



BANKA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: MERSİN İLİ ÖRNEĞİ

Investigation of Organizational Cynicism Levels of Employees in Bank Sector: Mersin Province Example

Dr. Ferah KEKLİK OKUL

ferah.keklik06@gmail.com Mersin/TÜRKİYE

ORCID: 0000-0001-6047-0045



ABSTRACT

Bu çalışmanın amacı, bankacılık sektöründe istihdam edilen işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi ve örgütsel sinizmin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, çalışma süresi ve aylık gelire göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmektir. Araştırmanın evrenini 2020 yılında Mersin ilindeki banka çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma evrenini temsil edebilecek büyüklükte örneklem sayısına ulaşıncaya kadar kolayda örneklem yöntemiyle veri toplanmıştır. (n=141). Çalışmada veri toplamak amacıyla Brandes, Dharwadker ve Dean (1999) tarafından oluşturulan ve Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Veri analizlerinde SPSS 23 paket programı kullanılmıştır. Veri analizlerinde tanımlayıcı istatistikler (frekans, aritmetik ortalama, standart sapma), bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda demografik değişkenler yardımıyla üç boyut düzeyinde incelenen banka çalışanlarının örgütsel sinizm boyutunun orta düzeyli olduğu belirlenmiştir. Örgütsel Sinizm ve alt boyutlarında medeni durum, cinsiyet, yaş, aylık gelir ve çalışma süresi faktörlerine göre anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan örgütsel sinizmin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Örgütsel sinizm, Demografik faktörler, Bankacılık sektörü

ÖZET

The purpose of this study is to examine the organizational cynicism level of employees employed in the banking sector and to determine whether organizational cynicism differs according to gender, marital status, educational status, age, working time and monthly income. The population of the research is of bank employees in Mersin province in 2020. Data were collected by the convenience sampling method until the sample size was large enough to represent the research population. The organizational cynicism scale, which is developed by Brandes, Dharwadker ve Dean (1999), and adapted into Turkish by Kalağan (2009) was used in the study. SPSS 23 package program was used in data analysis. Descriptive statistics (frequency, arithmetic mean, standard deviation), t test in independent groups, one-way analysis of variance (Anova) were used in data analysis. Three dimensions of demographic variables with the help of bank employees as a result of the work done at the level of cynicism size was determined to be moderate. Organizational cynicism and its sub-dimensions significant differences across marital status, gender, age, monthly income and working time which have been identified. On the other hand, it has been found that organizational cynicism does not differ by educational status.

Key Words: Organizational Cynicism, Demographic Factors, Banking Sector

1. GİRİŞ

Örgütler, belirli amaç ve hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş toplumsal yapılardır ve bu yapılanmada da asıl önemli rol örgütler için önemli bir değer olan insan faktörüne düşmektedir. Örgütlerde belirlenmiş amaçların gerçekleştirilmesi ve örgütsel faaliyetlerin sürekliliğinin sağlanabilmesi için öncelikle örgütün değerlerine bağlı, örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen çalışanların varlığı gereklidir (Gündoğan, 2009). Ancak günümüzde yoğun rekabet ortamı, yaşanan ekonomik krizler, toplu işten çıkarmalar, örgütlerde ücretlendirme politikasının yetersiz olması, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, artan örgütsel karmaşıklık, uzun ve ağır çalışma koşulları, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri gibi olumsuz

durumlar nedeniyle işgörenler örgütlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirebilmektedir (Akman, 2013; Andersson, 1996). Bu olumsuz tutumlardan birisi olan örgütsel sinizm, çevresindekilere ve çalıştığı kuruma güvenmeme, örgütünün dürüstlükten yoksun olduğuna inanma, adalet, doğruluk, samimiyet gibi ilkelerin örgütün çıkarları için feda edildiğine dair bir inanç olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütsel sinizm, işgörenlerin çalıştıkları örgüte karşı; öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olmasıdır (Abraham, 2000:269-292; Akman, 2013). Sinik tutum gösteren işgörenlerin özellikle rekabetin yoğun yaşandığı banka sektöründe müşteri memnuniyetini olumsuz yönde etkilemesi ve bu nedenle örgüte ciddi anlamda zarar verebilmesi mümkündür.

Örgütsel sinizmle ilgili araştırmalar incelendiğinde işgörenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, gelir, hizmet süresi ve mesleki kıdem değişkenlerinin çok güçlü olmamakla birlikte örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen özellikler olduğu belirtilmektedir (Mirvis ve Kanter, 1991; Turan, 2011:106; Altınöz ve Sığındı, 2013; Akyüz ve Yurduseven, 2016). Banka sektörü işgörenlerinin örgütsel sinizm tutumlarını demografik faktörler bağlamında incelemek amacıyla yapılan bu araştırmanın çalışan davranışlarının etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesinde, örgütsel tutum ve davranışların anlaşılmasına, alan yazına ve uygulayıcılara katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Sinizm

