



# ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

*Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 79, Ekim 2018, s. 259-276*

Yayın Geliř Tarihi / Article Arrival Date

19.09.2018

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date

10.10.2018

**Dr. Öğr. Üyesi. Serkan NAKTİYOK**

Kafkas Üniversitesi, İ.İ.B.F. Yönetim  
snaktiyok@kafkas.edu.tr

**Öğr. Gör. Erol GEÇGİN**

Kafkas Üniversitesi, SMYO  
erolgecgin@kafaks.edu.tr

**Öğr. Gör. Murat KORUCUK**

Kafkas Üniversitesi, SMYO  
muratkorucuk@kafkas.edu.tr

## **TURİZM İŞLETMELERİNDEKİ İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

### **Öz**

Bu çalışmada, işgörenlerin işletme sahiplerinin veya yöneticilerinin işgörenlerine karşı dürüst olacaklarına ve onlara karşı vermiş oldukları taahhütleri yerine getireceklerine dair işgörenlerin inanç ve desteklerinin sağlanması durumunu ifade eden örgütsel güven ile işgörenlerin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutum olan örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde bulunan 3,4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 340 işgören üzerine bir çalışma yapılmıştır. Araştırmada nicel verilere dayalı araştırma ve ölçme yöntemi kullanılmış ve veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri içsel tutarlılık yöntemi ile hesaplanmış ve cronbach alpha güvenilirlik ölçütü kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliliği; yüzeysel, yakınsama, ayrışma geçerliliği ve faktör analizleri yapılarak ortaya konulmuştur. Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ilişkinin var olduğu belirlendikten sonra, değişkenler arasındaki ilişkinin matematiksel bir model olarak açıklanmasını ifade eden regresyon analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgular, işgörenlerin örgütsel güven algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu gösterir niteliktedir.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel Güven, Örgütsel Sinizm, Bilişsel Sinizm.

**Jel Kod:** D23, M12.

## **THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CONFIDENCE PERCEPTION AND ORGANIZATIONAL CYNICISM ATTITUDE OF THE WORKING STAFF IN TOURISM BUSINESS**

### **Abstract**

In this study, we aimed to determine the relationship between organizational confidence, which expresses the state of provision of belief and support that the working staff have concerning that business owners or managers will be honest and will fulfill their commitments to them; and a negative attitude, organizational cynicism, including cognitive, emotional and behavioral dimensions that working staff develop against his business. For this purpose, a study was conducted on 340 working staff working in 3,4 and 5 star hotels in Northeast Anatolia region. Research and measurement method based on quantitative data was used in the study and questionnaire method was used as data collection tool. Reliability levels of the scales were calculated by the internal consistency method and cronbach alpha credibility measure was used. The validity of the scale was put forth by conducting superficial, convergence, decomposition validity and factor analysis. Once it is determined that there is relationship among variables via the correlation analysis, regression analysis which explains the relationship between variables as a mathematical model was used. Findings obtained show that there is a negative relationship between the organizational confidence perception and the organizational cynicism attitude of working staff.

**Keywords:** The Organizational Confidence, The Organizational Cynicism, Cognitive Cynicism

### **Giriş**

Örgütler açısından insan kaynağının önemi küreselleşme ile artmış, küresel müşteri ve küresel işgörenler söz konusu olmuştur. Örgütler artık sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamanın ve verimliliğin, insan kaynakları sayesinde sağlanabileceğinin farkına varmışlardır (Yıldırım ve Karabey, 2016: 428). Örgütler için insan kaynağının bu derece önemli olması örgütsel güven kavramını karşımıza çıkarmaktadır. Bireyler arasında dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir kavram olan güvenin, insanlığın var olduğu andan itibaren sosyal ilişkiler üzerinde çok derin etkisi vardır ve insanlar için vazgeçilmez önem taşımaktadır. Örgütsel güven ise işletme sahiplerinin veya yöneticilerin işgörenlerine karşı dürüst olacaklarına ve onlara karşı vermiş oldukları taahhütleri yerine getireceklerine dair işgörenlerin inanç ve desteklerinin sağlanması durumudur. Bu şekilde bir güven ortamının örgüt içerisinde varlığı işgörenler, yöneticiler ve örgütler açısından birçok olumlu gelişmeyi ortaya çıkarır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel güvenin; örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık, sorumluluk alma istekliliği, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme, verimlilik, grupça ve bireysel performans, örgütsel vatandaşlık, toplam kalite gibi örgüt açısından yararlı olan birçok faktörde olumlu etkiler, sinizm, işten ayrılma niyeti, işe gelmeme, tatsızlık, çatışma gibi örgütler açısından istenmeyen faktörlerde ise olumsuz etkiler ortaya çıkardığı gözlemlenmiştir.

Sinizm kavramı da güven gibi örgütsel alanda dikkat çeken ve işgörenler üzerinde etkili olan bir kavramdır. İşgörenlerin örgütlerine karşı geliştirdikleri olumsuz duygular olarak tanım-

lanan sinizmin, hem örgütler hem de işgörenler açısından birçok sorun teşkil ettiği görülmektedir. İşgörenlerin sinizm gibi olumsuz duygulara kapılmasında örgütsel güvenin önemli olduğu düşünülmektedir (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015: 20). Bu doğrultuda çalışmada örgütsel güven ve örgütsel sinizm konuları incelenmiş ve işgörenlerin algıladıkları örgütsel güvenin örgütsel sinizm üzerine olan etkisi araştırılmıştır.

