

**CITATION:** 1. Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimlerde Yeni Ufuklar Kongresi Bildiriler Kitabı, 9-11 Nisan 2018, İstanbul-TÜRKİYE

**ISBN:** 978-605-2132-21-0

**DOI:** 10.21733/ibad.419991

## ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTE BAĞLILIKLARI SİNİZM TUTUMLARINI ETKİLER Mİ?

Dr. Öğr. Üy. Erkan TAŞKIRAN<sup>1</sup>  
Yüksek Lisans Öğr. Gizem TAŞKIN<sup>2</sup>

### Özet

Son yıllarda örgüte bağlılık ve örgütsel sinizm konuları, örgütsel davranış alanında çalışan araştırmacıların üzerinde durduğu önemli çalışma konuları arasındadır. Özellikle iş hayatındaki çalışanların örgütlerine karşı bağlılıkları performansları üzerinde önemli bir etki yaratırken, diğer taraftan örgütsel sinizm ise çalışan performansı üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir. Dolayısıyla bu çalışmada söz konusu bu iki değişken üzerinde durulmuştur. Çalışmanın temel amacı örgüte bağlılığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu kapsamda telekomünikasyon sektöründe çalışan 156 işgören üzerinde yapılan araştırma sonucunda örgüte bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışanların bağlılıkları arttıkça, örgütsel sinizm tutumlarının azaldığı saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel sinizm, örgüte bağlılık, telekomünikasyon sector.

## DOES EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AFFECT THEIR ORGANIZATIONAL CYNICISM ATTITUDES?

### Abstract

In recent years, the issues of organizational commitment and organizational cynicism are among the most important research topics that researchers working in the field of organizational behavior have emphasized. Especially while the employee's commitment to their organization has a significant impact on their performance, organizational cynicism on the other hand can have a negative impact on employee performance. Thus, in this study, these two variables have been emphasized. The main purpose of the study is to investigate the effect of organizational commitment on organizational cynicism. In this context, the results of the research on 156 employees working in the telecommunication sector revealed that there is a significant and negative relation between organizational commitment and organizational cynicism. It has been found that as long as employees' commitment increases, their organizational cynicism attitudes decreases.

**Keywords:** Organizational cynicism, organizational commitment, telecommunications sector.

<sup>1</sup> Sorumlu yazar/ Corresponding author, Düzce Üniversitesi, Türkiye, erkan\_taskiran@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-7242-2355

<sup>2</sup> Beykent Üniversitesi, Türkiye, gizemtaskin16@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-7242-2355

## GİRİŞ

Küreselleşmenin getirisi olarak artan rekabet ortamıyla, çalışanların örgütte devamlılığını sağlamak güçleşmiştir. Bir kişinin aynı örgütte uzun süreli hizmet verebilmesi örgütüne karşı geliştirmiş olduğu duygularıyla ve bilhassa hissettiği güvenle ilgilidir. Güven, örgütler için büyük bir önem ifade etmektedir. Bir örgütte bireylerin bağlılığı kendi kişisel özellikleriyle ilişkili olduğu gibi aynı zamanda yöneticilerin tutumları ve oluşturdukları güven ortamıyla da doğrudan ilişkilidir. Aksi bir çalışma ortamında bulunan kişilerde öncelikle belli bir oranda kaygı, sinir, öfke, hırs ve güvensizlik baş gösterebilir. Devamında bu duygular kademelerle artarak, yerini örgütün adaletsiz, dürüst olmayan, çalışanların sömürüldüğü, bilgi paylaşımının olmadığı, görev yaptığı işletmeden sürekli şikayetleri olan çalışanlar haline gelebilir. Bu durum ilerleyen aşamalarda örgüte bağlılığı zedeleyerek ve sonuç işten ayrılmalara kadar gidebilmektedir.

Bu kapsamda çalışmanın temel amacı örgüte bağlılığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırma telekomünikasyon sektöründe çalışan işgörenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda örgüte bağlılık ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Telekomünikasyon sektöründe çalışanların örgüte bağlılıkları arttıkça, örgütsel sinizm tutumlarının azaldığı tespit edilmiştir.

Çalışma planı üç kısımdan oluşmaktadır. İlk olarak örgüte bağlılık ve örgütsel sinizm konuları ayrı ayrı ele alınarak, konular alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm boyutları kapsamında açıklanmıştır. İkinci olarak araştırmanın yöntemi kapsamında çalışmada kullanılan ölçek, örneklem ve kullanılan istatistikî yöntemler hakkında bilgi verilerek araştırmanın modeli sunulmuştur. Son kısımda ise araştırma sonucu elde edilen bulgular açıklanarak, yorum ve değerlendirmeler yapılmıştır.

## 1. LİTERATÜR TARAMASI

### 1.1. Örgüte Bağlılık ve Boyutları

Hem özel sektörde hem de kamu sektöründe üretilen mal ve hizmetler açısından insan faktörü büyük bir önem taşımaktadır. Ancak bu noktada günümüz şartları ve teknolojinin artmasıyla ivme kazanan rekabet, farklılaşan çevresel koşullar ve bireysel boyuttaki istek ve ihtiyaçların değiştiği göz önüne alınmalıdır. Bu paralelde artık bireyleri örgüt içinde tutabilmenin daha zor hale geldiği üzerinde durulması gereken bir konu olmaktadır. Yetiştirilen ve bulunduğu ortama iyi adapte olmuş bir çalışanın işten çıkıyor olması örgütler açısından yüklü bir maliyet anlamına gelmektedir (Durna ve Eren 2005, 211). Öte yandan günümüz şartlarında işletmeler büyük kararlar alabilmektedirler. İşletmelerin büyümeleri adına gerçekleşen birleşmeler, satın almalar, gelişim için alınan kararlar ve uygulanan yenilikler bu kararların birkaçını oluşturmaktadır. Bu aşamada dikkat edilmesi gereken nokta, bu gibi değişimlerin örgüt çalışanlarını nasıl etkilediğidir (Efeoğlu ve İplik 2011, 344). Bu paralelde çalışanları örgütlerine bağlı kılacak etmenlerin belirlenebilmesi, bağlılığın artırılmasında başlıca rol almaktadır (Durna ve Eren 2005, 211).

