

## Çalışanların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi: Konya İli Örneği (Investigation of Organizational Cynism Levels of Employees: Example of Konya Province)

Beyza ERER<sup>a</sup>  Mehmet ŞAHİN<sup>b</sup> 

<sup>a</sup> Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Konya, Türkiye. [beyzaerer@selcuk.edu.tr](mailto:beyzaerer@selcuk.edu.tr)

<sup>b</sup> Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Konya, Türkiye. [sahinmehmet@selcuk.edu.tr](mailto:sahinmehmet@selcuk.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Örgütsel Sinizm Bilişsel Sinizm Duygusal Sinizm Davranışsal Sinizm  Gönderilme Tarihi 25 Haziran 2020 Revizyon Tarihi 10 Eylül 2020 Kabul Tarihi 15 Eylül 2020  <b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi	<b>Amaç</b> – Örgütsel sinizm, bireyin istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz inanç, duygu ve davranışlar göstermesidir. Çağdaş yönetim konularında hızla yerini almaya başlayan örgütsel sinizm kavramı; örgütsel bağlılık, örgütsel performans, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel gelişim ve değişim faaliyetleri gibi örgüt yararına olan faaliyetleri olumsuz etkileyerek örgütün varlığını tehdit eden bir davranış olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, imalat sanayiinde çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek ve sosyo-demografik özellikleri ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmektir. <b>Yöntem</b> – Çalışma kapsamında 240 çalışana anket uygulanmış ve bulgular istatistiksel veri analizi programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde; betimleyici analizler, bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. <b>Bulgular</b> – Analiz sonuçlarına göre katılımcıların genel örgütsel sinizm ortalamaları, bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm ortalamaları orta düzeydedir. Çalışanların davranışsal sinizm düzeyleri hem diğer boyutlara göre hem de örgütsel sinizmin geneline göre daha yüksektir. Çalışanların; eğitim düzeyleri, statüleri, gelir seviyeleri ve günlük çalışma süreleri ile genel örgütsel sinizm düzeyleri ve boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi ve statü arttıkça sinizm düzeyinin azaldığını söylemek mümkündür. <b>Tartışma</b> – Analiz sonuçlarına göre, çalışanların bazı sosyo-demografik özellikleri ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında anlamlı farklılıkların olduğu saptanmıştır.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> Organizational Cynicism Cognitive Cynicism Emotional Cynicism Behavioral Cynicism  Received 25 June 2020 Revised 10 September 2020 Accepted 15 September 2020  <b>Article Classification:</b> Research Article	<b>Purpose</b> – Organizational cynicism is the negative beliefs, feelings and behaviors of employees towards the organization. The concept of organizational cynicism, which has begun to take its place rapidly in contemporary management issues, emerges as a behavior that threatens the existence of the organization by negatively affecting activities such as organizational commitment, organizational performance, job satisfaction, organizational citizenship behavior, organizational development and change activities. In this context, the aim of the study is to determine the organizational cynicism levels of the workers in the manufacturing industry and to determine whether there is a significant difference between their socio-demographic characteristics and organizational cynicism and its sub-dimensions. <b>Design/methodology/approach</b> – Within the scope of the study, 240 employees were surveyed and the findings were evaluated using statistical data analysis program. Descriptive analyzes, independent samples t-test and ANOVA test were used in the analysis of the data. <b>Findings</b> – According to the results of the analysis, the average of organizational cynicism, cognitive cynicism, emotional cynicism, and behavioral cynicism are at a moderate level. The behavioral cynicism levels of employees are higher than both the level of other cynicism dimensions and the level of general organizational cynicism. Significant differences were found between the education levels, status, income levels and daily working hours of the employees and the general organizational cynicism levels and dimensions. It is possible to say that as the level of education and status increases, the level of cynicism decreases. <b>Discussion</b> – According to the results of the analysis, it has been determined that there are significant differences between some socio-demographic characteristics of employees and organizational cynicism and its sub-dimensions.

### Önerilen Atf/ Suggested Citation

Erer, B., Şahin, M. (2020). Çalışanların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi: Konya İli Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 2944-2959.