## **1. Örgütsel Güven**

Günümüz örgütlerinde işgörenlerin örgütlerin ayakta kalmasında ve varlıklarını devam ettirmesinde önemli bir unsur olmaları ve örgütün onlara karşı yaklaşımları, işgörenlerin örgütsel davranışlarını belirlemekte ve çalışanların örgüt içerisindeki davranışlarını (bağlılık, saldırganlık, güven, sabotaj vb.) önemli ölçüde etkilemektedir (Kavak ve Kaygın, 2018: 33). Bu açıdan çağımızda küreselleşmenin oluşturduğu etki ile birlikte çevresel ve ekonomik piyasalarda meydana gelen değişimler, belirsizlikler ve artan rekabet gibi değişkenler güven kavramının örgütsel açısından önem kazanmasına neden olmuştur.

Aynı zamanda örgütlerin esnekliğe ve birbirleri ile olan işbirliğine ihtiyaçlarının artması, işgörenlerin örgütler açısından önemli bir pozisyona gelmesi, onlarla olan ilişkilerin kalıplarının değişmesi ve örgüt içerisinde takım çalışmalarının önem kazanması gibi faktörler, örgütlerde güven olmaksızın hedeflerin gerçekleştirilemeyeceğini ortaya koymaktadır. Yine ilişkilerin etkili bir şekilde devam etmesini sağlayan önemli unsurlardan birisi olan güvenin karşılıklı bir şekilde örgütlerde bulunması hayati bir önem taşımaktadır (İşcan ve Sayın, 2010:196).

Son yıllarda yapılan araştırmalar incelendiğinde amaçlarına en iyi şekilde ulaşan ve en iyi işleyişe sahip olan örgütlerde örgütsel güvenin var olduğu ve bu uyumun sağlanması durumunda da kurumsal başarının ortaya çıkacağı görülmektedir (İslamoğlu, v.d., 2007: 22). Yine günümüz hiper rekabet dünyasında, örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kazanmaları ve amaçlarına ulaşmada olumlu örgütsel çıktılar elde edebilmeleri, aralarında sıkı güven bağları kurulmuş ve birbirlerine destek olan işgörenlerle sağlanabilir. Bunu sağlayamayan örgütlerde ise işgörenlerde verimsizlik, stres, tatminsizlik gibi örgüt açısından istenmeyen olumsuz duygular ortaya çıkabilir (Akyan, 2007: 159).

Örgütsel güven, işgörenlerin, grupların veya örgütlerin açık, dürüst, ilgili, inanılır olduğu inancı taşıması ve örgütün temel amaçlarından, norm ve değerlerinden, örgütün sergilemiş olduğu ilişki ve etkileşimlerdeki kültür yapısına ve iletişimine bakarak paydaşların haberdar olma istekliliğidir (Mishra, 1996: 270). Yine başka bir tanımlamada örgütsel güven, yöneticilerin uzun dönemde örgütün temel amaçları üzerinde duracağına, başkalarının aleyhinde tavır sergilemeyeceğine dair işgörenin inancı şeklinde tanımlanmıştır (Mishra ve Morrissey, 1990:447). Taylor'un yapmış olduğu tanımlamaya göre örgütsel güven, işgörenlerin iyiliği için işveren ile karşılıklı saygı ve nezaket çerçevesinde, birbiri ile uyumlu tutum ve davranışların bir sonucu olarak ortaya çıkan olgudur (Demircan ve Ceylan, 2003; 142).

### **1.1. Örgütsel Güven Boyutları**

Güven üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde örgüt içerisindeki güven düzeylerini aşağıdaki gibi üç boyutta ele almak mümkündür. Bunlar;

- Örgüte Güven,
- Yöneticiye Güven,
- Çalışma Arkadaşlarına Güven.

### **1.1.1. Örgüte Güven**

Örgüt içerisinde hem yatay ilişkilerin hem de dikey ilişkilerin temelini oluşturan örgüte güven, işgörenlerin örgütün desteğine karşı olan algısı ve yöneticilerinin onların istek ve ihtiyaçlarına karşı ilgili olacağı, sözlerini ve vaatlerini yerine getireceği ve bunların ardında duracağına karşı geliştirdiği inanç olarak tanımlanabilir (Mishra ve Morrissey, 1990:445). Yani örgüte güven, işgörenlerde bir nevi örgüte karşı oluşan inançtır. Bu inanç küçük ölçekli örgütlerde örgüt sahibine karşı geliştirilirken, daha büyük ölçekli örgütlerde örgütün kurumsal kimliğine ve yapısına karşı geliştirilir (Polat, 2009: 14).

İşgörenlerde örgütsel güvenin sağlanıp artırılabilmesi için yöneticilere bazı görevler düşmektedir (Joseph ve Winston, 2005:8).

Bunları sıralarsak,

- İşgörenlere verilmiş olan görevlerin tanımlamaları açık, anlaşılır ve net olmalı,
- İşgörenler arasında geliştirilen ilişkilerin kalitesi yüksek ve derin olmalı,
- İletişim yöntemleri doğru kurulmalı,
- Geliştirilmiş ortak amaçlar işgörenlere doğru ve anlaşılır olarak aktarılmalı,
- Örgüt,vizyon ve misyon geliştirmeli ve bunları işgörenler ile paylaşmalı,
- İşlerin yapılmasında örgüt içerisinde belli bir yeteneğin olduğuna işgörenler inandırılmalı,
- Yetki ve sorumluluklar zamanında ve doğru kişilere verilmelidir.

### **1.1.2. Yöneticiye Güven**

Günümüz küresel dünyasında örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde edip ve ayakta kalabilmesi için insan kaynağı en önemli kaynak olarak görülmektedir. Bu kaynağın etkin ve verimli kullanılması örgütün başarısını sürekli kılacaktır. Bu kaynağı kullanacak ve iyi bir şekilde yönetecek olan kişiler ise yöneticilerdir. Yöneticiler örgüt içerisinde güven ortamı sağlayarak örgütler için olmazsa olmaz üretim faktörlerinden olan insan kaynağını daha verimli kullanacak ve onların örgütün işleyişinde daha da yararlı olmalarını sağlayacaklardır.