Aycan 'a göre ise örgüte bağlılık daha önceden duygusal anlamda bağlı olmak olarak tanımlanmış ve çalışanlar tarafından örgütün hedef ve amaçlarının ne derece benimsendiğiyle ilişkilendirilmiştir. Bu konuda yapılan farklı araştırmalar ise örgüte bağlılığı, çalışanların örgütlerine ne derece yatırım yaptıklarıyla ilişkilendirerek, yapılan yatırımlar arttıkça bağlılığın da arttığını ifade etmişlerdir (Özutku 2008, 80). Özsoy, çalışanların kendi çıkarlarından önce örgütlerinin çıkarlarını düşünmesini örgüte bağlılık olarak ifade ederken, Çöl, kişilerin örgütte

kalma isteklerinin ölçüsü şeklinde ifade etmiştir (Bayram 2005, 128). Randall ve Cote örgüte bağlılığı, örgütte kalmaya devam etme arzusu olarak nitelendirirken, Balay, örgütün amaç ve değerlerine olan bağlılık, Gartner ve Nollen de kişinin maddi beklentilerden uzak bir şekilde yaşadığı bağlılık olarak ifade etmiştir (Altınöz vd. 2011, 287). Daha açık bir ifadeyle bağlılık, çalışanların mensup oldukları kurumlara karşı hissetmiş oldukları bağlayıcı gücün düzeyidir (Bayram 2005, 125-127). Bir örgüt içinde belirlenmiş olan hedeflerin hayata geçebilmesi, o örgüte mensup çalışanların hissettikleri bağ ile ilişkilidir. Bu bağın oluşmasının temel unsuru ise güven duygusudur. Güven duygusu örgütler açısından da çalışanlar açısından da önemli bir belirleyicidir (Taşkın ve Dilek 2010, 37).

Örgüte bağlılık birbirinden farklı psikolojik durumlarla ilişkilendirilebilmektedir (Allen ve Meyer 1990, 1; Meyer, Allen ve Smith 1993, 539). Bu bağlamda Erdil ve Keskin, örgüt çalışanları için farklı bağlayıcılar kullanılarak, buna göre alternatif olabilecek stratejiler geliştirilmesiyle etkinliğin artırılabilceğini ifade etmiştir (Özutku 2008, 82). Nijhof, De Margrie, Beukhof un ifadesiyle bir örgütün başarılı olabilmesinin tek yolu, çalışanların yetkinliklerini geliştirmiş olmasına değil aynı zamanda örgütlerine bağlılık düzeylerine ve bu bağlılık konusunda nasıl motive olduklarıyla da ilişkilidir. Örgütteki işgücünün yetenekli olmasının yanı sıra örgüte bağlılığın da var olması örgüt için büyük bir önem ifade etmektedir (Özutku 2008,79). Öte yandan Balay, bağlılık hissini yaşayan bireylerin, örgütten gelecek emirlere ve kendisinden beklenenlere gönüllü bir şekilde uyum sağladığını ifade etmektedir (Altınöz vd. 2011, 287). Meyer ve Allen örgüte bağlılığı, önceleri "duygusal bağlılık" ve "devam bağlılığı" şeklinde sınıflandırılmış ancak daha sonra bu bağlılık tiplerine "normatif ya da ahlaki bağlılık" şeklinde ifade edilen diğer bağlılık türünü de eklemiştir (Özutku 2008, 80). Bu kapsamda örgüte bağlılık duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç kategoride incelenmektedir.

**Duygusal bağlılık:** Duygusal bağlılık, bireyin kendisini örgütle eşleşmiş hissederek, bu yolla örgütle arasında oluşan duygusal bağı ifade etmektedir. Örgütsel anlamda bu bağlılık önemlidir. Bu bağlılık türünü yaşayan bireyler örgütte kalıyor olmaktan mutluluk duymaktadır (Allen ve Meyer 1990, 2).

**Devam Bağlılığı:** Devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmalarının sonucunda karşı karşıya kalacakları maliyetlerin bilincinde olmasını ifade etmektedir. Bu bağlılık türüyle örgüte yüksek düzeyde bağlılık hisseden bireyler, örgütlerinde kalmaya devam ederler bunun sebebi ise kendileri için bunu bir ihtiyaç olarak görmeleridir. Devam bağlılığında örgütte geçirilen hizmet süresi, yaş, terfi alma imkânları, alınan ve yeterli görülen ödemeler gibi kavramların da etkili olduğu tespit edilmiştir (Çakar ve Ceylan 2005, 56).

**Normatif bağlılık:** Bu bağlılık türünde kişiler, örgüte karşı bir minnet duygusu hisseder ve bu duygu ile örgütte kalırlar. Bu bağlılığı yaşayan bireyler, örgütlerinin kendilerine karşı olumlu olan davranışlarından ötürü örgüte karşı borçlu olduklarını hissetmektedir (Bayram 2005, 133). Bunun yanında normatif bağlılık, örgütlerin ulaşmak istedikleri hedefleriyle, misyonuyla ve uyguladıkları politikalarıyla benzeşen kişilerin bu paraleldeki inançlarını da kapsamaktadır. Böylelikle örgütler ile bireyler arasındaki değerleri uyumlaştırarak, örgütsel kimliğin ortaya koyulmasını sağlar (Wiener 1982, 423).

Bağlılık türlerinden duygusal bağlılığı yaşayan çalışanlar örgütlerinde kalma isteğinde olduğunu düşünürken, devam bağlılığını yaşayan çalışanların inancı örgütte kalmaları gerektiği yönündedir. Son olarak normatif bağlılık yaşayan çalışanlar ise örgütte kalmalarının bir zorunluluk haline geldiğini düşünür (Allen ve Meyer 1990, 3).