## 1. GİRİŞ

Sinizmin temelleri M.Ö. 4. Yüzyıldaki sinik okuluna kadar dayanmaktadır. Eski Yunan’da bir düşünce tarzı ve yaşam biçimi şeklinde kaynağını bulan bu kavram, Büyük İskender’in fikirlerinden esinlenen Sinoplu Diyojen’e dayanmaktadır. Diyojen’e gündüz vakti neden fenerle dolaştığı sorulduğunda “dürüst bir insan arıyorum” yanıtını vermiştir. Bu yanıt, insanların gerçekte dürüst olmadığı yönündeki inancı simgeleyen sinizm kavramını ifade etmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 78). Sinizmin örgüt ortamında gerçekleşmesi örgütsel sinizm kavramını gündeme getirmiş ve yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmin bütün dünyada yaygın olarak görüldüğüne dikkat çekilmiştir (Kalay vd., 2014: 128).

Böylesi yaygın görülen bir kavram ile ilgili yazında farklı bilim dallarında ve farklı zamanlarda birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda; örgütsel sinizm kavramına ait teorik bilgiye, nedenlerine ve sonuçlarına yer verilmiş ve önerilerde bulunulmuştur. Özellikle örgütsel sinizmin nedenleri üzerine odaklanan çalışmalarda, sinizme neden olan çeşitli faktörlerin bulunduğu belirtilmektedir. Bu faktörler örgüt kaynaklı olabileceği gibi bireysel kaynaklı da olabilmektedir. Dolayısıyla kişilerin sahip olduğu sosyo-demografik özellikler birey kaynaklı faktörler kapsamında yer almaktadır. Bunlar; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, statü, sahip olunan çocuk sayısı, hizmet süresi, çalışma saati ve gelir gibi özelliklerden oluşmaktadır. Söz konusu özellikler örgütsel sinizm çalışmalarında kontrol ya da aracı değişken olarak kullanılmış ve benzer ya da farklı sonuçlara ulaşılmıştır (Anderson ve Bateman, 1997; James, 2005; Efiltili vd., 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Tınaztepe, 2012; Yılmaz vd., 2016; Çankaya, 2018). Ancak her bilim dalı kendi perspektifinden konuya yaklaşarak bilimsel hayata ve iş hayatına katkı sağlayacak sonuçlara ulaşmıştır. Dolayısıyla, örgütü olumsuz etkileyen bu tarz kavramların farklı bilim dallarında, farklı sektörlerde ve farklı dönemlerde yapılmasının faydalı olacağı düşüncesiyle yapılan bu araştırmanın önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı, imalat sanayi çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini belirleyerek, sosyo-demografik özellikleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu doğrultuda, çalışmada ilk olarak örgütsel sinizme ilişkin teorik bilgiye yer verilmiş ve daha sonra uygulama bölümüne geçilmiştir.

## 2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

Sinizm olgusu her ne kadar son yıllarda yaygın kullanılmaya başlamış olsa da kökeni M.Ö. IV. y.y.’a kadar uzanan bir Antik Yunan felsefesi ya da hayat tarzı olarak karşımıza çıkmaktadır (Akdemir vd., 2016: 116). Kişilerin sadece kendi menfaatlerini koruduğuna inanan ve bu duruma bağlı herkesi menfaatçi olarak gören kimse “sinik” ve bu kavramı ifade etmeye yardımcı olan düşünce ise “sinizm” olarak tanımlanmaktadır (Yalçın, 2017: 4). Sinizme ait esas inanç; adalet, dürüstlük ve içtenlik gibi unsurların bireysel menfaatler uğruna feda edilmesi yönündedir. Dolayısıyla sinizm, “güvensizlik, hor görme, iğrenme, umutsuzluk, hayal kırıklığı, hüsrana” sözcükleriyle nitelendirilen bir tutumdur (James, 2005: 1).

Sinizm, bireysel olduğu gibi örgütsel kökenli de olabilmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84). Çünkü sinizm ile ilgili olan tutum ve davranışların çok sık bir biçimde her çeşit örgütte görülmesi sonucunda örgütsel sinizm kavramı gündeme gelmiş ve alan yazında örgütsel sinizm ile alakalı birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlar arasında en yaygın kullanılanlardan biri Dean ve arkadaşlarının (1998); atfetme, beklenti, sosyal değişim, tutum, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme kuramlarını dikkate alarak kavramsallaştırdığı tanımıdır. Söz konusu tanıma göre, kişinin bulunduğu örgüte karşı geliştirdiği olumsuz davranışlar “örgütsel sinizm” olarak ifade edilmekte ve bilişsel-duygusal-davranışsal olmak üzere üç alt boyutta ele alınmaktadır (Dean vd., 1998: 345).