İşgörenlerin, nasıl davrandığı veya ne gibi eylemlerde bulunduğunu kestiremediği yöneticilerine karşı göstermiş oldukları hassasiyet olarak tanımlanan yönetici güveninin sağlanması yöneticilere düşmektedir (Tan ve Tan, 2000: 241).Yöneticilerin işgörenlerde güven duygusu geliştirebilmeleri için işgörenlerin kendilerini değer verilmiş hissetmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda yöneticiler işgörenlerin ihtiyaçlarına ve isteklerine ilgili davranmalı ve onları değerli oldukları hissini vermeliyimler. Yine bu güvenin sağlanmasında yukarıda açıklanan yöneticilik özelliklerinin de yöneticilerde mevcut bulunması ve bunların uygulanması gerekmektedir (İslam v.d., 2007: 32).

### **1.1.3. Çalışma Arkadaşlarına Güven**

Örgütsel güvenin üçüncü boyutu ise, işgörenlerin örgüt içerisinde paylaşımlarda bulunduğu ve ortak eylemler gerçekleştirdiği, çalışma arkadaşları ile iyi niyetlerine, birbirlerine karşı davranışlarına ve dürüstlüklerine yükledikleri inanç olarak tanımlanan çalışma arkadaşlarına karşı olan güvenidir (Cook ve Wall, 1980: 39).

Bu inanç onların eylemde bulunma istekliliklerini doğrudan etkiler. Çalışma arkadaşlarına karşı güvenin derecesinin yüksek olması onlarda iş tatminini sağlayacaktır. Çünkü işgörenler hayatlarının büyük bir kısmını iş arkadaşları ile geçirmektedirler. Eğer işgören çalışma arkadaşına itimat edip güveniyorsa, onun kendisine karşı dürüst olacağına, yanlış bilgiler vermekten kaçınacağına, işle ilgili durumlarda kendisini olumsuz şartlara maruz bırakmayacağına veya gereken bilgileri ondan saklamayacağına karşı bir inanç geliştirir. Arkadaşının her zaman iyi niyetli ve ahlaki davranışlar sergileyeceğine kendisini inandırır. Bu inançta onu işine ve arkadaşına daha bağlı bir hale getirir ve bu da motivasyonu ve tatmini artırır (İslam v.d., 2007: 38).

## **2. Örgütsel Sinizm**

Felsefi bir akım olan sinizm kavramının dilimizdeki karşılığı “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” şeklindedir (www.tdk.gov.tr ). Bu düşünce yaklaşımdan yola çıkılarak sinizm öğretisindeki temel ilkeleri şu şekilde sıralayabiliriz (Hançerlioğlu, 1977, 291; Ağaoğulları, 1994: 156; Kalağan, 2009: 33 Ağırdan, 2016: 3, Yıldırım ve Yıldırım, 2016: 5741);

- İnsan doğanın bir parçasıdır ve bu doğrultuda doğaya uygun yaşayarak yapay olan tüm ihtiyaç ve değerlerin ortadan kaldırılması gerektiğini öngörür,
- Maddesel zenginlikleri reddedip azla yetinme yönünde bir yaşam felsefesini benimsemek,
- Nefse hâkim olmak, bireyciliği ve ihtiyaçsızlığı benimsemek,
- Kişinin mutluluğa erişmesinde kendi gücü dışında hiç bir şeyin etki edemeyeceğine inanmak ve bunu savunmak,
- İnsanların hayat amaçlarının mutluluğa erişmek olduğunu ve bunu sağlamanın sadece öğretilerle olan erdem ile oluşabileceğini savunmak,
- Ahlaki amaçlara hizmet eden bilgiyi kullanarak, erdemin özünü anlayabilmek ve kuramsal bilgilere değer vermemek,
- Erdeme ulaşabilmek için hiçbir değere bağlı olmamak ve bunun da ancak dünya nimetlerinden vazgeçilerek sağlanabileceğini savunmak.

Günümüzde sinizm felsefesini benimseyen siniklerin, iş hayatında olsun, toplumun diğer kademelerinde olsun boy göstermeleri ve toplumsal olaylara karşı geliştirmiş oldukları tepkileri, farklı disiplinlerin ilgisini çekmeye neden olmuştur. Özellikle iş hayatında sinizmin etkilerinin görülmesi örgütsel sinizm kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Korkmaz, 2011: 7). Örgütsel sinizm ile ilgili bu yıllardan itibaren çok çeşitli çalışmalar yapılmış ve genel olarak bu çalışmalar örgüt içerisinde neden sinizmin yaygınlaştığını belirlemeye yönelik olmuştur. Örgütsel sinizm ile ilgili olarak bu araştırmalarda birçok tanım yapılmıştır.

Örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur (Dean v.d. 1998: 345). O'Leary'nin 2003 yılındaki tanımına göre ise örgütsel sinizm, adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir ve bu hikâyelerde yönetim tarafından sergilenen uygulamalarda derin hayal kırıklıkları mevcuttur (Naus, 2007: 15). Valentine ve Elias'ın 2005 yılındaki araştırmalarında ise örgütsel sinizm iş örgütlerinin veya diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe sayarak sadece kendilerine hizmet ettikle-

rine ilişkin inançlarıdır (Kalağan, 2009: 40). Bernerth vd.'ne göre örgütsel sinizm, “işgörenlerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelere örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları”dır (Bernerth, 2007: 311).

Tüm bu tanımlardan hareketle örgütsel sinizm, bireylerin örgütlerine karşı dürüstlük eksikliği hakkında geliştirdikleri inançları, örgütlerine karşı olumsuz duyguları ve davranışsal eğilimleri olduğunu gösteren çok boyutlu bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır (Dean 1998: 347).