## 1.2. Örgütsel Sinizm ve Boyutları

Sinizm, M.Ö 500 yılları civarında ortaya çıkan ve kökeni Antik Yunan felsefesine dayanan sinik (kinik) sözcüğünden günümüze kadar gelmiştir (Kalağan ve Güzeller 2010, 83). Örgütsel sinizm örgütler için büyük bir önem ifade etmektedir ve temel anlamda, adalet, inanç, güven,

içtenlik gibi bazı ilkelerin bireysel faydalar doğrultusunda hiçe sayılması ve yok edilmesi anlamını taşımaktadır (Tınaztepe 2012, 54). Sinizm anlam olarak örgüte karşı duyulan negatif, kötümser, inançsız, kuşkulu ve şüpheli tavırları da kapsamaktadır ve bireyi kolay beğenmeyen, kolay hata bulabilen ve sıklıkla eleştiren kişi olarak tasvir etmektedir (Eaton 2000, 6). Bir başka tanımlamada sinizm, örgüt içi yöneticilerin veya çalışanların niyetlerine duyulan güvensizlik ve karşı tarafın gerçek karakterini yansıtmıyor olmasına dair geliştirilen düşünce olarak ifade edilebilir (Helvacı ve Çetin 2012, 1475).

Bugün artık örgütlerin başarıları birden fazla etmenle bağdaştırılmaktadır. Bu kapsamda bahsedilen etmenler arasında başlıca rolü üstlenmiş olan, örgüt içi iletişimdir. Küreselleşme ile kızışan rekabet ortamı artık iletişimin daha açık, ulaşılabilir ve şeffaf olması gerekliliğini beraberinde getirmiştir (Tınaztepe 2012, 54). İletişimin olmayıp, sessizliğin hâkim olduğu örgütlerde kişiler birbirlerine karşı önyargılar geliştirebilirler. Bu önyargılar da devamında sinik tavırları getirebilecektir (Nartgün ve Kartal 2013, 51). Sinik tutum sergileyen çalışanın ise, bahsi geçtiği üzere rekabetin artmış olduğu günümüzde müşteri memnuniyetini olumsuz yönde etkileyeceği ifade edilebilir. Örgüt içinde yaşanan sinizm işten ayrılmaları da artırmaktadır (Altınöz vd. 2011, 287).

İş hayatının giderek daha dinamik bir yapıya geçmesi ve karmaşıklaşıyor olması çalışanlar üzerinde baskı unsuru oluşturmaktadır. Oluşan bu baskı çalışanları sinik tutumlara yönelmekte ve bu tutumlar da beraberinde verimi düşük çalışanlar getirmektedir. Bu sebepten ötürü örgütlerin artık fazlasıyla farkında oldukları durum, çalışanların kendileri için ne kadar değerli olduğudur. Sinizm, çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri olumsuz düşünce ve hisler olarak da ifade edilmektedir. Bireylerin, örgütlerine karşı yaşamış ya da hissetmiş oldukları olumsuz deneyimlerin sonucunda meydana gelen eleştirel ve küçümseyici tavır olarak da tanımlanan sinizm, James'in ifadesiyle, örgüt içindeki bireylerin yalnızca kendi çıkarlarına göre hareket ettiklerini, adaletin, içtenliğin ve dürüstlüğün de bu çıkarlar doğrultusunda görmezden geldiği şeklinde karşılık bulmaktadır (Karacaoğlu ve İnce 2013, 182-186). Daha önce gerçekleştirilen çalışmalar doğrultusunda sinizm başkalarına karşı hissedilen olumsuzluk şeklinde tanımlanabilirken, günümüzde beklentilerin karşılanamamasından doğan hayal kırıklığı şeklinde tanımlanmaktadır (Andersson ve Bateman 1997, 450).

Bakker, sinik tutumlar içinde olan bireylerde, örgüt içindeki en ufak problemlerin bile çözüme kavuşamayacağına dair bir inançsızlığın görüldüğünü ifade etmektedir. Öte yandan yaşanan inançsızlık nedeniyle bu tip kişilerde, sorunları çözme çabasına bile gerek olmadığı çünkü çözümün mümkün olmadığı yönünde bir inanç olduğu düşünülmektedir. McClough da bu kişileri örgütsel sinik olarak tanımlamakta ve bu kişilere göre sorunların sistemin doğasından kaynaklanıyor olmasından ötürü çabaların boş olduğunu düşündüklerini ifade etmektedir (Nartgün ve Kartal 2013, 49). Sinizm hakkında yapılan çalışmalar sonucunda, sinik bireylerin örgütlerine güven duymadıklarını ve örgütlerinin kendilerini sömürdüklerine inandıkları belirlenmiştir. Öte yandan örgütte sinik tutumların oluşmasına ön ayak olan güven eksikliğinin ise örgüt içindeki bilgi eksikliğinden ileri geldiği düşünülmektedir (Eaton 2000, 1- 4). Chrobot-Mason, yapılan son araştırmalara göre örgütteki sinizm dozunun artmasıyla, güven düzeyinin düştüğünü ifade etmişlerdir (Türköz vd. 2013, 288-291). Güven, bireylerin birbirlerine karşı hissettikleri pozitif bir duyguyu ifade etmektedir (Özler vd. 2010, 48-50). Solomon ve Flores'e göre güven, "bireyin vaatleriyle, taahhütleriyle, duygularıyla ve kendi iç tutarlılığı ile ürettiği, oluşturduğu, kurduğu, koruduğu ve sürdürdüğü bir şey, bir seçenek, bir tercih ve insan yaşamının aktif bir parçası" olarak tanımlanmaktadır (Türköz vd. 2013, 288-291). Öte yandan güven kişilerarası iletişimde son derece önem arz etmektedir. Güven meselesi örgütlerde de aynı önemi ifade etmektedir. Örgütteki herkesin birbirine güveniyor olması o örgüt içindeki iletişimi kuvvetlendirip, sinik bireylere yer vermeyecektir. Bir örgütte güven varsa sinik duygular yer bulamayacak ancak güven yoksa örgütlerde sinizmin ve dolayısıyla sinik bireylerin miktarı artabilecektir (Özler vd. 2010, 48-50). Stanley vd. sinizm ve güvenin birbiriyle ilişkili olmasının yanı sıra, sinizmin olmadığı yerlerde de güvensizlik oluşabileceğini