Sinizm, 1990'lı yıllardan günümüze kadar sosyal süreçlerdeki rolü göz önünde bulundurularak felsefe, din, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı alanlarında farklı bakış açıları ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu nedenle alanyazında sinizmle ilgili pek çok tanım bulunmaktadır. Sinizmin, "kusur bulan, zor beğenen, eleştiren" bireyi tanımlayan baskın bir anlamı olmakla beraber "kuşkuculuk", "şüphencilik", "güvensizlik", "inançsızlık", "kötümserlik", "olumsuzluk" kavramlarıyla da yakın anlamlıdır (Erdost vd., 2007). Brandes vd. (2008)'e göre sinizm en basit ifadeyle "diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme" olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanımlamaya göre sinizm, bireyin çevresindekilere ve kurumlara güvenmemesidir (Peng ve Zhou, 2009: 863). Andersson vd. (1997) çıkarlarını her şeyin üzerinde tutan, yalnız kendi çıkarlarını gözetip ve diğer insanları çıkarıcı kabul eden bireyi "sinik" ve bu düşünce tarzını "sinizm" olarak tanımlamışlardır (Andersson vd., 1997: 449- 469). Sinik kişi, insan güdü ve davranışlarının içten olduğuna ve iyiliğine inanmayan bunu da iğneli sözler ile küçümseyerek ifade eden, insan davranışının kendi çıkarları için motive edildiğine inanan kişidir (Mazella, 2007: 8).

Örgütsel davranış alanında örgütleri derinden etkileme gücüne sahip olduğu ve giderek yaygınlaştığı kabul edilen bir kavram olarak örgütsel sinizm ise, "bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tutumu" olarak ifade edilmektedir (James, 2005; Brown, Cregan, 2008: 667-686). Örgütsel sinizm çalışanların, örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna, adalet, samimiyet, doğruluk, dürüstlük gibi ilkelerin örgütün çıkarları için feda edildiğine dair bir inanç olarak tanımlanmaktadır. Bu inanç, güçlü bir negatif duygusal tepkiyle birleştiğinde ise itibar sarsıcı, örgüte karşı eleştirel davranışları içerdiği ve kritik davranışlara yol açtığı belirtilmektedir (Abraham, 2000: 269; Bedeian, 2007: 11).

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998: 345-347) örgütsel sinizmin kavramlaşmasında alan yazına önemli katkılar sağlamışlar ve örgütsel sinizmin boyutlarını ele alıp incelemişlerdir. Dean vd.'ne göre örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bilişsel boyut; çalışanın bulunduğu örgütün dürüstlükten, adillikten yoksun olduğuna dair inancı olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda örgütsel sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimi ifade etmektedir. Örgüt içerisinde sinik tutuma sahip çalışanlar örgütsel ilke ve kurallardan yoksun, resmi işler ve kuralları ciddiye almayan, tutarsız, yalan ve hileli davranışlar sergileyen, kişisel çıkarlarını ön planda tutan, diğer insanlara güvenmememe gibi özelliklere sahiptir (Brandes, 1997; Dean vd., 1998). Bu boyuta göre çalışanlar örgüt içerisindeki davranışların altında kötü bir şeyler olduğunu düşünmektedirler. Örneğin örgüt içerisinde alınan kararların örgütün menfaati için olmadığına, genellikle yöneticilerin kişisel menfaatleri için uygulanacağına inanmaktadırlar. Bu nedenle sinik tutuma sahip çalışanlara göre yöneticilerin davranışları tutarsızdır ve çalışanlara güven vermemektedir (Torun, 2016: 63)

Duyuşsal boyut, çalışanların bilişsel boyuttaki algılamaları sonucunda; öfke, kızma, sinirlenme, gerilimli olma, endişe duyma, diğerlerinden nefret etme, küçük görme, utanç ve sıkıntı gibi güçlü negatif duygusal tepkilerini kapsamaktadır ve bilişsel boyutun daha somutlaşmış halidir (Abraham, 2000; Kalağan, 2009). Sinik tutuma sahip çalışanlar, çalıştıkları kurumu kendi zihin dünyalarına göre değerlendirerek çeşitli olumsuzluklar,

eksiklikler bulmaktan haz duymaktadırlar (Mumcu, 2018: 92). Davranışsal boyutta ise örgütsel sinizm tam olarak ortaya çıkmaktadır ve bu boyutta daha çok sinik tutumların söz veya hareketlerle sergilenmesi söz konusudur. Çalışan çevresini etkilemekte herhangi bir sakınca görmeyerek kurumu hakkında eleştirilerde bulunmak, örgütünü şikayet etmek, aşağılamak ve çevresine olumsuz olarak aktarmak gibi kötü davranışlarda bulunmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 91). Diğer yandan örgütlerde sinik davranışlar çalışanların birbirleri ile anlamlı bir biçimde bakışmaları, alaycı ve küçümseyerek gülüşleri gibi sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilmektedir (Brandes, 1997: 34-35).