## **2.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları**

Örgütsel sinizmin bilişsel boyut, duyuşsal tepki boyutu ve davranışsal boyut olmak üzere üç alt boyutu vardır.

### **2.1.1. Bilişsel Boyut**

Örgütün dürüstlükten yoksun olduğu yönünde bir tutumu ifade eden bilişsel boyutta birey, ahlaki kurallar çerçevesinde örgütünün adil ve dürüst olmadığı inancı içerisindedir. Örgütü samimiyetsiz bulan işgören, kişisel çıkarların ahlaki değerlere tercih edildiği düşüncesindedir. Sinikler örgüt faaliyetlerinde genel olarak art niyet ararlar ve resmi gerekçelere pek inanmazlar (Dean, 1998: 346).

### **2.1.2. Duyuşsal Tepki Boyutu**

Saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsayan duyuşsal boyut, siniklerin örgüte yönelik olumsuz duygular barındırması anlamına gelmektedir (Abraham, 2000). Duyuşsal tepki boyutu genel olarak bireyin örgüt hakkında olumsuz tutumlarının toplamı olarak karşımıza çıkar.

### **2.1.3. Davranışsal Boyut:**

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyutta, birey örgüte karşı olan olumsuz inancını davranışlarla dışa vurmaktadır. Bu bireyler, örgütünü küçük düşürmeye yönelik davranışlar sergilemeye başlar. Örgüt hakkında şikâyetlerde bulunup, dalga geçerek örgüt imajını sarsacak hareketler gösterme eğilimi içerisindedirler. Sinikler ara ara sözsüz davranışlarla da örgüte alaycı bir şekilde yaklaşabilir. Örgütün bahsi geçen yerlerde birbirleri ile anlamlı bakışmalar, gülüşmeler gibi davranışlar ortaya koyarak örgütlerini küçümserler (Brandes ve Das, 2006: 240).

## **3. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Çağımızda küreselleşmenin oluşturduğu etki ile birlikte çevresel ve ekonomik piyasalarda meydana gelen değişimler, belirsizlikler ve artan rekabet gibi değişkenler güven kavramının da örgütsel açılarından önem kazanmasına neden olmuştur. Aynı zamanda örgütlerin esnekliğe ve birbirleri ile olan işbirliğine ihtiyaçlarının artması, işgörenlerin örgütler açısından önemli bir pozisyona gelmesi, onlarla olan ilişkilerin kalıplarının değişmesi ve örgüt içerisinde takım çalışmalarının önem kazanması gibi faktörler, örgütlerde güven olmaksızın hedeflerin gerçekleştirilemeyeceğini ortaya koymaktadır.

Günümüzde örgütleri etkileyen bir diğer kavram ise örgütsel sinizmdir. Genel olarak örgütsel çıktılar üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olan sinizm kavramı, işgörenlerin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutum olarak ifade edilmektedir. Yöneticiler örgütün etkin ve verimliliğini sağlayabilmek adına işgören-

lerde oluşan bu olumsuz algılamanın önüne geçmelidirler. Örgüt içerisinde güven ortamının sağlanması ve işgörenlerin bu güveni algılamaları, işgörenler üzerinde olumlu bir etki yaratır ve işgörenler örgüte karşı olumlu duygular beslerler. Bu durum işgörenlerin örgütsel sinizmleri üzerinde negatif etki yaparak onların örgüte karşı olumsuz bakışlarının önüne geçebilir. Bu nedenle çalışmamızda örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin belirlenmesi hedeflenmiştir.

#### 4. Araştırmanın Yöntemi

İşgörenlerin algıladıkları örgütsel güven ile işgörenlerin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren, negatif bir tutum olan örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada nicel verilere dayalı araştırma ve ölçme yöntemi kullanılmış ve veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmanın ana kümesini Kuzeydoğu Anadolu bölgesinde bulunan 3,4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 340 işgören oluşturmaktadır. Bu evren içerisinde %95 güven sınırlarında, %5 lik hata payı öngörülerek örneklem büyüklüğü 172 olarak belirlenmiştir. İşgörenlerin örgütsel güven algılarını belirlemek için 8 ifadeden oluşan ve Schoorman ile Nyhan ve Marlow tarafından geliştirilen bir ölçek formu temel alınmıştır. İşgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmede ise Dean (1999) ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan ve 14 maddeden oluşan bir ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri içsel tutarlılık yöntemi ile hesaplanmış ve cronbach alpha güvenilirlik ölçütü kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliliği; yüzeysel, yakınsama, ayırma geçerliliği ve faktör analizleri yapılarak ortaya konmuştur.

Çalışmamızda verilerin analizi için istatistik paket programı kullanılmıştır. Algılanan örgütsel güvenin örgütsel sinizmin üç boyutu ile (bilişsel, duygusal ve davranışsal) arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik anket çalışması doğrultusunda elde edilen verilerin analizinde öncelikle işgörenlerin demografik özellikleri sınıflandırılmıştır. Daha sonra kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini ortaya koymak amacıyla faktör analizi uygulanmış ve örgütsel güvenin bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm ile arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak örgütsel güvenin sinizm boyutları üzerindeki etkisi regresyon analizi yapılarak incelenmiştir.