İlk alt boyut olan bilişsel sinizm; kızgınlık ve hor görme gibi olumsuz duygular sonucunda ortaya çıkmakta ve örgütün doğruluktan mahrum olduğu inancını vurgulamaktadır. Bu nedenle örgütsel sinizm; iyi ve içten olmayan davranışlar ve güdüler ile alakalı inançsızlık eğilimidir. Dolayısıyla sinikler, örgütlerindeki uygulamalarda doğruluk, dürüstlük ve adalet gibi ilkelerin olmadığına inanmaktadırlar (Dean vd., 1998: 345). Duygusal sinizm, herhangi bir obje karşısında gösterilen duygusal reaksiyonlardır. Çalışanların bilişsel boyuttaki algılamaları ardından duygusal boyut kapsamındaki kızgınlık, sıkıntı ve utanma gibi güçlü tepkiler şeklinde kendini gösterir (Abraham, 2000: 269). Davranışsal sinizm ise, negatif ve çoğunlukla küçümseyici davranışta bulunma eğilimine sahiptir. Örgütüne karşı sinik tutumları olan çalışanların en belirgin davranışsal eğilimi örgütüne ilişkin yapmış olduğu sert eleştirilerdir. Bu boyut ayrıca karamsar tahminleri, manidar bakışları ve alaycı mizah gibi davranışları da kapsamaktadır (Brandes, 1997: 34-35; Dean vd., 1998:

346). Sonuç olarak örgütsel sinizm; inanç, duygu ve davranışlardan oluşan çok boyutlu bir kavramdır. Örgüt çalışanı bilişsel aşamada örgütün dürüstlükten yoksun olduğunu düşünerek duygusal aşamada örgüte karşı öfke, sıkıntı ve utanma gibi bazı olumsuz duygularla tepkisini ortaya koymakta ve davranışsal aşamada da harekete geçerek olumsuz davranışlar sergilemektedir.

Örgütsel yazın incelendiğinde, bireysel ve örgütsel birçok faktörün örgütsel sinizmi etkilediği görülmektedir. Bu faktörlerden; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, statü, sahip olunan çocuk sayısı, hizmet süresi, çalışma saati ve gelir bireysel faktörler (Cartwright, Holmes, 2006) olarak ele alınırken psikolojik sözleşme ihlalleri, iletişimsizlik, kişi-rol çatışması, örgütsel adaletsizlik algısı ve yüksek yönetici maaşları ise örgütsel faktörler olarak ele alınmıştır (Anderson ve Bateman, 1997). Bu örgütsel faktörler haricinde diğer örgütsel faktörleri de aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Pelit ve Pelit, 2014: 93);

- Doğru yönetilmeyen değişim uğraşları, küçülme ve yeniden yapılanma çabaları,
- Yoğun stres, aşırı iş yükü ve prosedürlerden kaynaklanan adaletsizlik,
- Terfi düzeylerinin yeterli olmaması,
- Çalışma saatlerinin uzun olması,
- Yıldırma ve dengeli olmayan güç dağılımı,
- Sosyal desteklerin yeterli olmaması,
- Kişisel beklentilerin karşılanmaması,
- Kişisel ve örgütsel amaçların uyumlaştırılmaması,
- Örgütsel karmaşıklığın ve politikaların artış göstermesi,
- İş değerlerinin geleneksel biçimlerde sürdürülmesi,
- Ani şekilde gerçekleştirilen işten çıkarmalar,
- Etkili olmayan karar mekanizmaları.

Tüm bu nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan örgütsel sinizm hem çalışanlar hem de örgütler açısından çok çeşitli ve olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bu doğrultuda, örgütsel sinizmin sonuçları bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayrılır.