2.2. Örgütsel Sinizmle İlgili Çalışmalar

Örgütsel sinizm ile ilgili alan yazın incelendiğinde; örgütsel sinizm kavramını demografik faktörler bağlamında inceleyen araştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu araştırmalardan bazılarında aşağıda yer verilmiştir.

Mirvis ve Kanter (1991) yılında yaptıkları çalışmada eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının daha yüksek olduğunu, 18-25 yaş aralığındaki çalışanların 55 yaş ve üzeri çalışanlara göre sinizm tutumlarının daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Diğer yandan erkek çalışanların kadın çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu, medeni durumu boşanmış ya da eşinden ayrı olan çalışanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Delken (2004), tarafından çağrı merkezinde psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide demografik değişkenlerin aracı değişken olarak rolünü tespit etmek amacıyla yapılan çalışmada psikolojik sözleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi arasında demografik değişkenlerin etkisi olmadığını ancak bekar olanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek değer gösterdiği bulgulanmış ve çağrı merkezindeki yöneticiler için sinizmin sürekli bir problem oluşturduğu belirlenmiştir.

Tokgöz ve Yılmaz (2008) Eskişehir ve Alanya'da bulunan otel işletmelerindeki çalışanlar ile yaptıkları çalışmada işgörenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri ve demografik değişkenler arasındaki ilişkilerini incelemişlerdir. Çalışmada işgörenlerin genel sinizm ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, işgörenlerin eğitim düzeyi ile genel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bulgulanmışlardır. Diğer yandan çalışmada işgörenlerin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir.

Kutanis ve Çetinel (2009), işgörenlerin örgüte yönelik adaletsizlik algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada araştırma görevlilerinin diğer kadrolarda bulunan akademisyenlere göre daha yoğun bir şekilde olumsuz duygular sergilediklerini ve sinik tutumlarda bulduklarını bulgulanmıştır. Araştırma sonucunda ayrıca sinik tutumlar sergileyen akademisyenlerin genel olarak örgütsel adalete ilişkin olumsuz algılara sahip oldukları tespit edilmiştir.

Akyüz ve Yurduseven (2016) örgütsel sinizm düzeyinin sağlık çalışanları boyutunda irdelenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada, sağlık çalışanlarının sinizm boyutunun orta düzeyli olduğunu ve sinizmin cinsiyet ve eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını tespit etmişlerdir. Araştırma sonucunda kadınların erkeklere göre daha sinik davranışlar sergiledikleri ve lisansüstü programlardan mezun olan çalışanların bilişsel ve örgütsel sinizm ortalama düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha düşük düzeyde olduğu bulgulanmıştır.

Sinan ve Kavas (2016) kurumlarda yaşanan örgütsel sinizmin ne ölçüde olduğunu ortaya koymak amacıyla yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm düzeyinin öğretmenler ve sağlık çalışanlarında orta ve düşük düzeyde, akademisyenlerde orta seviyede, polislerde ise ortanın üzerinde olduğunu bulgulanmışlardır. Bu farklılığın çalışanların buldukları ortam, statü ve branşların meslek içerisinde dahi farklı olmasından kaynaklandığını belirtmişlerdir.

3. YÖNTEM

3.1. Amaç ve Hipotezler

Bu çalışmanın amacı, banka sektörü çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek ve örgütsel sinizmin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir ve çalışma süresi gibi demografik faktörler açısından farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmektir.

Bu amaçla oluşturulan hipotezler şunlardır:

- H₁:** Banka çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.
H₂: Banka çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.
H₃: Banka çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri yaşlarına göre farklılaşmaktadır.
H₄: Banka çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır.
H₅: Banka çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri aylık gelir durumlarına göre farklılaşmaktadır.
H₆: Banka çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni Mersin ilinde özel banka sektöründe istihdam edilen işgörenlerden oluşmaktadır. Araştırma evrenini temsil edebilecek örneklem sayısına ulaşmaya kadar kolayda örneklem yöntemiyle veri toplanmıştır. Mersin ilindeki özel bankalara 200 adet anket dağıtılmıştır. Veriler toplandıktan sonra yapılan inceleme sonucunda 32 anketin eksik ve hatalı doldurulması ve 27 anketin boş bırakılması nedeniyle 141 anket araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada anket cevaplandırma oranı %75 olarak gerçekleşmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla katılımcılara 3 bölümden oluşan anket formu uygulanmıştır. Birinci bölümde işgörenlerin demografik özelliklerine ilişkin 6 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde 1997 yılında Brandes tarafından oluşturulan 14 ifadeli Örgütsel Sinizm ölçeğinin düzenlenmiş hali olan ve Brandes, Dharwadker ve Dean (1999) tarafından oluşturulan Örgütsel Sinizm Ölçeği yer almaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Kalağan (2009) tarafından yapılmıştır. Kalağan (2009) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizm ölçeği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 alt boyut ve 13 maddeden oluşmaktadır. Bilişsel boyut ilk beş maddeden oluşmaktadır ve yapılan faktör analizi sonucunda maddelerin faktör yüklerinin 0,763 ile 0,819 arasında değiştiği ve açıkladığı varyans oranının yüzde 29,099 olduğu gözlenmiştir. Duyuşsal boyut 6., 7., 8., ve 9. maddelerden oluşmaktadır ve toplam varyansın yüzde 27,177'sini açıklamaktadır. Bu boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,737 ile 0,885 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Davranışsal boyut ise 10,11, 12 ve 13. maddelerden oluşmaktadır. Maddelerin faktör yüklerinin 0,668 ile 0,895 arasında değiştiği ve bu boyutun açıkladığı varyans oranının yüzde 22,398' olduğu gözlenmiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı maddelerin toplamı için 0,931 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin boyutlar bazında Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,913, 0,948 ve 0,866 olarak hesaplanmıştır. Ölçek, beş kategoride derecelendirilmiştir.