#### 5. Bulgular ve Tartışma

Araştırmaya katılan iş görenlere ilişkin demografik özellikler Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1. Çalışanlara İlişkin Demografik Özellikler**

ÖZELLİK		F	Yüzde	ÖZELLİK		F	Yüzde
Cinsiyet	<i>Erkek</i>	105	61,0	Çalışma	1’den az	5	2,9
	<i>Kadın</i>	67	39,0		1-5	106	61,6
Yaş	<i>18-29</i>	53	30,8		6-10	42	24,4
	<i>30-39</i>	84	48,8		11-15	16	9,3

				→			
				<b>Süresi</b>	15+	3	1,7
	40-49	24	14,0				
	50+	11	6,4				
<b>Eğitim</b>	<i>İlk.Öğ.</i>	59	34,3	<b>Medeni Durum</b>	<i>Bekâr</i>	54	33,5
	<i>Lise</i>	132	30,8		<i>Evli</i>	118	65,7
	<i>Ön.Lis</i>	79	20,3				
	<i>Lis</i>	33	14,5				

Demografik özelliklere bakacak olursak; katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir (%61,0). Yaş aralığı olarak büyük çoğunluk 30-39 yaş aralığında iken (%48,8), %30,8'i 18-29 yaş aralığındadır. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında ise yoğunluğu %34,3 ile ilköğretim mezunlarının oluşturduğu, bunu %30,8 ile lise mezunlarının takip ettiği görülmektedir. Bunların yanı sıra iş yerinde çalışma süresine bakıldığında katılımcıların büyük bir yüzdesinin (%61,6) buldukları iş yerlerinde 1-5 yıl arası çalıştığı görülmüştür. Katılımcıların %65,7'si evli, %33,5'i ise bekâr işgörenlerden oluşmaktadır.

### 5.1. Faktör Analizi

Araştırmamızda kullanılan anketlerin güvenilirliğini ve geçerliliğini test etmek amacı ile faktör analizinden yararlanılmıştır. Çok değişkenli bir analiz tekniği olan faktör analizi çok sayıda değişken arasındaki ilişkilerin ortaya konulmasını kolaylaştırmak, bu değişkenleri bir araya getirerek daha az sayıda anlamlı yeni değişkenler elde etmeyi amaçlayan bir analiz tekniğidir (Büyüköztürk, 2002: 472). Faktör analizinde bir maddenin faktör yükünün belirli bir değerin altında olması o maddenin faktörü yeterince açıklayamadığını ortaya koyar. Faktör yükünün alt değerinin ne olacağını ise genellikle örneklem büyüklüğü etkiler. Literatürde bir maddenin faktör yükünün en az 0,30 olarak alınması için örneklem büyüklüğü 350, faktör yükünün 0,40 olarak alınması için de örneklem büyüklüğünün 200 olması gerektiği yönünde görüşler vardır (Hair v.d.,1998: 112; Çokluk v.d.,2010: 194). Çalışmamızda ölçeğin güvenilirliğini artırmak amacıyla faktör analizinde faktör yükü alt değeri 0,40 olarak alınmış ve bu değerden düşük maddeler faktör analizinden çıkarılmıştır. Faktör analizinde faktörleştirme tekniği olarak temel bileşenler analizinden yararlanılmış ve ölçeğin farklı faktörlere ayrılma durumunu tespit etmek için varimax döndürme rotasyonu uygulanmıştır.

**Tablo 2. Güven Algısı Faktör Analizi**

Güven Algısı Faktör Analizi	Eş könl.	Yük	Öz Değr.	A. Vary.	Ort.	Alpha
			3,786	54,092	3,7783	.864
Benim için önemli olan bir konuyu veya sorunumu yöneticime ilettikten sonra nasıl hareket edeceğini takip edemediğim durumlarda	.739	.860				

yöneticime karşı güvenim yüksektir.						
Mesai yaptığım arkadaşlarımın birbirlerine olan güveni yüksektir	.739	.859				
Yöneticimi denetleme konusunda ona karşı olan güvenim yüksektir.	.737	.859				
Kurumdaki işgörenler olarak birbirimize karşı itimadımız yüksektir.	.693	.833				
Bana adil davranacağına dair kurumuma olan güvenim yüksektir.	.516	.718				
Kurumumda, geleceğim hakkında söz sahibi olarak yöneticime güvenim yüksektir.	.309	.556				
Benim için önemli olan konular üzerinde etki sahibi olduğunda yöneticime olan güvenim yüksektir	.254	.504				
Kurumundaki işgörenlerin ve yöneticilerin birbirlerine olan güveni yüksektir.	.247	.497				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %87,4; Genel ortalama: 3,786; Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare:554,661; df:91; p<0,001; Cevap seçenekleri: 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum

Tek faktör boyutunda güven algısı oluşmuştur. Güven algısı boyutunun ortalaması ‘‘katılıyorum’’ yönünde olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bu boyut anketin %54’ünü açıklamaktadır. Analizde KMO örneklem yeterliliği ölçüsü %87,4 olarak hesaplanmış olup; Bartlett Küresellik Testi 0,000 düzeyinde (X<sup>2</sup>: 554,661, sd: 91, p< ,0001) olduğundan anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 3. Örgütsel Sinizm Faktör Analizi**

Sinizm Faktörleri	Yük	Eş Kök.	Özdeğeri	A.Varyans	Ort.	Alfa
<b>Davranışsal Boyut(4 madde)</b>			4,983	33,718	2,363	.870
Diğer çalışanlara çalıştığım kurumun işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum	,943	,917				
Kurum dışında arkadaşlarıma, çalıştığım kurumda olanlar hakkında yakınırım	,926	,913				
Çalıştığım kurumda herhangi bir şey olduğunda	,740	,789				

