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma Ankara ilinde 397 sağlık çalışanının katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik sermayenin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konulmuştur.

Boz Semerci (2020), bu araştırma ile örgütsel sinizm, güçlendirme ve sosyal sermaye arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma üretim ve hizmet sektöründe çalışan rastgele seçilen 332 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre yapısal ve psikolojik güçlendirme ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Ayrıca sosyal sermayenin hem kadın hem de erkek çalışanlar için güçlendirme ve örgütsel sinizm arasında düzenleyici bir rolü olduğu ortaya konulmuştur.

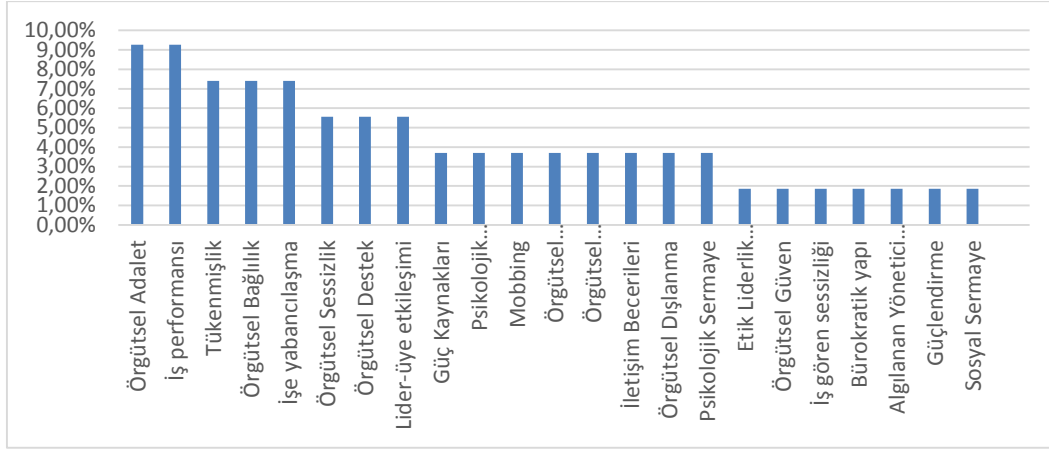
Terzi ve Koçoğlu-Sazkaya (2020), örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir çalışma yapmışlardır. Araştırma İstanbul ilinde kamu ve özel hastanelerde görev yapan 436 doktorun katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda doktorların örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo.1. Örgütsel Sinizm ile İlişki Kurulan Değişkenler ve Araştırma Sayıları

İlişkili Değişkenler	Çalışma Sayısı	İlişkili Değişkenler	Çalışma Sayısı
Örgütsel Adalet	5	Örgütsel Özdeşleşme	2
İş performansı	5	İletişim Becerileri	2
Tükenmişlik	4	Örgütsel Dışlanma	2
Örgütsel Bağlılık	4	Psikolojik Sermaye	2
İşe yabancılaşma	4	Etik Liderlik Davranışları	1
Örgütsel Sessizlik	3	Örgütsel Güven	1
Örgütsel Destek	3	İş gören sessizliği	1
Lider-üye etkileşimi	3	Bürokratik yapı	1
Güç Kaynakları	2	Algılanan Yönetici Desteği	1
Psikolojik Sözleşme İhmalleri	2	Güçlendirme	1
Mobbing	2	Sosyal Sermaye	1
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	2		

Yukarıda yer alan tabloda örgütsel sinizm ile ilişkisinin incelendiği değişkenler ve bunların adetleri yer almaktadır. 2014-2020 yılları arasında seçilen 50 çalışma arasından örgütsel sinizmin en fazla örgütsel adalet ve iş performansı değişkenleri ile ilişkisinin incelendiği çalışmalara rastlanmıştır. Bu kavramları ise tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işe yabancılaşma kavramları izlemektedir. Örgütsel sinizm ile ilişkisi incelenen değişkenler arasından en az sayıda olanlar ise etik liderlik davranışları, örgütsel güven, iş gören sessizliği, bürokratik yapı, algılanan yönetici desteği, güçlendirme ve sosyal sermaye şeklinde sıralanmaktadır.

Aşağıda yer alan grafikte de yine aynı şekilde örgütsel sinizm ile ilişkisinin incelendiği değişkenlerin sayısının yüzde olarak değeri yer almaktadır.