Bu araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik analizi ile örgütsel sinizm ölçeğinin genel Cronbach's Alfa değerinin 0,879 olduğu gözlenmiştir. Ölçek boyutları bazında ise Cronbach's Alfa değerlerinin bilişsel boyut için 0,870, duyuşsal boyut için 0,906 davranışsal boyut için ise 0,729 olduğu belirlenmiştir ve bu değerler ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS 23 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veri analizlerinde verilerin normal dağılımına uygunluğunu belirleyebilmek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin çarpıklık değeri 1,420 basıklık değeri ise 1,611 olarak hesaplanmıştır. Kline (2016) çarpıklık değerinin ± 3 ; basıklık değerinin ± 10 aralığında olması durumunda verilerin normal dağılıma uygun olduğunu belirtmiştir. Ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerleri alan yazında belirtilen aralıklarda olduğu için verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir ve araştırmada parametrik testler uygulanmıştır. Veri analizlerinde değişkenlerin yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma değerleri gibi tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçek ortalamalarının cinsiyet ve medeni duruma göre farklılıklarını test etmek amacıyla bağımsız gruplarda t testi, yaş, eğitim durumu, aylık gelir ve çalışma süresi demografik değişkenlerindeki farklılıkların tespiti için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tek yönlü varyans analizi ile belirlenen farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmadaki tüm analizler için anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Banka çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin tespit edilmesine yönelik yapılan açıklayıcı istatistikler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı İstatistikler

	N	Min.	Max.	Ort.	SS.
Örgütsel Sinizm	141	1	5	2,415	,7249
Bilişsel	141	1	5	2,687	,8748
Duyuşsal	141	1	5	2,147	,9421
Davranışsal	141	1	5	2,342	,8342

Tablo 1’de işgörenlerin örgütsel sinizm genel seviyelerinin orta düzeyde olduğu ve en yüksek ortalamının ise bilişsel boyuta ait (2,687) olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Bilişsel Boyutuna İlişkin Açıklayıcı İstatistikler

İfadeler	Ort.	ss.	Kesinkile Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinkile Katılıyorum
1-Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	3,134	1,109	5,0	31,4	18,4	36,2	9,2
2-Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	2,787	1,005	5,7	39,7	31,2	17,0	6,4
3-Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	2,411	1,062	15,1	50,9	17,2	11,1	5,7
4-Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2,531	1,032	15,6	34,8	36,2	7,8	5,7
5-Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2,574	1,070	17,0	31,2	34,0	12,8	5,0

Tablo 2’de görüleceği üzere katılımcıların bilişsel boyutu ile ilgili ifadelere verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde en düşük ortalama değere sahip ifadenin “Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım” ve en yüksek ortalama değere sahip ifadenin ise “Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum” olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Duyuşsal Boyutuna İlişkin Açıklayıcı İstatistikler

İfadeler	Ort.	ss.	Kesinkile Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinkile Katılıyorum
6-Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	2,262	1,070	18,4	53,9	13,5	11,7	2,4
7-Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	2,099	,983	27,7	43,6	21,7	4,3	2,8
8-Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	2,198	,950	25,5	44,7	17,7	8,5	3,5
9-Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	2,028	1,029	33,3	40,4	19,1	4,4	2,7

Tablo 3’te görüleceği üzere katılımcıların duyuşsal boyutla ilgili ifadelere verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde en düşük ortalama değere sahip ifadenin “Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar” (2,028) ve en yüksek ortalama değere sahip ifadenin ise “Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim” (2,262) olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Davranışsal Boyutuna İlişkin Açıklayıcı İstatistikler

İfadeler	Ort.	ss.	Kesinkikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinkikle Katılıyorum
10-Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	2,219	,895	20,6	46,8	23,4	8,5	0,7
11-Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2,227	1,044	25,5	42,6	19,1	9,2	3,5
12-Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2,730	1,164	13,5	38,3	15,6	27,0	5,7
13-Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm	2,191	1,041	29,1	35,5	27,0	4,1	4,5