*1)Bireysel Sonuçlar:* Bireysel yönden psikolojik, fizyolojik ve davranışsal sonuçları vardır. Yapılan araştırmalarda, örgütsel sinizmin sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı; depresyon, uykusuzluk ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara sebep olduğu belirtilmiştir (Mirvis ve Kanter, 1991). Bireyleri ruhsal ve sosyolojik olarak güçlü bir şekilde etkisi altına alan sinizm sinirlenme, gerilim, kaygılanma ve hırçınlaşma gibi psikolojik sonuçlara neden olmaktadır (Gençer, 2017: 33). Kişinin fizyolojisini de etkileyen sinizm kalp ve damar hastalıkları gibi rahatsızlıklara sebebiyet vermekte ve bu da bireyin yaşam süresini olumsuz etkilemektedir (Karadeniz, 2017: 88). Ayrıca sinik çalışanlar yönetime karşı çıkmakta veya örgütü aşağılama eğilimine girerek aşırı derecede vandalizm, misilleme veya sabotaj davranışlarında bulunabilmektedirler (Mishna ve Spreitzer, 1998: 571).

*2)Örgütsel Sonuçlar:* Örgütsel açıdan sinizm, örgütsel etkinliği ve verimliliği azaltırken ciddi anlamda hem maddi hem de manevi kayıplara yol açarak önemli sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bunlar; çalışanların örgüte karşı olan bağlılıkların azalması ya da yok olması, örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalması veya yok olması, işe karşı hissedilen doyumsuzluk, iş gücü devir oranında artışların yaşanması, işten çıkarılma ve ayrılma oranlarında yaşanan artış, sabotaj, hırsızlık ve dolandırıcılığın artması, örgüt yapılarında ortaya çıkan küçülmeler, örgüt kurallarına uyum sağlanmaması, itaatsizlik, örgüte karşı kuşku duyma ve güvensizlikte artış, işe yabancılaşma, örgütsel performansın düşmesi, duygusal tükenmede meydana gelen artış, etik kurallara uymama, olumsuz tutum ve davranışlarda artış, motivasyon kaybı, örgütü aşağılamada yaşanan artış, örgüt liderlerine karşı güvenin azalması, örgütsel gelişim ve değişim için gösterilen çabada isteksizlik ve çalışanlar arasında iletişimde zayıflık gibi çok geniş bir alana yayılan sonuçlardır (Anderson ve Bateman, 1997: 463; Mantere ve Martinsuo, 2001: 78-79; Rubin vd., 2009, 680; Kalağan, 2009: 81-82; Kutanis ve Çetinel, 2010: 189).

Örgütlerde giderek yaygın hale gelen sinizm bahsi geçen birçok olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Örgütsel sinizmi yönetmek, azaltmak hatta ortadan kaldırmak için örgütünde sinik davranışları gören yöneticiler örgütsel sinizme neden olan faktörleri araştırarak söz konusu sinik davranışları ortadan kaldırmaya çalışmalıdır. Bunun için yöneticiler (Reichers vd., 1997: 53; Özgener vd., 2008; Efilti vd., 2008: 281);

- Çalışanlar ile yönetim arasında güven ve iş birliği duygusunu geliştirmeli,
- Adil bir yönetim yapısı oluşturmalı,
- Örgütteki çalışma şartlarını iyileştirmeli,
- Örgütsel esneklik oluşturmalı ve bu durumu yaygınlaştırmalı,
- Örgüt içinde oluşan monotonluğu azaltmalı,
- İlişki odaklı davranışı vurgulamalı,
- Sinik tutumları değiştirmek için çalışanlara danışmanlık yapmalı,
- Çalışanları kendilerini ilgilendiren karar mekanizmasına dâhil etmeli,
- Çalışanlarda ortaya çıkabilecek stresi azaltarak tükenmişliğin önüne geçmeli,
- Zamanı verimli kullanmayı sağlamalı,
- Çalışanlar arasında oluşabilecek rekabeti etkili yönetmeli,
- Çalışanların beklentilerini karşılamalı,
- Çalışanları her anlamda (maddi, manevi, sosyal ve kültürel) desteklemeli,
- Çalışanlara yeni fırsatlar sunmalı,
- Çalışanları daha iyi anlamak için çift yönlü iletişimi kullanmalı,
- Beğenilen, güvenilen ve rasyonel sözcükleri ve olumlu mesajları kullanmalı,
- Hataları kabul edip, gerektiğinde özür dilemeli ve gerekli düzenlemeleri yapmalı,
- Empatik yaklaşımlar sergilemeli,
- Zamanlamanın etkinliğini arttırmalı,
- Ani değişimleri en aza indirmeli ve yapılan değişimler için çalışanları bilgilendirilmelidir.