diğer bir ifadeyle sinizmin güvensizlik için gereken şartları oluşturduğunu belirtmektedir. Öte yandan Thompson ise, sinizmin güvensizliği de içerdiğini ancak kavram olarak daha geniş olup, aynı zamanda hayal kırıklığı ve umutların kaybedilmesi gibi duygusal tepkileri de içine aldığı ifade etmiştir (Özler vd. 2010, 53-54). Örgütlerde bazen de bireylerin, sinizm etkilerinin ne şekilde görüleceğinin net bir tanifi bulunmamakta, bazen kişiler sinik tutumları, mizah kullanarak ve özellikle de alaycı mizah kullanarak belirtmekten büyük bir keyif almaktadır (Dean vd. 1998, 346). Örgütlerde sinizmin yaşanmasının altında kapalı yönetim politikaları, yeterli iletişimin olmaması, adaletsiz tutumlar, örgüt içinde eşitliğin olmadığı gibi pek çok neden yatmaktadır ve sinizm hem kişisel hem örgütsel anlamda sorunlu bir sürece işaret etmektedir. Böyle bir durumla karşılaşmamak için yönetici ve liderlerin önleyici ve yok edici stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir (Özler vd. 2010, 48-50).

Literatürde de sıklıkla görüleceği gibi örgütsel sinizme dengesiz güç dağılımı, sözleşme kurallarına uyumsuzluk, adaletsiz yaklaşımlar, olumsuz yönetim şartları (Gül ve Ağıröz 2011, 29), artan çalışma süreleri ve örgütsel desteğin azalıyor olması gibi pek çok etmen sebebiyet verebilmektedir. Özgener vd.'nin ifadesiyle sinizm, bazı kişilik bozuklukları ya da olumsuz yöndeki aşırı duygusallık gibi kişisel özelliklerin yanı sıra örgüt içindeki yetersiz liderler, yüksek şüphecilik, aşırı anksiyete ve çalışanın sömürüldüğü yönündeki inançlarıyla da ilişkilendirilmiştir (Altınöz vd. 2011, 290). Ancak bu noktada FitzGerald, son dönemlerde gerçekleştirilen çalışmalarda, yaşanan örgütsel sinizmin kişilik özelliklerinden daha çok örgüt politika ve kararlarına yönelik bir tepki olduğunu belirtmektedir (Efeoğlu ve İplik 2011, 348-349). Son olarak sinizmin, daha önce yaşanılıp tecrübe edilen ve sonrasında meydana gelen "öğrenilmiş düşünce" olarak ifade edildiği iddia edilmektedir (Johnson ve O'leary-Kelly 2003; Akt. Karacaoğlu ve İnce 2013, 187).

Örgütsel sinizm 1998 yılında Dean vd. tarafından üç boyutta ele alınmıştır. Örgüte karşı olan olumsuz düşünceleri içeren bilişsel, örgütte meydana gelen olumsuzluklara geliştirilen tepkiler olarak duygusal ve yine örgüte karşı gerçekleştirilen olumsuz tavırları kapsayan davranışsal olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Dean vd. 1998, 345)

**Bilişsel Boyut:** Sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyut, örgüt içinde görülen öfke, hor görme, gibi bazı olumsuzlukları barındıran inancı ifade etmektedir. Bu noktadan değerlendirildiğinde sinizm, insan davranışlarında görülen ve inançsızlık sürecinde hızla ilerleyen bir eğilim olarak ifade edilmektedir (Özler vd. 2010, 49). Bu inançsızlığı yaşayan bireyler örgütleri tarafından ihanete uğradıkları düşüncesini hissederler. Bu bağlamda Kalağan 'a göre bilişsel boyutta sinik bireyler, örgüt içinde gerçekleşen hiçbir açıklamayı da dikkate almamakta ve resmî kabul etmemektedir (Efeoğlu ve İplik 2011, 348-349). Bilişsel boyut, örgüt çalışanlarının, örgüte karşı geliştirilmiş oldukları ve örgütün dürüstlükten adillikten yoksun olduğuna dair geliştirilen sinizm boyutudur (Dean vd. 1998 345-346).

**Duygusal Boyut:** Duygusal boyut esasen bilişsel boyutu takip eden süreçtir ve bu süreç sonrasında yaşanan sinirlenme, gerilme, anksiyete duyma gibi bazı duyguları içermektedir (Dean vd. 1998 345-346). Hatta örgütsel sinizmin bu boyutunu yaşayan bireylerin, örgütlerine karşı iğrenme, tikslenme ve utanma gibi duygular bile yaşadıkları ifade edilmektedir (Kutunis ve Çetinel 2010, 188). Özalp ve Kırel, duygusal boyut 'u bireyin olumlu ya da olumsuz olarak sınıflandırdığı duygusal deneyimler olarak ifade etmektedirler. Bu noktada zor bir konuda görevlendirilen ve bu görevde başarılı olan işgörenin hissettiği mutluluk ve gururun yanı sıra istemediği bir konuda görevlendirilen işgörenin hissettiği endişe örnek olarak verilebilecektir (Karacaoğlu ve İnce 2013, 188).

**Davranışsal Boyut:** Davranışsal boyut, tüm sinizm türleriyle bağlantılı olarak çalışanların, çevrelerine örgütleri hakkında olumsuz ifadelerde bulunması, şikâyet etmesi, huzursuzluğunu dile getirmesi gibi davranışsal süreçleri içermektedir (Dean vd. 1998, 345-346). Brandes ve Das davranışsal boyutu örgüt içindeki sinik tutumların sözlü olmaksızın, bireylerin birbirlerine anlamlı bakışlar göndererek, gülümseyerek ve hatta sırtarak küçümseyici tavırlar içerisine girmeleri olarak ifade etmiştir (Karacaoğlu ve İnce 2013, 188).