Tablo 4'te görüleceği üzere katılımcıların davranışsal boyutla ilgili ifadelerle verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde en düşük ortalama değere sahip ifadenin “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm” (2,191) ve en yüksek ortalama değere sahip ifadenin ise “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum” (2,730) olduğu görülmektedir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Banka işgörenlerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık gelir ve çalışma süresine göre frekans ve yüzdelik dağılımları aşağıdaki tabloda bulunmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Değişken	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	55	39
	Erkek	86	61
	Toplam	141	100
Medeni Durum	Evli	101	71,6
	Bekar	40	28,4
	Toplam	141	100
Yaş	18-29 yaş arası	43	30,5
	30-39 yaş arası	62	44
	40-49 yaş arası	13	9,2
	50 ve üzeri	23	16,3
	Toplam	141	100
Eğitim Durumu	Ön lisans	27	19,1
	Lisans	98	69,5
	Lisans üstü	16	11,3
	Toplam	141	100
Aylık Gelir	2000-3000 TL	44	31,2
	3001-4000 TL	30	21,3
	4001 TL ve Üzeri	67	47,5
	Toplam	141	100
Çalışma Süresi	1-8 yıl arası	57	40,4
	9-15 yıl arası	41	29,1
	16 yıl ve üzeri	43	30,5
	Toplam	141	100

Tablo 5'te görüleceği üzere işgörenlerin % 39'u kadın, % 61'i ise erkek çalışan, % 71,6'sı evli, % 28,4'ü ise bekardır. İşgörenlerin % 30,5'i 18-29 yaş aralığında, % 44'ü 30-39 yaş aralığında, %9,2'si 40-49 yaş aralığında % 16,3'ü ise 50 yaş ve üzerindedir. İşgörenlerin % 19'u ön lisans % 69,5'i lisans ve % 11,3'ü ise lisansüstü programlardan mezundur. İşgörenlerin % 31,2'si 2000-3000 TL arası, % 21,3'ü 3001-4000 TL arası ve % 47,5'i ise 4001 TL ve üzeri aylık ücret almaktadır. Diğer yandan katılımcıların % 40,4'ü 1-8 yıl arası, % 29,1'si 9-15 yıl arası ve % 30,5' i ise 16 yıl ve üzeri sürelerde çalışmaktadır.

4.1.1. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK FAKTÖRLERE GÖRE FARKLILIKLARININ ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR

4.1.1.1. T Testi Bulguları

İşgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyete göre farklılıkların tespiti için yapılan t testi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır. Buna göre işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde ve örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kadın işgörenlerin örgütsel sinizm ve davranışsal sinizm boyutlarının erkek işgörenlerden daha yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Sinizm Düzeyinin Cinsiyete Göre Farklılıklarının Tespiti İçin t testi

	Cinsiyet	N	Ort.	SS.	t	P
ÖRGÜTSEL SİNİZM	Kadın	55	2,573	,6838	2,098	,038
	Erkek	86	2,314	,7362		
Bilişsel	Kadın	55	2,752	,7802	,702	,484
	Erkek	86	2,646	,9323		
Duyuşsal	Kadın	55	2,236	,7491	,730	,370
	Erkek	86	2,090	1,0473		
Davranışsal	Kadın	55	2,686	,8689	4,137	,000
	Erkek	86	2,122	,7353		

$p<0,05$

Tablo 7. Örgütsel Sinizmin Medeni Duruma Göre Farklılıklarının Tespiti İçin t testi

		N	Ort.	SS.	t	P
ÖRGÜTSEL SİNİZM	Evli	101	2,5552	,71672	3,818	,000
	Bekar	40	2,0615	,62497		
Bilişsel	Evli	101	2,7980	,90884	2,415	,017
	Bekar	40	2,4100	,72033		
Duyuşsal	Evli	101	2,2797	1,00143	2,714	,002
	Bekar	40	1,8125	,67404		
Davranışsal	Evli	101	2,5272	,74238	4,458	,000
	Bekar	40	1,8750	,87888		

$p<0,05$

Tablo 7'de görüleceği üzere işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Evli katılımcıların örgütsel sinizmlerinin ve alt boyutlarının bekar olanlardan daha yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir.

4.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Bulguları

İşgörenlerin yaş gruplarına örgütsel sinizm düzeylerindeki farklılıkların tespiti için yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) sonuçları Tablo 8'de bulunmaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Sinizmin Yaş Gruplarına Göre Farklılıklarının Tespiti İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
ÖRGÜTSEL SİNİZM	18-29 yaş arası	43	2,202	,6181	9,043	,000
	30-39 yaş arası	62	2,315	,6733		
	40-49 yaş arası	13	2,455	,4490		
	50 yaş ve üzeri	23	3,060	,833		
Bilişsel	18-29 yaş arası	43	2,567	,4491	11,187	,000
	30-39 yaş arası	62	2,467	,7707		
	40-49 yaş arası	13	2,600	,4546		
	50 yaş ve üzeri	23	3,556	1,3293		
Duyuşsal	18-29 yaş arası	43	1,790	,8862	10,234	,000
	30-39 yaş arası	62	2,0605	,7210		
	40-49 yaş arası	13	2,230	,7250		
	50 yaş ve üzeri	23	3,000	1,1774		
Davranışsal	18-29 yaş arası	43	2,157	1,0030	1,181	,319
	30-39 yaş arası	62	2,379	,8269		
	40-49 yaş arası	13	2,500	,4208		
	50 yaş ve üzeri	23	2,500	,6351		