### 3.YÖNTEM

#### 3.1.Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı; imalat sanayiinde çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek ve sosyo-demografik özellikleri ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1a: Cinsiyet değişkeni ile bilişsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1b: Cinsiyet değişkeni ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1c: Cinsiyet değişkeni ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2a: Medeni durum değişkeni ile bilişsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2b: Medeni durum değişkeni ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2c: Medeni durum değişkeni ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Yaş grubu değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3a: Yaş grubu değişkeni ile bilişsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3b: Yaş grubu değişkeni ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3c: Yaş grubu değişkeni ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Eğitim düzeyi değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4a: Eğitim düzeyi değişkeni ile bilişsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4b: Eğitim düzeyi değişkeni ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H4c: Eğitim düzeyi değişkeni ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Sahip olunan çocuk sayısı değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5a: Sahip olunan çocuk sayısı değişkeni ile bilişsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5b: Sahip olunan çocuk sayısı değişkeni ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H5c: Sahip olunan çocuk sayısı değişkeni ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Statü değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6a: Statü değişkeni ile bilişsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6b: Statü değişkeni ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H6c: Statü değişkeni ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7: İş tecrübesi değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7a: İş tecrübesi değişkeni ile bilişsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7b: İş tecrübesi değişkeni ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H7c: İş tecrübesi değişkeni ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8: Mevcut işletmedeki çalışma yılı değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8a: Mevcut işletmedeki çalışma yılı değişkeni ile bilişsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8b: Mevcut işletmedeki çalışma yılı değişkeni ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H8c: Mevcut işletmedeki çalışma yılı değişkeni ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H9: Aylık gelir değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H9a: Aylık gelir değişkeni ile bilişsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H9b: Aylık gelir değişkeni ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H9c: Aylık gelir değişkeni ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H10: Günlük çalışma saati değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H10a: Günlük çalışma saati değişkeni ile bilişsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H10b: Günlük çalışma saati değişkeni ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H10c: Günlük çalışma saati değişkeni ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir farklılık vardır.

### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma için uygulamanın yapıldığı tarihlerde Konya il merkezinde faaliyette bulunan ana metal sanayi çalışanları evren olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırma örnekleme, Konya Sanayi Odası'na kayıtlı ana metal sanayinde faaliyet gösteren ve en az 10 yıllık geçmişi olan 34 farklı işletmede çalışan toplam 240 çalışandan oluşmaktadır. Kolayda örnekleme yönteminin kullanıldığı araştırmamızda maksimum çeşitlilik sağlanmaya çalışılmıştır. Kolayda örnekleme, evren içinden seçilecek örnek kesiminin araştırmayı yapan kişinin yargılarınca saptandığı örnekleme yöntemidir (Çankaya, 2020: 270). Evren büyüklüğüne ait sağlıklı bir veri setine ulaşılmadığından bazı araştırmacılar, örnekleme büyüklüğünün evreni temsil etmesi için 100'den fazla olması gerektiğini savunmaktadırlar (Akgemci vd., 2020: 69). Buna göre örnekleme büyüklüğünün araştırmayı adil bir biçimde temsil ettiğini söylemek mümkündür.

### 3.4. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizinde Kullanılan Teknikler

Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada, veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu internet tabanlı hazırlanmış ve katılımcılara iletilmiştir. Kullanılan anket formunun birinci bölümünde, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş gurubu, eğitim düzeyi, sahip olunan çocuk sayısı, statü, iş tecrübesi, mevcut işletmedeki toplam çalışma yılı, aylık gelir seviyesi ve günlük çalışma saati) ilişkin sorular yer almaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde, katılımcıların örgütsel sinizm davranışlarını belirlemek amacıyla Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen, Kalağan (2009) tarafından akademisyenler üzerinde Türkçeye uyarlanan ve Karacaoğlu ve Aslan (2012) tarafından ise imalat sanayi çalışanları üzerinde geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış

olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 13 ifadeden ve 3 alt boyuttan (bilişsel, duygusal ve davranışsal) oluşmaktadır. Bu ifadelerden; ilk beşi bilişsel, bunları izleyen dördü duygusal ve son dördü ise davranışsal boyut ile ilgilidir. Örgütsel sinizme ait ifadeler 5’li likert ölçeğine göre düzenlenmiş ve ölçeğin toplam puan aralığı 13-65 arasında değişmektedir. Ayrıca ölçekte ters madde bulunmamakta olup ölçekten alınan yüksek puanlar örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmada kullanılan ölçek ile ilgili diğer bilgiler Tablo 1’de verilmektedir.