çalışma arkadaşlarımla anlamlı bir bakışma olur						
Çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını diğer çalışanlar ile eleştiririm	,667	,665				
<b>Duyuşsal Boyut(5 madde)</b>			2,389	18,377	2,062	.920
Çalıştığım kurumu düşündüğüm zaman sinirlenirim	,920	,889				
Çalıştığım kurumu düşündüğüm zaman kızgınlık hissederim	,912	,879				
Çalıştığım kurumu düşündüğüm zaman gerilirim	,912	,917				
Çalıştığım kurumu düşündüğüm zaman kaygılanırım ve endişelenirim	,907	,902				
Kendimi çalıştığım kurumun uygulama ve sloganları ile dalga geçerken bulurum	,900	,879				
<b>Bilişsel Boyut(4 madde)</b>			1,907	14,670	3,212	.764
Çalıştığım kurumun çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır	,833	,795				
Çalıştığım kurumun politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır	,802	,818				
Çalıştığım kurumun yapacağını söylediği şeyler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik olduğunu görüyorum	,775	,849				
Çalıştığım kurumun söylenen ile yapılanın farklı olduğuna inanıyorum	,702	,817				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; KMO Örneklem Yeterliliği: %82,1.; Bartlett's Küresellik Testi için  $X^2$ : 3,49733; sd: 91;  $p=000$ ,  $p<0.0001$ ; Açıklanan toplam varyans: %66,764 Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı: .887; Yanıt kategorileri: 1: Hiçbir zaman, 2: Nadiren, 3: Ara sıra, 4: Sık sık, 5: Her zaman

Analizde KMO örneklem yeterliliği ölçüsü %82,1 olarak tespit edilmiş; Bartlett Küresellik testi 0,000 düzeyinde ( $X^2$ : 3,49733, sd: 91,  $p< ,0001$ ) olduğundan anlamlı olduğu ve bu yüzden faktör analizine uygunluğun belirlenmiştir (Kalaycı, 2006, s.327; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s. 208). Analiz sonucunda sinizmin üç alt boyutu tespit edilmiştir. Bu üç faktör boyutunun, toplam varyansın %66,764'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Birinci boyutun ortalaması 2,363 bulunmuştur. Yani katılımcıların olumsuz tavır sergiledikleri ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda bu boyut anketin %33'nü açıklamaktadır. İkinci boyutun ortalaması 2,062 olduğundan katılımcıların bu boyuta da olumsuz tavır sergiledikleri görülmektedir. Ancak

üçüncü boyutun ortalaması 3,212 olarak tespit edilmiş ve katılımcıların bu boyuta bakış açıları-  
nın olumlu olduğu tespit edilmiştir.

## 5.2. Farklılık Testleri

**Tablo 4. Cinsiyet ile Faktörler Arası İlişki (T-Testi)**

Güven Algısı	Kadın	67	3,8433	.754	.912
	Erkek	105	3,7548		
Davranışsal Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	t değeri	P değeri
	Kadın	67	1,9254	-4,889	.000
	Erkek	105	2,6429		
Duyuşsal Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	t değeri	P değeri
	Kadın	67	1,6836	-3,476	.000
	Erkek	105	2,3048		
Bilişsel Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	t değeri	P değeri
	Kadın	67	3,2537	-,132	.038
	Erkek	105	3,2743		

Analiz sonuçlarına göre güven algısı ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p > .050$ ). Ancak davranışsal, duyuşsal ve bilişsel boyut ile cinsiyet arasında anlamlı farklılığın olduğu ortaya çıkmıştır ( $p < .050$ ). Yapılan bağımsız çift örneklem T-testi analizi cinsiyetin bu üç boyutu algılamada farklılık yaratan bir değişken olduğunu ortaya koymuştur ( $p < .050$ ).

**Tablo 5. Medeni Durum ile Faktörler Arası İlişki (T-Testi)**

Güven Algısı	Medeni Durum	N	Ortalama	t değeri	P değeri
	Evli	118	3,7246	1,681	.045
	Bekar	54	3,9306		
Davranışsal Boyut	Medeni Durum	N	Ortalama	t değeri	P değeri
	Evli	118	2,2013	3,230	.000
	Bekar	54	2,7176		
Duyuşsal Boyut	Medeni Durum	N	Ortalama	t değeri	P değeri

	Evli	118	1,9441	1,968	.004
	Bekar	54	2,3222		
<b>Bilişsel Boyut</b>	Medeni Durum	N	Ortalama	t değeri	P değeri
	Evli	118	3,2000	1,295	.000
	Bekar	54	3,4111		

Yapılan bağımsız çift örneklem T-testi analizi sonucunda katılımcıların güven, davranışsal boyut, duyuşsal boyut ve bilişsel boyut algılamalarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir ( $p < .050$ ). Bu farklılığın bekârların evlilere göre örgütü daha sinik algılamalarından dolayı kaynaklandığını söyleyebiliriz. Genel olarak sorumluluk sahibi olmayan bekar işgörenler örgütü daha fazla eleştirip daha olumsuz algılayabilmektedirler.

**Tablo 6. Yaş ile Faktörler arasındaki ilişki (ANOVA)**

	Yaş	N	F değeri	p değeri	Test of Homogeneity of Variances
<b>Güven Algısı</b>	18-29	53	1,597	.192	.014
	30-39	84			
	40-49	24			
	50+	11			
	Yaş	N	F değeri	P değeri	
<b>Davranışsal Boyut</b>	18-29	53	4,354	.006	.000
	30-39	84			
	40-49	24			
	50+	11			
	Yaş	N	F değeri	P değeri	
<b>Duyuşsal Boyut</b>	18-29	53	3,290	.022	.003
	30-39	84			
	40-49	24			
	50+	11			
<b>Bilişsel Boyut</b>	Yaş	N	F değeri	P değeri	

	18-29	53	.457	.713	.000
	30-39	84			
	40-49	24			
	50+	11			

Yaş değişkenine göre tek yönlü anova analizi sonucunda katılımcıların güven algısı, davranışsal, duyuşsal ve bilişsel boyut faktörlerini algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ( $p < .050$ ). Bunun üzerine bu boyutlardaki farklılıkların hangi yaş kategorilerinde olduğunun anlaşılması için PostHoc testi yapılmıştır. Levene test istatistiği göz önünde bulundurularak, varyansların homojen olduğu ( $p > .050$ ) belirlenmiştir. Bundan dolayı farklılıklar Scheffe analizi sonucuna göre yorumlanmıştır. Bunun üzerine, 50+ yaş katılımcıları ile 26-35 yaş grubundaki katılımcılar arasında bu boyutların algılanmasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $p < .050$ ).