$p<0,05$

Tablo 8’de görüleceği üzere işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma test sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. Örgütsel Sinizm Ölçeği Bazında Yaş Gruplarına Göre Çoklu Karşılaştırma

	I (Yaş)	J (Yaş)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	P
ÖRGÜTSEL SİNİZM	50 yaş ve üzeri	18-29 yaş arası	,85805*	,17297	,000
		30-39 yaş arası	,74506*	,16347	
		40-49 yaş arası	,60458*	,21389	
Bilişsel	50 yaş ve üzeri	18-29 yaş arası	,98908*	,17297	,000
		30-39 yaş arası	1,08878*	,19351	
		40-49 yaş arası	,95652*	,27503	
Duyuşsal	50 yaş ve üzeri	18-29 yaş arası	1,20930*	,28026	,000
		30-39 yaş arası	,93952*	,26203	

* $p<0,05$

Tablo 9’da işgörenlerden 50 yaş ve üzeri olanların örgütsel sinizm ve bilişsel sinizm düzeylerinin 18-29 yaş aralığı, 30-39 yaş aralığı ve 40-49 yaş aralığında olanlardan daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Diğer yandan işgörenlerden 50 yaş ve üzeri olanların duyuşsal sinizm düzeylerinin 18-29 ve 30-39 yaş aralığında olanlardan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir (* $p<0,05$).

Tablo 10. Örgütsel Sinizmin Eğitim Durumuna Göre Farklılıklarının Tespiti İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
ÖRGÜTSEL SİNİZM	Ön lisans	27	2,4957	,61993	,446	,641
	Lisans	98	2,4152	,75875		
	Yüksek Lisans	16	2,2788	,69650		
Bilişsel	Ön lisans	27	2,6370	,74222	,976	,379
	Lisans	98	2,7449	,87851		
	Yüksek Lisans	16	2,4250	1,04785		
Duyuşsal	Ön lisans	27	2,4630	,64190	1,901	,153
	Lisans	98	2,0740	1,05470		
	Yüksek Lisans	16	2,0625	,39264		
Davranışsal	Ön lisans	27	2,3519	,80042	,012	,988
	Lisans	98	2,3444	,86268		
	Yüksek Lisans	16	2,3125	,75554		

Tablo 10’da görüleceği üzere işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 11. Örgütsel Sinizmin Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılıklarının Tespiti İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Aylık Gelir	N	Ortalama	SS	F	Sig.
ÖRGÜTSEL SİNİZM	2000-3000 TL	44	2,0752	,45629	14,799	,000
	3001-4000 TL	30	2,2103	,42467		
	4001 TL ve üzeri	67	2,7302	,83853		
Bilişsel	2000-3000 TL	44	2,6045	,56484	9,584	,000
	3001-4000 TL	30	2,1867	,46068		
	4001 TL ve üzeri	67	2,9672	1,06036		
Duyuşsal	2000-3000 TL	44	1,5455	,58138	18,548	,000
	3001-4000 TL	30	2,1500	,51528		
	4001 TL ve üzeri	67	2,5410	1,07096		
Davranışsal	2000-3000 TL	44	1,9432	,84024	10,013	,000
	3001-4000 TL	30	2,3000	,46609		
	4001 TL ve üzeri	67	2,6231	,85654		

$p<0,05$

Tablo 11’de görüleceği üzere işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde aylık gelir durumlarına göre anlamlı farklılıklar oluştuğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını ortaya koymak amacıyla yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma test sonuçları Tablo 12’de bulunmaktadır.

Tablo 12. Örgütsel Sinizm Ölçeği Bazında Aylık Gelir Durumuna Göre Çoklu Karşılaştırma

	I (Aylık Gelir)	J (Aylık Gelir)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	P
ÖRGÜTSEL SİNİZM	4001 TL ve üzeri	2000-3000 TL	,65502*	,12857	,000
		3001-4000	,50679*	,14556	,002
Bilişsel	4001 TL ve üzeri	2000-3000 TL	,78050*	,18138	,000
		3001-4000 TL	,41788*	,11969	,003
Duyuşsal	4001 TL ve üzeri	3001-4000 TL	,78050*	,22748	,012
		2000-3000 TL	,67995*	,20218	,000
Davranışsal	4001 TL ve üzeri	2000-3000 TL	,67995*	,16430	,000

* p<0,05

Tablo 12’de görüleceği üzere;

Aylık 4000 TL ve üzeri aylık geliri olanların örgütsel sinizm düzeylerinin aylık 2000-3000 TL ve 3001 TL ve 4000 TL aralığında ücret alanlardan daha yüksek olduğu,