### 1.3. Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki ve Araştırma Hipotezi

Örgüt içinde nitelikli olarak sınıflandırılabilir işgücünün olması ve örgüte bağlı tutulabilmesi düşünüldüğü kadar kolay değildir. Günümüz rekabet şartlarında bilgi birikimi yüksek bireyleri örgütte tutabilmenin tek yolu da çalışanlara maddi imkânları yeterince sağlıyor olmaktan geçmemektedir. Sadece örgütüne olan bağlılığı zayıf olduğu için, aldığı ücretin çok altında olan işlere transfer olanlar görülmektedir. Bu duruma neden olarak ise yöneticilerin başarısızlığı gösterilebilmektedir. Çalışanların bu bağlılığını sağlayan çevresel faktörler önemli olduğu kadar o kişinin kişisel özellikleri de belli ölçüde önem arz etmektedir. Yanı sıra bu bağlılık beraberinde, çalışanın örgüt için tüm yeteneklerini ve bilgisini sergilemesini de sağlayacaktır. Bireyler kendilerini örgütlerine bağlı hissettikleri ölçüde başarı elde edebileceklerdir. Eisenberger de çalışanların işlerine daha sıkı bağlı olmasının yolunun örgüt desteğini hissetmelerinden geçtiğini ifade etmektedir. Bu desteği alan kişilerin işlerine sıkı sıkıya bağlı olarak işten ayrılmayı düşünmeyeceklerini ifade etmiştir (Özdevecioğlu 2003, 113-116). Örgütsel anlamda bağlılığı artırabilmenin yolu ise bağlılığı destekleyecek stratejiler geliştirilmesiyle ilintilendirilmektedir (Altınöz vd. 2011, 287).

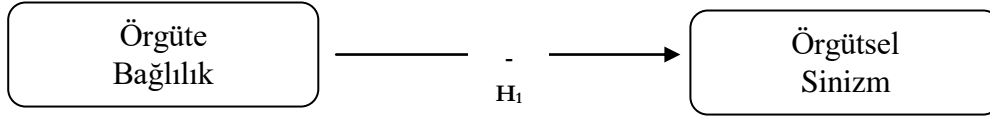
Wanous örgütsel anlamda sinizmi yaşayan bireyleri, yapılabilecek değişimlerden şüphe duyup, gerçekleşen değişikliklere tümüyle sırtlarını dönmüş kişiler olarak tanımlamıştır. Brandes ise yaptığı bir çalışma sonrası örgüte bağlılık ve sinizm arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu paralelde örgütsel sinizm ile örgüte bağlılık arasında ters orantı olduğunu söylemek mümkündür. Özetle, örgütsel sinizm arttıkça örgüte bağlılık azalmaktadır. Bu aşamada, çalışanların örgüte bağlılıkları üzerinde durulması gereken bir noktadır (Okçu vd. 2015, 300-303).

Örgüte bağlılık ve sinizm ilişkisi mercek altına alındığında; örgütsel sinizm ile örgüte bağlılık arasında yüksek güçte bir ilişki olduğu görülmektedir. Abraham, Eaton, Wanous vd. 'nin yapmış oldukları araştırmalar sonucunda, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinde görülen yükselişin bağlılıklarını zedelediği ve azalttığı yönünde bulgular elde edilmiştir. Örgütsel sinizmde görülen artış örgüte bağlılığı düşürücü etkiye sahiptir (Okçu vd. 2015, 302). Sinizm yaşayan çalışanların ise, çoğu çalışanın hedeflerine kolaylıkla ulaştığı örgütlerde, kendilerine ulaşılması güç hedefler koyup, sonrasında bu hedeflere ulaşamamaları sebebiyle örgüte bağlılıklarına azaltıcı yönde etki ettikleri görülmektedir (Abraham 2000, 275). Sinizm, bireyleri örgüte bağlama noktasında olumsuz etkisi olabilecek bir algıyı ifade etmektedir. Örgütsel sinizm, bağlılık konusuna doğrudan etki eden ve çalışanın algısını kolayca bu yöne çekebilen bir durumu oluşturmaktadır (Eaton 2000, 12). Ho ve Chang, örgüt içinde çalışanlara karşı adaletli olup, eşit mesafede durabilmenin, örgüte bağlılığı ve beraberinde sinizm tutumunu etkilediğini ifade etmektedir. Yapılan çalışmalar da göstermektedir ki çalışanların örgütte algılamış oldukları adaletsizlik, örgüte bağlılıklarını zedeleyip, ardından gelişebilecek sinizm tutumu ile işten ayrılmalara sebebiyet vermektedir (Efeoğlu ve İplik 2011, 345).

Buchanan'ın ifadesiyle örgüt içinde sinizmi yaşayan sinik bireylerin bu tavırları, aslında kendilerinin toplumsal anlamdaki eksikliklerinden ve güvensizliklerinden ileri gelmektedir. Bu kişilerin bazı beklentileri vardır ve bu beklentiler gerçekleşse dahi beklentileri ile gerçekleşen durumlar arasında farklılıklar görüp süreci olumsuzluğa taşımaktadır (Abraham 2000, 275). Buradan hareketle, bir örgütte güven varsa sinik duygular yer bulamayacak ancak güven yoksa bu örgütlerde sinizmin ve dolayısıyla sinik bireylerin miktarı artacaktır (Özler vd. 2010, 48).

Konu ile ilgili yapılan önceki çalışmalar (Kasalak ve Güneri, 2017; Yavuz ve Bedük, 2016; Türköz, Polat ve Coşar, 2013; Yıldız, 2013; Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Okçu, Şahin ve Şahin, 2015; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Fındık ve Eryeşil, 2012; Aydın ve Akdağ, 2016) incelendiğinde, örgüte bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve bu bağlamda örgüte bağlılık arttıkça örgütsel sinizmin azaldığı genel olarak tespit

edilmiştir. Bu bilgiler ışığında farklı bir sektör olarak telekomünikasyon alanında çalışanlar üzerinde araştırma yapılarak aşağıdaki hipotez test edilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

$H_1$ : Örgüte bağlılık çalışanların örgütsel sinizm tutumlarını negatif olarak etkilemektedir.