**Tablo 7. Çalışma Süresi ile Faktörler Arasındaki İlişki (ANOVA)**

	Çalışma Süresi	N	F değeri	p değeri	Test of Homogeneity of Variances
<b>Güven Algısı</b>	1'den az	5	2,270	,044	.245
	1-5	106			
	6-10	42			
	11-15	16			
	15+	3			
	Çalışma Süresi	N	<b>F değeri</b>	<b>P değeri</b>	
<b>Davranışsal Boyut</b>	1'den az	5	1,744	,143	.014
	1-5	106			
	6-10	42			
	11-15	16			
	15+	3			
	Çalışma Süresi	N	<b>F değeri</b>	<b>P değeri</b>	
<b>Duyuşsal Boyut</b>	1'den az	5	1,666	,160	
	1-5	106			

	6-10	42	F değeri	P değeri	.000
	11-15	16			
	15+	3			
Bilişsel Boyut	Çalışma Süresi	N	1,732	,145	.003
	1'den az	5			
	1-5	106			
	6-10	42			
	11-15	16			
	15+	3			

Çalışma süresi değişkenine göre tek yönlü anova analizi sonucunda katılımcıların güven algısı, davranışsal, duyuşsal ve bilişsel boyut faktörlerini algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ( $p < .,050$ ). Bunun üzerine bu boyutların farklılıklarının hangi çalışma süresinde olduğunun anlaşılması için PostHoc testi yapılmıştır. Levene test istatistiği göz önünde bulundurularak, varyansların homojen olduğu ( $p > .,050$ ) belirlenmiştir. Bu sebeple farklılıklar Scheffe analizi sonucuna göre yorumlanmıştır. Buna göre bütün çalışma süreleri içerisinde çalışan işgörenlerin aynı düzeyde bu boyutları olumlu algıladıkları tespit edilmiştir ( $p < .,050$ ).

**Tablo 8. Değişkenler Arasındaki İlişki**

		1	2	3	4
Güven Algısı (1)	Korelasyon Katsayısı	1			
	p				
	N	172			
Duyuşsal Boyut (2)	Korelasyon Katsayısı	<b>-,170*</b>	1		
	p	,026			
	N	172	172		
Bilişsel Boyut (3)	Korelasyon Katsayısı	-,109	<b>,452**</b>	1	
	p	,155	,000		
	N	172	172	172	

Davranışsal Boyut (4)	Korelasyon Katsayısı				
		-,087	<b>,904**</b>	<b>,455**</b>	1
	p)	,257	,000	,000	
	N	172	172	172	172

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasyon analizine ilişkin veriler incelendiğinde örgütsel güven ile sinizmin duyuşsal boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yine tablomuzda sinizmin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı söz konusudur.

**Tablo 9. İşgörenlerin Güven Algısının Sinizm Boyutları Üzerine Etkisi**

Faktör	Bağımlı Değişken: Duyuşsal Boyut		Bağımlı Değişken: Bilişsel Boyut		Bağımlı Değişken: Davranışsal Boyut	
	1.Adım		2.Adım		3.Adım	
	a	b	a	b	a	b
<b>Güven Algısı</b>	4,012	-,108	4,057	-,082	3,943	-,065
<b>R</b>	,170		,109		.087	
<b>R<sup>2</sup></b>	.29		,012		.008	
<b>F</b>	5,069		2,038		1,295	

**y=a+bx (y=Güven Algısı, x=Bağımlı Değişken)**

Örneklemden elde edilen verilere göre katılımcıların güven algılarının sinizm boyutları üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir. Regresyon analizinden elde edilen bu sonuçlara göre güven algısının toplam varyansın %29'unu duyuşsal boyut tarafından açıkladığı ve  $p < 0,001$  önem seviyesinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $R^2 = 0,290$  ve  $F = 5,069$ ). F değeri anlamlı bulduysa modelimizin tümüyle istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşırız. Denklemeye göre güven algısında meydana gelen 1 birimlik artış duyuşsal boyutta -0,108 birimlik bir azalışa neden olacaktır. Burada ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Aynı şekilde güven algısının toplam varyansın %10,9'unu bilişsel boyut tarafından açıkladığı ve  $p < 0,001$  önem seviyesinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $R^2 = 0,109$  ve  $F = 2,038$ ). Yukarıda bahsettiğimiz gibi F değeri anlamlı bulduysa modelimizin tümüyle istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşırız. Denklemeye göre güven algısındaki 1 birimlik artış bilişsel boyutta -0,082 birimlik azalışa neden olacaktır.

Yine regresyon analizinden elde edilen bu sonuçlara göre güven algısının toplam varyansın %8'ini davranışsal boyut tarafından açıkladığı ve  $p < 0,001$  önem seviyesinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $R^2 = 0,290$  ve  $F = 5,069$ ). Denklemeye göre güven algısında meydana gelen 1 birimlik artış davranışsal boyutta -0,065 birimlik azalış sağlayacaktır.