Aylık 4000 TL ve üzeri ve 3001- 4000 TL arası ücret alanların bilişsel sinizm düzeylerinin aylık 2000-3000 TL ücret alanlardan daha yüksek olduğu,

Aylık 4000 TL ve üzeri aylık geliri olanların duyuşsal sinizm düzeylerinin 3001-4000 TL aylık geliri olanlardan daha yüksek olduğu,

Aylık 4000 TL ve üzeri aylık geliri olanların davranışsal sinizm düzeylerinin aylık 2000-3000 TL aralığında aylık geliri olanlardan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13. Örgütsel Sinizmin Çalışma Süresine Göre Farklılıklarının Tespiti İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
ÖRGÜTSEL SİNİZM	1-8 yıl arası	57	2,0688	,49526	12,751	,000
	9-15 yıl arası	41	2,6473	,74797		
	16 yıl ve üzeri	43	2,6530	,78668		
Bilişsel	1-8 yıl arası	57	2,3930	,44716	5,989	,003
	9-15 yıl arası	41	2,8341	,73743		
	16 yıl ve üzeri	43	2,9395	1,25017		
Duyuşsal	1-8 yıl arası	57	1,7412	,69270	10,539	,000
	9-15 yıl arası	41	2,3293	,88994		
	16 yıl ve üzeri	43	2,5116	1,08281		
Davranışsal	1-8 yıl arası	57	1,9912	,85430	10,539	,000
	9-15 yıl arası	41	2,7317	,89161		
	16 yıl ve üzeri	43	2,4360	,51493		

Tablo 13’de görüleceği üzere katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinde çalışma sürelerine göre anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma test sonuçları Tablo 14’te bulunmaktadır.

Tablo 14. Örgütsel Sinizm Ölçeği Bazında Çalışma Süresine Göre Çoklu Karşılaştırma

	I (Çalışma Süresi)	J (Çalışma Süresi)	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	P
ÖRGÜTSEL SİNİZM	1-8 yıl arası	9-15 yıl	-,57845*	,13738,	,000
		16 yıl ve üzeri	-,58413*	13551	,000
Bilişsel	1-8 yıl arası	9-15 yıl arası	-,44116*	,17309	,042
		16 yıl ve üzeri	-,54655*	,17003	,022
Duyuşsal	1-8 yıl arası	9-15 yıl arası	-,58804*	18099	,006
		16 yıl ve üzeri	-,77040*	17852	,000
Davranışsal	1-8 yıl arası	9-15 yıl arası	-,74048*	,15858	,000
		16 yıl ve üzeri	-,44482*	,15741	,021

Tablo 14’te görüleceği üzere; 1-8 yıl arası çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile sinizm alt boyutlarının 9-15 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri süre ile çalışanlardan düşük olduğu tespit edilmiştir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, örgütsel sinizm tutumunun banka sektörü işgörenleri bağlamında demografik faktörler açısından farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmektir. Bu amaçla yapılan çalışma sonucunda katılımcıların örgütsel sinizm tutumlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet ve medeni duruma göre farklılıklarının tespiti için yapılan t testi sonucuna göre kadın işgörenlerin örgütsel sinizm ile davranışsal sinizm düzeylerinin erkek işgörenlerden daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır ve **H₁ hipotezi kabul edilmiştir**. Bu bulgu alan yazınla paralellik göstermektedir. Akyüz ve Yurduseven (2016) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını tespit etmişlerdir. Araştırma sonucunda kadınların erkeklere göre daha sinik davranışlar sergiledikleri bulgulanmıştır.

Medeni duruma göre evli katılımcıların örgütsel sinizmlerinin ve alt boyutlarının bekar olanlardan daha yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır. **H₂ hipotezi kabul edilmiştir**. Diğer yandan işgörenlerden 50 yaş ve üzeri olanların örgütsel sinizm düzeylerinin 18-29 yaş aralığı, 30-39 yaş aralığı ve 40-49 yaş aralığında olanlardan daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç yaşlı olan işgörenlerin diğer yaş gruplarından daha sinik tutum ve davranışlar içerisinde olduklarını göstermektedir. Buna göre **H₃ hipotezi kabul edilmiştir**. Eğitim durumuna göre işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ve **H₄ hipotezi reddedilmiştir**. Araştırma kapsamında Aylık 4000 TL ve üzeri aylık geliri olanların örgütsel sinizm düzeylerinin aylık 2000-3000 TL ve 3001 TL ve 4000 TL aralığında ücret alanlardan daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Buna göre **H₅ hipotezi kabul edilmiştir**. Diğer yandan 1-8 yıl arası çalışanların örgütsel sinizm ile sinizm alt boyutlarının 9- 15 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri süre ile çalışanlardan düşük olduğu tespit edilmiştir ve **H₆ hipotezi kabul edilmiştir**. Çalışma süresi arttıkça sinik tutumların da arttığı bulgusu yaş arttıkça sinik tutumların arttığı bulgusuyla paralellik göstermektedir. Bu durumu çalışma süresi arttıkça çalışma yaşamında yılların verdiği tükenmişliğe, strese, monotonluğa, olumsuz iş koşullarına uzun süre maruz kalma gibi nedenlere bağlamak mümkündür.