Grafik 1. Örgütsel Sinizm ile İlişki Kurulan Değişkenler ve Araştırma Sayıları

Grafik incelendiğinde, yapılan çalışmaların %9'unda sinizm kavramının örgütsel adalet ve iş performansı ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Örgütsel sinizm ile en az ilişki kurulan kavramlar ise %2'lik bir paya sahip olan etik liderlik, örgütsel güven, iş gören sessizliği, bürokratik yapı, algılanan yönetici desteği, güçlendirme ve sosyal sermaye kavramları olmuştur.

5. SONUÇ

Örgütsel sinizm olgusu konusunda yapılmış Türkiye ve dünyada birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada Türkiye'de 2014 ve 2020 yılları arasında yapılan örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar konu alınmıştır. Bu tarihler arasından seçilen 50 çalışmanın özet bilgileri aktarılmaya çalışılmış ve ilişkili olduğu kavramlar belirlenmiştir. Yapılan çalışma neticesinde örgütsel sinizm ile ilişkisi en fazla incelenen değişkenler 5'er adet ile örgütsel adalet ve iş performansı şeklindedir. Bu değişkenleri 4'er adet ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işe yabancılaştırma takip etmektedir. Örgütsel sessizlik, örgütsel destek ve lider üye etkileşimi değişkenleri ile 3'er adet çalışma yapılmıştır. Örgütsel sinizm ile ilişkisi incelenen değişkenlerden etik liderlik davranışları, örgütsel güven, iş gören sessizliği, bürokratik yapı, algılanan yönetici desteği, güçlendirme ve sosyal sermaye kavramları ile 1'er adet çalışma yapılmıştır.

Yapılan çalışmalar sonucunda örgütsel sinizm olgusu ile güç kaynakları, psikolojik sözleşme ihmal, örgütsel sessizlik, mobbing, tükenmişlik, iş gören sessizliği, işe yabancılaştırma, örgütsel dışlanma kavramları arasında pozitif yönlü ilişkiler saptanmıştır. Lider üye etkileşimi, örgütsel adalet, örgütsel destek, örgütsel güven, iş performansı, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, iletişim becerileri, psikolojik sermaye, psikolojik güçlendirme kavramları ile örgütsel sinizm arasında ise negatif ilişkiler tespit edilmiştir.

KAYNAKÇA

- ABASLI, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaştırma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- ACARAY, A. (2019). Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide güç mesafesinin düzenleyici etkisi. *International Journal Of Economic & Administrative Studies*, (24), 197-214.
- AKÇAY, V. H. (2017). Örgütlerde iş rolü algıları, sinizm ve algılanan performans arasındaki ilişki. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(5), 476-486.
- AKDEMİR, B., KIRMIZIGÜL, B. & ZENGİN, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- AKIN, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.
- AKYÜZ, İ. & YURDUSEVEN, N. O. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *International Journal Of Economic & Administrative Studies*, (16), 61-76.

- ALEV, S. (2020). Okullarda örgütsel sinizmin yordayıcısı olarak lider-üye etkileşimi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 10(2), 347-360.
- ALTINKURT, Y., YILMAZ, K., EROL, E. & SALALI, E. T. (2014). Okul müdürlerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(1), 25-52.
- ALTINÖZ, M., ÇAKIROĞLU, D., ÇÖP, S. & KAHRAMAN, E. (2017). Örgütsel sessizliğin örgütsel sinizm üzerine etkisi: bir alan araştırması. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 7(2), 73-79.
- ANAŞ, K. (2016). *Vakıf Üniversitesi Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Tutumunun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- BACAKSIZ, F. E., TUNA, R. & SEREN, A. K. H. (2018). Sağlık çalışanlarında performans ve örgütsel sinizm ilişkisi: hemşireler üzerinde bir araştırma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 52-58.
- BOZ SEMERCİ, A. (2020). The role of employee's social capital in the relationship between empowerment and cynicism. *Ege Academic Review*, 20(1), 43-55.
- ÇETİNKAYA, F. F. (2014). *Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- ÇEVİK, A. & CAN, N. (2020). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışlarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin makamsal güç kaynakları. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 13-30.
- DEAN, JR, J. W., BRANDES, P. & DHARWADKAR, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- DEMİR, M., AYAS, S. & YILDIZ, B. (2018). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 231-254.
- DEMİRTAŞ, Z., ÖZDEMİR, T. Y. & KÜÇÜK, Ö. (2016). Okulların bürokratik yapısı, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(2), 193-216.
- DOĞAN, E., AKTAŞ, K. & KILINÇ, E. (2020). Örgütsel sinizm ile bireysel performans ilişkisi: eğitim sektöründe bir araştırma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 68-78.
- DOĞAN, S. & UĞURLU, C. (2014). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516.
- ERCAN, A. & KAZANÇOĞLU, İ. (2019). Algılanan örgütsel sinizmin mesleki tükenmişlik olgusuyla ilişkisi: satış personeli üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 1-19.
- ERDOĞAN, P. (2018). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- ERDOST, H. E., KARACAOĞLU, K. & REYHANOĞLU, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 514-524.
- ERTOSUN, A., GENÇ, N. & ÇEKMECELİOĞLU, H. G. (2016). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 43-53.