**Tablo 1.** Ölçeğin Cronbach’s Alpha Katsayıları ile Madde Sayıları

	Karacaoğlu ve Aslan (2012)	Bu araştırmada	
	Cronbach’s $\alpha$	Cronbach’s $\alpha$	Madde Sayısı
<b>Örgütsel Sinizm Ölçeği</b>	0,94	0,96	13
<b>Bilişsel Sinizm</b>	0,87	0,94	5
<b>Duygusal Sinizm</b>	0,82	0,94	4
<b>Davranışsal Sinizm</b>	0,70	0,87	4

Tablo 1’e göre örgütsel sinizm ölçeği ve boyutlarının güvenilirliğinin yeterli seviyede olduğunu söylemek mümkündür ( $\alpha > 0,70$ ).

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, SPSS Statistics 20.0 kullanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde parametrik veya parametrik olmayan testlere karar vermeden önce normallik denemesi yapılmıştır. Ölçeğin toplam puan ve alt boyutları ile ilgili yapılan normal dağılım testi sonucunda hem  $p > 0,05$  çıkmış hem de skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) katsayılarının -2 ile +2 arasında değerler aldığı sonucuna ulaşılmıştır. İstatistiksel analizlerde skewness ve kurtosis katsayı değerlerinin ideal olarak +1 ve -1 arasında olmasının arzulandığı, fakat katsayı değerlerinin -2 ile +2 değer aralığında olmasının da normal dağılım için kabul edilebilir olduğu ifade edilmektedir (Yalçın ve Koyuncu, 2014: 90). Bu nedenle çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile örgütsel sinizm davranışları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiş ve verilerin analizinde; Frekans ve Yüzde Analizi, Bağımsız Örneklem T-Testi ve ANOVA Testi (varyanslar homojen ise Tukey, değil ise Games-Howell testi) kullanılmıştır.

### 3.5.Sınırlılıklar

Araştırma konu ve uygulama açısından bazı kısıtlar taşımaktadır. Araştırmanın konusu, imalat sanayi çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini sadece sosyo-demografik özellikler yönünden incelenmesi ile kısıtlıdır. Araştırma maliyet ve zaman yönünden değerlendirildiğinde, verileri toplama işlemi 28.04.2020 - 10.06.2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Ayrıca sonuçlar, araştırma kapsamında yer alan hipotezler ile sınırlı olduğundan dolayı sonuçların genellenmesi gibi bir amaç bulunmamaktadır.

### 4.BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile ilgili frekans ve yüzde analizi sonuçlarına, örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm alt boyutlarına vermiş oldukları cevapların en düşük-en yüksek ortalama ve standart sapma değerlerine ve hipotez test sonuçlarına yer verilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri tablo halinde sunulmuş, daha sonra katılanların örgütsel sinizm ve boyutlarına ilişkin cevapları verilmiş en sonda ise araştırma hipotezlerine ait testler ve bu testlere ait tablolar sunulmuştur.