Banka sektöründe müşteri memnuniyetinin sağlanmasında çalıştığı örgütün amaç ve hedeflerine bağlı, sinik tutum içerisinde olmayan çalışanlar kritik öneme sahiptir. Sinik tutumların önlenmesi için öncelikle örgüt içerisindeki sinik tutum ve davranışların nedenlerinin bireysel ve örgüt düzeyinde araştırılması, iletişim konusundaki engellerin ortadan kaldırılması, işgörenler arasındaki haksızlıkların ortadan kaldırılıp daha adil bir iş ortamının sağlanması, iş stresinin azaltılması, çalışanlara örgütsel desteğin sağlanması gibi uygulamaların örgüt tarafından yerine getirilmesinin sinik tutumları azaltmak için faydalı olacağı düşünülmektedir.

Daha sonra yapılacak çalışmalarda örgütsel sinizm davranışının nedenleri ve sonuçları göz önünde bulundurularak oluşturulan araştırma modellerinin test edilmesi, örgütsel sinizmin ilişkili olabileceği birey ve örgüt düzeyindeki değişkenlerin incelenmesinin alanyazına ve uygulayıcılara fayda sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda kişilik özelliklerinin örgütsel sinizm davranışına etkilerinin araştırılmasının yanı sıra örgütsel adalet, algılanan örgütsel destek, örgütsel öğrenme, örgütsel güven, örgütsel politika ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerinin incelenmesi önerilmektedir. Diğer taraftan bu alanda yapılan araştırmaların eğitim, gıda, sağlık, imalat, turizm, ulaşım gibi farklı sektörlerde ayrıca özel ve kamu gibi farklı örgüt ortamlarında tekrarlanmasının bu alanda yapılan araştırmalardan elde edilen bulguları desteklemek açısından önemli olacağı öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

Akman, G. (2013). “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane Ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul.

Akyüz, İ. & Yurduseven, N. O. (2016). “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 16: 61-76.

Altınöz, M., Çöp, Ş., & Sığındı, T.(2011). “Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara’daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, SÜ İİBFSosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15(21).

Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases And Consequences. Genetic, Socila and General Psychology Monographs, 3(126): 269-292.

- Andersson, L. M. (1996), "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework", *Human Relations*, 49(11): 1395-1418.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. & Dean, J. W. (1999). "Does Organizational Cynicism Matter? Employee And Supervisor Perspectives On Work Outcomes". *Eastern Academy of Management Proceedings*: 150-153.
- Brandes, P. (1997). "Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences" Doctor of Philosophy, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati.
- Brandes, P., Castro, S.L., James, M. S. L., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R. & Hochwarter, W. A. (2008). "The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3): 233-247.
- Bedian, A. (2007). (2008). "Even if the Tower is 'Ivory', It isn't White: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism", *Academy Of Management Learning & Education*, 6: 9-32.
- Brown, M. & Cregan, C. "Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement, Human Resource Management, 47(4): 667-686
- Dean, J.W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). "Organizational Cynicism". *The Academy of Management Review*, 2(23): 341-352.
- Delken, M. (2004). "Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers", Unpublished Master's Thesis, University of Maastricht, 2004: 11-52.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. & Reyhanoğlu, M. (2007). "Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi", 15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 514-524.
- Gündoğan, T. (2009). "Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması"Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- James, M. S. L. (2005). "Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An "Examination of The Potential Positive and Negative Effects on School Systems", The Florida State University College of Business, Spring Semester.
- Kalağan, G. (2009). "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, Antalya.
- Kline, R. B. (2016). "Principles and Practice of Structural Equation Modeling" (Fourth Edition). Guilford Publications, New York.
- Kutanis, R.Ö. & Çetinel, E. (2009). "Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? :Bir Örnek Olay", 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı (ss. 686-690).Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.
- Mazella, D. (2007). *The Making of Modern Cynicism*. University of Virginia Press.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). "Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce, " *Human Resource Management*, 30(1): 50-62.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). "Cynicism: The New America Malaise", *Business and Society Review*.
- Mumcu, A. (2019). "Örgüt İkliminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde İzlenim Yönetimi Taktikleri ve Lider- Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü", Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Tokat.
- Pelit, N. & Pelit, E. (2014). "Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm", Detay Yayıncılık, Ankara, 2014.
- Sinan, Y. & Kavas, E. (2016). "Kurumlarda Örgütsel Sinizm: Karşılaştırmalı Bir Analiz", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44): 1211-1220.
- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008), "Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2): 238-305.

Torun, Y. 2016. “Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma”, Doktora Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

Turan, Ş. (2011). “Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma”, Yüksek Lisans Tezi Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Bilim Dalı, Karaman.