- GÖKYER, N. & TÜRKOĞLU, İ. (2018). Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 43(196), 317-340.
- GÜN, F. (2015). *Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- GÜZEL, B. & AYAZLAR, G. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmeleri araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 133-142.
- İBRAHİMAĞAOĞLU, Ö. & CAN, E. (2017). Örgütsel sinizm ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: hizmet sektörü çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 181-205.
- İKİNCİ, S. S., ÜNALAN, D. & YURDAKOŞ, K. (2020). An evaluation of the relation between organizational cynicism and organizational commitment: a research on midwives and nurses. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(1), 115-126.
- KALAY, F., OĞRAK, A. & NİŞANCI, Z. N. (2014). Mobbing, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisi: örnek bir uygulama. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 127-143.
- KANBUR, A. & KANBUR, E. (2015). Lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizme etkisi: algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken/Journal of World of Turks*, 7(2), 193-216.
- KARACAOĞLU, K. & KÜÇÜKKÖYLÜ, C. (2015). İş gören sessizliğinin örgütsel sinizme etkisi: kamu çalışanları üzerine bir araştırma/the effect of employee silence on organizational cynicism: a study on public employees. *Ege Akademik Bakış*, 15(3), 401-408.
- KASALAK, G. & AKSU, M. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.
- KAYA, L. (2020). *Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ilişkisi*. Dönem projesi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- KERSE, G. & KARABEY, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- KILIÇASLAN, S. & KAYA A. (2016). Mobbingin örgütsel sinizm üzerine etkisi hemşireler üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(25), 9-25.
- KOÇAK, R. D. & BOYALI, G. A. E. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 136-153.
- KÖYBAŞI, F., UĞURLU, C. T. & ÖNCEL, A. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1-14.
- MAVİBAŞ, M. & BELLİ, E. (2018). Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 121-133.
- OKÇU, V., ŞAHİN, H. M. & ŞAHİN, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Sport Culture and Science*, 3(Special Issue 4), 298-313.
- ÖZDEMİR, B. & TEKİN, E. (2018). Örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 129-150.
- ÖZER, S. & GÜLLÜCE, A. Ç. (2019). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi ve etkisi: TRB1 bölgesi otel iş görenleri üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 37-47.

- ÖZKARA, Z. U., TAŞ, A. & AYDINTAN, B. (2019). Algılanan yönetici desteği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18), 101-137.
- SUNAY, H., KAYA, B. & CENGİZ, R. (2019). Antrenörlerin örgütsel sinizm düzeyleri. *Electronic Turkish Studies*, 14(6), 3475-3489.
- ŞANTAŞ, F., UĞURLUOĞLU, Ö., KANDEMİR, A. & ÇELİK, Y. (2017). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- TARAKCI, H. & AKIN, A. (2017). Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm: çorum ili örneği. *Journal Of International Social Research*, 10(52), 1222-1230.
- TAYFUN, A. & ÇATIR, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- TERZİ, C. & KOÇOĞLU-SAZKAYA, M. (2020). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi: hekimlere yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 129-143.
- TOPCU, M. K., BEĞENİRBAŞ, M. & TURGUT, E. (2017). Örgütsel sinizm, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş tatmininin bireysel iş performansına etkilerinin belirlenmesine yönelik imalat sanayide bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 505-522.
- TORUN, Y. & ÇETİN, C. (2015). Örgütsel sinizmin kuşaklar bazında değerlendirilmesi: kuşaklara göre örgütsel sinizmin hedefinde ne var. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 137-146.
- UYVAL, H. T. (2019). Örgütsel dışlanmanın çalışanlarda sinizm gelişimine etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 319-326.
- UZUN, T. & AYIK, A. (2016). Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 672-688.
- YAVUZ, A. & 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.
- YAZICIOĞLU, N. (2019). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.