## 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

“Çalışanları örgüte bağlılıkları sinizm tutumlarını etkiler mi?” sorusundan hareketle hazırlanan bu çalışmada örgüte bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştırmak amaçlanmıştır. Bu kapsamda telekomünikasyon sektöründe çalışan 156 kişiye ulaşılarak bir çalışma yürütülmüştür. Telekomünikasyon alanının seçilmesinin temel nedeni, konu ile ilgili yapılmış ulusal çalışmaların çoğunlukla eğitim (Kasalak ve Güneri, 2017; Yıldız, 2013), turizm (Aydın ve Akdağ, 2016; Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011), sanayicilik (Fındık ve Eryeşil, 2012) ve tekstil (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoglu, 2007) gibi farklı alanlarda yoğunlaşmasıdır. Bu kapsamda telekomünikasyon sektöründe çalışanların da diğer sektörlerde çalışanlar ile benzer tutumlara sahip olup olmadığı belirlenebilecektir.

Araştırmanın amacını gerçekleştirmek maksadıyla, örgüte bağlılığı ölçmek üzere Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen 18 maddelik Örgüte Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek ile örgüte bağlılık, duygusal (6 soru), devam (6 soru) ve normatif bağlılık (6 soru) olmak üzere üç boyut üzerinden ölçümlenebilmektedir. Diğer taraftan katılımcıların sinizm tutumlarını belirlemek üzere Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) ve Karacaoğlu ve İnce (2012)’nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yaparak Türkçe’ye uyarladığı 13 maddelik Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek bireylerin sinizm tutumlarını bilişsel (5 soru), duygusal (4 soru) ve davranışsal (4 soru) olmak üzere üç boyutta ölçümlemeye imkan vermektedir. Her iki ölçekte (1) Kesinlikle Katılmıyorum ile (5) Kesinlikle Katılıyorum olmak üzere 5’li likert üzerinden cevaplanmaktadır.

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS istatistik programı ile analiz edilmiştir. Bu kapsamda betimleyici istatistikler olarak frekans ve yüzde analizleri, aritmetik ortalama değerleri izlenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere ise korelasyon analizi kullanılmıştır.

## 3. BULGULAR

### 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Özellik	1	2	3	4	5	Toplam
Cinsiyet	Erkek	Kadın				
	n	94	62			156
	%	60,3	39,7			100
	Lise	Önlisans	Lisans	Lisansüstü		

<b>Eğitim Durumu</b>	n	4	39	89	24	156
	%	2,6	25,0	57,0	15,4	100
<b>Yaş</b>		<b>25 Yaş ve Altı</b>	<b>26-35 Yaş Arası</b>	<b>36-45 Yaş Arası</b>	<b>46 Yaş ve Üstü</b>	
	n	9	113	25	9	156
	%	5,8	72,4	16,0	5,8	100
<b>Medeni Durum</b>		<b>Evli</b>	<b>Bekar</b>			
	n	68	88			156
	%	43,6	56,4			100
<b>Çalışma Süresi</b>		<b>1 Yılden Az</b>	<b>1-5 Yıl Arası</b>	<b>6-10 Yıl Arası</b>	<b>11-15 Yıl Arası</b>	<b>16 Yıl ve Üstü</b>
	n	8	85	32	16	15
	%	5,1	54,5	20,5	10,3	9,6
<b>Gelir Durumu</b>		<b>3000 TL'den Az</b>	<b>3000-3999 TL</b>	<b>4000-4999 TL</b>	<b>5000 TL ve Üzeri</b>	
	n	88	52	8	8	156
	%	56,4	33,3	5,1	5,1	100

Tablo 1'deki bulgulara göre çalışmaya katılan işgörenlerin çoğunluğu erkek (%60,3) ve bekar (%56,4)'dir. Yaş açısından katılımcılar değerlendirildiğinde % 72,4 ile çoğunluğun 26-35 yaş grubu arasında olduğu görülmektedir. Eğitim açısından en fazla katılımcı lisans mezunlarından oluşmaktadır (%57,0). Katılımcıların çalışma süreleri dikkate alındığında 1,5 yıl arası çalışanların diğer çalışan gruplarına kıyasla çoğunluğu (%54,5) oluşturduğu söylenebilir. Son olarak gelir durumları açısından araştırmaya katılanlar değerlendirildiğinde 3000 TL'den az gelire sahip çalışanların yine çoğunluğu (%56,4) oluşturduğu tespit edilmiştir.

### 3.2. Katılımcıların Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Tutumları

Katılımcıların örgüte bağlılık ve örgütsel sinizm ile söz konusu değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

	n	$\bar{X}$	Std. Sap.
<i>Genel Sinizm Tutumu</i>	156	2,34	,866
<i>Genel Örgüte Bağlılık Tutumu</i>	156	3,24	,423
<i>Duygusal Bağlılık</i>	156	3,10	,437
<i>Devam Bağlılığı</i>	156	3,32	,758
<i>Normatif Bağlılık</i>	156	3,14	,668
<i>Bilişsel Sinizm</i>	156	2,55	,866
<i>Duygusal Sinizm</i>	156	2,11	1,122
<i>Davranışsal Sinizm</i>	156	2,31	,904

Örgüte bağlılık ve örgütsel sinizm ile alt boyutlara ilişkin ortalama değerler incelendiğinde katılımcıların genel örgüte bağlılıklarının (Ort=3,24) ortalamasının üzerinde ancak çok fazla yüksek olmadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan katılımcıların genel sinizm tutumları incelendiğinde ise Ort=2,34 ile düşük olarak değerlendirilebilecek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların örgütsel sinizm tutumları beklendiği üzere düşük çıkmıştır ancak örgüte bağlılığın ortalamasının üzerinde olmasına rağmen yüksek bir değerde olmadığı söylenebilir.

Boyutlar bazında bulgular değerlendirildiğinde en yüksek ortalamaya sahip örgüte bağlılık boyutu Ort=3,32 ile devam bağlılığı olduğu saptanmıştır. En düşük örgüte bağlılık boyutu ise



3,14 ortalama değer ile duygusal bağlılık boyutu çıkmıştır. Örgütsel sinizm boyutları değerlendirildiğinde ise çalışanlar en az düzeyde duygusal sinizm (Ort=2,11) hissederken, en fazla ise bilişsel sinizm (Ort=2,55) hissettikleri belirtmişlerdir.