### **Sonuç ve Öneriler**

Çalışmamızda vurgulanan nokta, örgütlerde sinizm tutumunun ortaya çıkmasında etkili olan faktörler arasında güven duygusunun önemli bir yere sahip olmasıdır. Örgüte duyulan güven ile sinizmin duyuşsal boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki görülmüştür. Başka bir ifadeyle örgüte güven düzeyi arttıkça, duyuşsal sinizm azalmaktadır. Adaleti sağlayan, yardımsever ve özü sözü bir olan yönetici sayesinde çalışan kendini güvende hissedecektir. Bu doğrultuda idari personel, örgütünden nefret etme, bıkmama, utanma gibi olumsuz duygular hissetmek yerine örgütüne karşı ilgi duyacak, örgütünü beğenecek ve örgütünden keyif alacaktır. Yine çalışmamızda görülmüştür ki güven algısının işgörenler tarafından olumlu algılanması ve yöneticiler tarafından bu algının işgörenlere hissettirilmesi, bilişsel ve davranışsal sinizmi negatif yönlü olarak etkileyecektir. Bu sayede işgörenler örgüte karşı olumsuz bir düşünce içerisine girmeyecek ve daha ileri bir boyut olan ve işgörenlerin örgüte karşı olan olumsuz inançlarını dışa vurumu ifade eden davranışsal sinizmden uzaklaşacaklardır.

İnsan kaynağının çok önemli olduğu günümüz örgütlerinde sinizm tutumunun önlenmesi amacıyla hiyerarşik örgüt yapısından uzak durulmalıdır. Burada önemli olan nokta, yönetici tarafından adaletin sağlanarak haksızlığın önlenmesidir. Yöneticiler, çalışanların iş yükünü ve stresini azaltmalı, çalışanlarına yeni fırsatlar sunabilmeli ve örgüte olan bağlılıklarının devamlılığını sağlayarak, örgütün güvenilirliğini artırmalıdır.

Çalışma yalnızca, Kuzeydoğu Anadolu Bölgesinde bulunan turizm otel işletmeleri üzerine yapılmıştır. Dolayısı ile gelecek araştırmalarda diğer bölgelerde araştırma kapsamına dâhil edilebilir. Ayrıca, örneklem büyüklüğünü artırarak, farklı bölge ve şehirlerdeki işgörenler üzerinde araştırma yapılabilir. Turizm otelleri dışında dışındaki başka kurumlarda da araştırma yapılabilir. Ayrıca, farklı meslek gruplarının dikkate alınması, örgütsel güven düzeyi ile sinizm tutumu arasındaki ilişkide farklı boyutların ortaya çıkarılması açısından önemlidir.

### **KAYNAKLAR**

- Abraham, R., "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 126 (3), (2000), 270
- Ağaoğulları, M. A., Kent Devletinden İmparatorluğa, İstanbul: İmge Kitapevi, 1994.
- Ağırdan Ö., "Örgütsel Sinizm: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul, 2016
- Andersson, L., "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework", Human Relations, No. 49, (1996), 1395- 1418.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild H. S. ve Walker H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment A Study of Important Organizational Change Variables. The Journal of Applied Behavioral Science, 43(3), 303-326.

- Brandes, P. and Das, D. “Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications”, Employee Health, Coping and Methodologies (Edt. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster), JAI Press, (2006), New York, 233-266.
- Büyüköztürk, Ş.(2002). “Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı”. Eğitim Yönetimi Dergisi, 32, 470-483.
- Dean james w., brandes Pamela and Ravi DHARWADKAR. “Note Organizational Cynicism”. Academy of Management Review. Vol. 23. No. 2 (1998). ss. 341-352.
- Dean, J. W. Jr., Brandes, P. ve Dharwadkar, E. (1998). Organizational Cynicism. The Academy of Management Review, 23(2), 341-352.
- Donald L. Kanter and Philip H. Mirvis, The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1989’den Ayla Zehra Öncer, “An Overview of Organizational Cynicism and a Cure Suggestion: Teamwork”, EABR & TLC Conference Proceedings, Prague, Czech Republic, 2009, s. 4.
- Guastello, S., Rieke, M., Guastello, D. ve Billings, S., “A Study of Cynicism, Personality And Work Values”, The Journal of Psychology, 126 (1), 37-48, 1991
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis a global perspective. New Jersey: Pearson.
- Hançerlioğlu, O. Felsefe Ansiklopedisi, Cilt III, ss.290-291, İstanbul: Remzi Kitapevi , 1977
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel Sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz, (Ed.). Yönetimde Yeni Yaklaşımlar içinde (383-397). Ankara: Pegem Akademi.
- James, M.S.L., Antecedents And Consequences Of Cynicism in Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Florida State University, Florida, 2005.
- Kabataş, A., “Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2010.
- Kalağan, G., “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 2009.
- Karcıoğlu, M. S. ve Naktiyok, A. (2015), “Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma’AKÜ İİBF Dergisi-Cilt: XVII Sayı: 1 Yıl: Haziran 2015 Sayfalar:19-34, ’DOI NO: 10.5578/jeas.9058
- Kavak, O., Kaygın, E., (2018), “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Muhalefet Davranışı Üzerindeki Etkisi”, Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences s. 33.
- Korkmaz, C. İ., “Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul, 2011.

- Mantere, S. and Martinsuo, M., “Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism And Dissent”, Presented at 17th European Group for Organisation Studies Colloquium, July 5-7, 2001, Lyon, France.
- Naus, A.J.A.M., (2007). Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization, (Dissertation of Doctor of Philosophy). Maastricht University, Maastricht.
- Özgenel, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). Örgütsel Adaletsizlik Kavramı, Boyutları ve Yönetimi. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, (Ed.). Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar içinde (53-72). Ankara: İlke Yayınevi.
- Sur, Ö. (2010). Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. (YL). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Geçerlik ve Güvenirlik, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Wanous, J.P, Reichers, A., and Austin, J., “Organizational Cynicism: An Initial Study”, Academy of Management Best Papers Proceedings, (1994), 269-273.
- Yıldırım, F. ve Karabey C. N., (2016). Örgüt Kültürünün Yeniliğe Etkisinde Personel Güçlendirmenin Biçimlendirici Rolü, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Ankara.
- Yıldırım, F., Kayapalı, S. (2016). Effects of cynicism on empowerment in organizations. Journal of Human Sciences, 13(3), 5740-5750. doi:10.14687/jhs.v13i3.4124