### 3.3. Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Çalışmanın temel amacı kapsamında örgüte bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3’de sunular bulgulara göre örgüte bağlılık ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif yönlü ( $r = -.576$ ) nispeten güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yine örgüte bağlılığın alt boyutları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif yönlü ( $r = -.104$ ), devam bağlılığı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif yönlü ( $r = -.322$ ) ve son olarak normatif bağlılık ve örgütsel sinizm arasında yine anlamlı ve negatif ( $r = -.703$ ) ilişki olduğu saptanmıştır.

**Tablo 3: Korelasyon Analizi**

	X	s.s.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Genel Örgütsel Sinizm	2.34	.866	-							
2. Genel Örgüte Bağlılık	3.24	.423	<b>-.576**</b>	-						
3. Duygusal Bağlılık	3.10	.437	<b>-.104**</b>	.311**	-					
4. Devam Bağlılığı	3.32	.758	<b>-.322**</b>	.802**	.066	-				
5. Normatif Bağlılık	3.14	.668	<b>-.703**</b>	.788**	.011	.434**	-			
6. Bilişsel Sinizm	2.55	.866	.890**	<b>-.526**</b>	-.172*	-.187**	<b>-.676**</b>	-		
7. Duygusal Sinizm	2.11	1.122	.944**	<b>-.595**</b>	-.057	-.392**	<b>-.650**</b>	.764**	-	
8. Davranışsal Sinizm	2.31	.904	.874**	<b>-.423**</b>	.149	-.292**	<b>-.572**</b>	.625**	.782**	-

\*\* p<0.01

Boyutlar bazında elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde en yüksek korelasyon normatif bağlılık ile örgütsel sinizm arasında görülmüştür ( $r = -.703$ ). Çalışanların ahlaki anlamda bir örgütte çalışmalarını, sinizm gibi olumsuz davranışlardan uzaklaştıklarını ortaya koymaktadır.

## SONUÇ

Bu çalışmada, örgüte bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu kapsamda telekomünikasyon sektöründe çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri ve bu bağlılıklarının örgütsel sinizm tutumları ile ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma elde edilen bulgular örgüte bağlılık ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki varlığını göstermiştir. Bu bulgular konu ile ilgili yapılmış diğer araştırma sonuçları Kasalak ve Güneri, 2017; Yavuz ve Bedük, 2016; Türköz, Polat ve Coşar, 2013; Yıldız, 2013; Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Okçu, Şahin ve Şahin, 2015; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; Fındık ve Eryeşil, 2012; Aydın ve Akdağ, 2016) ile benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Bu kapsamda örgüte bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki negatif yönlü bu bulgu araştırmanın hipotezini desteklemiştir. Buna göre çalışanların örgüte bağlılıkları örgütsel sinizm tutumlarını negatif olarak etkilemektedir yönünde geliştirilen araştırma hipotezi, çalışma sonucu elde edilen bulgular ile desteklenmiştir. Ayrıca çalışmanın diğer bulguları kapsamında örgütsel sinizm ile tüm örgüte bağlılık boyutları yine anlamlı ve negatif yönlü bir korelasyon göstermiştir. Özellikle normatif bağlılık ile örgütsel sinizm arasında kuvvetli ve negatif yönlü bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Çalışanların ahlaki bir sorumluluk olarak gördükleri ve bu

bağlamda örgüte bağlandıklarını gösteren normatif bağlılık ile sinizm gibi olumsuz bir davranıştan çalışanların uzaklaştığı söylenebilir.

Çalışanların genel olarak örgüte bağlılıkları ve alt boyutları incelendiğinde, genel örgüte bağlılıklarının ortalamasının biraz üzerinde (3,24) olduğu görülmüştür. Dolayısıyla çalışanların yüksek bir bağlılık hissetmedikleri söylenebilir. Diğer taraftan, boyutlar bağlamında ise en yüksek bağlılık boyutu devam bağlılığı olarak saptanmıştır. Son olarak örgütsel sinizm tutumları açısından çalışanlar incelendiğinde ise genel örgütsel sinizm tutumları 2,34 ortalama ile düşük düzeyde gerçekleşmiştir. Çalışanların olumsuz bir tutumu ifade eden sinizm açısından, çalıştıkları örgüte karşı sinizm tutumlarının nispeten düşük olduğu ifade edilebilir. Boyutlar açısından örgütsel sinizm değerlendirildiğinde, en düşük sinizm boyutu 2,11 ortalama ile duygusal sinizm; En yüksek ise 2,55 ortalama ile bilişsel sinizm olarak saptanmıştır. Bu bulgular, çalışanların örgütsel sinizm ile ilgili bir bilince ve inanca sahip olmakla birlikte bunu duygularına yansıtmadıklarını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla yöneticilerin bilişsel düzeydeki sinizmi kontrol altına alarak ortadan kaldırılması için üzerinde önemle durmaları önerilebilir.

Çalışmada her ne kadar kısıtlılıklardan kaçınılmaya çalışılsa da, her çalışmada olabilecek bazı genel kısıtlımların söz konusu olduğu söylenebilir. Öncelikle çalışmanın özgünlüğünü kazandıran telekomünikasyon sektöründe yapılması yanında, bu alanda faaliyet gösteren sadece bir örgütün seçilmesinden zaman ve maliyet açısından kaçınılamamıştır. Dolayısıyla sektörel bağlamda birden fazla örgütte çalışanlardan verilerin toplanması sağlanarak daha genellenebilir sonuçlar elde edilebilir. Ayrıca, bundan sonraki yapılacak çalışmalarda sektörel karşılaştırmalara yer vermek, bu alana katkı yaratma açısından yerinde bir çaba olacaktır.

## KAYNAKÇA

ABRAHAM, R. (2000). ORGANIZATIONAL CYNICISM: BASES AND CONSEQUENCES. GENETIC, Social, and General Psychology Monographs, 126(3), 269.

ALLEN, N. J., VE MEYER, J. P. (1990). THE MEASUREMENT AND ANTECEDENTS OF AFFECTIVE, CONTINUANCE AND NORMATIVE COMMITMENT TO THE ORGANIZATION. Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 63(1), 1-18.

ALTINÖZ, M., ÇÖP, S., VE SİĞİNDİ, T. (2011). ALGILANAN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ: ANKARA'DAKİ DÖRT VE BEŞ YILDIZLI KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 15(21), 285-315.

ANDERSSON, L. M., VE BATEMAN, T. S. (1997). CYNICISM IN THE WORKPLACE: SOME CAUSES AND EFFECTS. Journal of Organizational Behavior, 18 (5), 449-469.

AYDIN, M. VE AKDAĞ, G., (2016). THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CYNICISM AMONG HOTEL EMPLOYEES IN SOUTHEASTERN ANATOLIA REGION OF TURKEY, Eurasian Journal of Business and Management, 4 (4), 2016, 81-89.

BAYRAM, L. (2005). YÖNETİMDE YENİ BİR PARADİGMA: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK. Sayıştay Dergisi, Sayı, 59, 125-139.

BRANDES, P, DHARWADKAR, R. VE DEAN, J. W., (1999), DOES ORGANIZATIONAL CYNICISM MATTER? EMPLOYEE AND SUPERVISOR PERSPECTIVES ON WORK OUTCOMES. Eastern Academy of Management Proceedings, 150-153.

ÇAĞAR, N. D., VE CEYLAN, A. (2005). İŞ MOTİVASYONUNUN ÇALIŞAN BAĞLILIĞI VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (1), 52-66.

DEAN, J. W., BRANDES, P., VE DHARWADKAR, R. (1998). ORGANIZATIONAL CYNICISM. Academy Of Management Review, 23 (2), 341-352.

DURNA, U., VE VEYSEL, E. R. E. N. (2011). ÜÇ BAĞLILIK UNSURU EKSENİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK. Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2), 210-219.

EATON, J. A. (2000). A SOCIAL MOTIVATION APPROACH TO ORGANIZATIONAL CYNICISM. Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program In Psychology, York University, Toronto.

EFEYOĞLU, G. E., VE İPLİK, A. G. E. ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADALETİN ÖRGÜTSEL SINIZM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK İLAÇ SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20 (3), 343-360.

ERDOST, H.E., KARACAOĞLU, K. VE REYHANOĞLU, M. (2007), ÖRGÜTSEL SINIZM KAVRAMI VE İLGİLİ ÖLÇEKLERİN TÜRKİYE’DEKİ BİR FİRMADA TEST EDİLMESİ, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 514-524.

FINDIK M. VE ERYEŞİL K. (2012). “ÖRGÜTSEL SINIZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA”. International Iron & Steel Symposium, Bildiri Kitabı, Karabük, Türkiye, 1250-1255.

GÜL, H., VE AGİRÖZ, A. (2011). MOBBING VE ÖRGÜTSEL SINIZM ARASINDAKİ İLİŞKİLER: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA. Journal Of Economics & Administrative Sciences/Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (2), 27-47.

HELVACI, M. A., VE ÇETİN, A. (2012). İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ (UŞAK İLİ ÖRNEĞİ) Turkish Studies, 7 (3), 1475-1497.

KALAĞAN, G. (2009). ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL SINIZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

KALAĞAN, G., VE GÜZELLER, C. O. (2010). ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27 (27), 83-97.

KARACAOĞLU, K., VE İNCE, A. G. F. (2013). POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN ÖRGÜTSEL SINIZM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ. Kayseri İlindeki İmalat Sanayi

İşletmelerinde Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18 (1), 181-202.

KASALAK, G. VE GÜNERİ, B., (2017). ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜT ADALETİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ, The Journal of International Education Science, 4 (11), 416-434.

KUTANIS, R. Ö., VE ÇETİNEL, E. (2009). ADALETSİZLİK ALGISI SİNİZMİ TETİKLER Mİ?: BİR ÖRNEK OLAY. 17. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 693-699.

MEYER, J. P., VE ALLEN, N. J. (1991). A THREE-COMPONENT CONCEPTUALIZATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT. Human Resource Management Review, 1 (1), 61-89.

MEYER, J. P., ALLEN, N. J., VE SMITH, C. A. (1993). COMMITMENT TO ORGANIZATIONS AND OCCUPATIONS: EXTENSION AND TEST OF A THREE-COMPONENT CONCEPTUALIZATION. Journal Of Applied Psychology, 78(4), 538-551.

OKÇU, V., ŞAHİN, H. M. VE ŞAHİN E. (2015). BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZME İLİŞKİN ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ. International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS). 3(4), 298-313. Doi; 10.14486/IJSCS391.

NARTGÜN, Ş. S., VE KARTAL, V. (2013). ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ (TEACHERS' PERCEPTIONS ON ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL SILENCE). Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(2), 47-67. Doi: 10.14686/201321980

ÖZDEVECİOĞLU, M. (2013). ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18 (2), 113-130.

ÖZLER, D. E., ATALAY, C. G., VE ŞAHİN, M. D. (2010). ÖRGÜTLERDE SİNİZM GÜVENSİZLİKLE Mİ BULAŞIR?. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (2), 47-57.

ÖZUTKU, H. (2008). ÖRGÜTE DUYGUSAL, DEVAMLILIK VE NORMATIF BAĞLILIK İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ. Istanbul University Journal Of The School Of Business, 37 (2), 79-97.

TAŞKIN, F., VE DİLEK, R. (2010). ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), 37-46.

TINAZTEPE, C. (2012). ÖRGÜT İÇİ ETKİN İLETİŞİMİN ÖRGÜTSEL SİNİZME ETKİSİ. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4 (1), 53-63.

TÜRKÖZ, T., POLAT, M., VE COŞAR, S. (2013). ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL GÜVEN VE SİNİZM ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ

ROLÜ. Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20 (2), 285-302.

WIENER, Y. (1982). COMMITMENT İN ORGANIZATIONS: A NORMATIVE VIEW. Academy Of Management Review, 7 (3), 418-428.

YAVUZ, A. VE BEDÜK, A., (2016). ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR KAMU BANKASININ KONYA ŞUBELERİNDE ÖRNEK UYGULAMA, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 35, 301-313.

YILDIZ, K., (2013). ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL MUHALEFET ARASINDAKİ İLİŞKİ, International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8/6, 853-879.