#### 4.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamındaki işletmelerde ankete katılan 240 kişiye ilişkin sosyo-demografik özellikler Tablo 2’de gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Parametreler		f	%	Parametreler	f	%	
Cinsiyet	Kadın	48	20	Çocuk Sayısı	Yok	61	25,4
	Erkek	192	80		1	51	21,3
Medeni Durum	Evli	170	70,8		2	66	27,5
	Bekâr	70	29,2		3 ve üstü	62	25,9
Yaş Grubu	18-25	25	10,4		Statü	Yönetici	51
	26-30	49	20,4	İşçi		189	77,5
	31-35	63	26,3	Meslekteki Çalışma Yılı	1-5 yıl	54	22,5
	36-40	57	23,8		6-10 yıl	54	22,5
	41 ve üstü	46	19,2		11-15 yıl	58	24,2
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	63	26,3		16-20 yıl	47	19,6
	Lise	75	31,3	21 yıl ve üzeri	27	11,3	
	Ön Lisans	37	15,4	İşletmedeki Çalışma Yılı	1-5 yıl	131	54,6
	Lisans	65	27,1		6-10 yıl	69	28,8
Aylık Gelir	1500-2000TL	13	5,4		11-15 yıl	24	10
	2001-3000TL	76	31,7		16-20 yıl	12	5
	3001-4000TL	51	21,3		21 yıl ve üzeri	4	1,7
	4001-5000TL	45	18,8	Günlük Çalışma Saati	8 saat ve altı	72	30
	5001 ve üstü	55	22,9		9 saat ve üstü	168	70

#### 4.2. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Boyutlarına Vermiş Oldukları Cevapların İncelenmesi

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm alt boyutlarına vermiş oldukları cevapların en düşük-en yüksek değerler, ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin sonuçlar Tablo 3’te gösterilmektedir.

**Tablo 3.** Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Boyutlarına Vermiş Oldukları Cevapların İncelenmesi

Örgütsel Sinizm ve Boyutları	Min-Max	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Sinizm (Genel)	1-5	3,16	0,99
Bilişsel Sinizm	1-5	3,22	1,74
Duygusal Sinizm	1-5	2,82	1,15
Davranışsal Sinizm	1-5	3,46	1,02

Katılımcıların örgütsel sinizme ait ifadelerle verdikleri yanıtlar sonucunda ortaya çıkan ortalamaların yorumlanmasında Çankaya (2018)’in çalışmasında esas aldığı kesit değerler kullanılmıştır. Bu değerlere göre ortalamaları; 1,0-2,33 arasındaki değerler düşük katılım, 2,34-3,66 arasındaki değerler orta düzeyde katılım ve 3,67-5,00 arasındaki değerler ise yüksek katılımı temsil etmektedir. Bu kapsamda Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların örgütsel sinizm ve tüm boyutlarına 1-5 değerleri arasında katılım gösterdikleri görülmektedir. Ayrıca; örgütsel sinizm genelinde ve tüm boyutlarda ortalama değer 2,34-3,66 aralığında olduğu için çalışanların sinizm düzeyleri orta düzeydedir.

#### 4.3. Hipotez Testleri

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet, medeni durum, statü ve günlük çalışma saati değişkenlerine göre örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanları arasında herhangi bir anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için T-testi yapılmıştır. Diğer demografik değişkenler olan yaş, eğitim düzeyi, sahip olunan çocuk sayısı, iş tecrübesi, mevcut işletmedeki çalışma yılı ve gelir değişkenleri ile örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanları arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını belirlemek için ise ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Cinsiyet Değişkeni İçin T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Ort	SS	t	p
Toplam Puan	Kadın	48	39,47	12,38	0,964	0,331
	Erkek	192	41,48	13,04		
Bilişsel Sinizm	Kadın	48	15,00	5,27	1,641	0,106
	Erkek	192	16,41	5,36		
Duygusal Sinizm	Kadın	48	11,02	4,41	0,464	0,643
	Erkek	192	11,36	4,63		
Davranışsal Sinizm	Kadın	48	13,45	3,74	0,371	0,711
	Erkek	192	13,70	4,17		

p&gt;0,05

Katılımcıların cinsiyetleri ile örgütsel sinizm (t=0,964; p>0,05), bilişsel sinizm alt boyutu (t=1,641; p>0,05), duygusal sinizm alt boyutu (t=0,464; p>0,05) ve davranışsal sinizm alt boyutu (t=0,371; p>0,05) toplam puanları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. **H1, H1a, H1b, H1c** hipotezleri **reddedilmiştir**.

**Tablo 5.** Medeni Durum Değişkeni İçin T-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	Ort	SS	t	p
Toplam Puan	Evli	170	41,42	12,49	0,641	0,521
	Bekâr	70	40,25	13,93		
Bilişsel Sinizm	Evli	170	16,20	5,20	0,333	0,754
	Bekâr	70	15,95	5,77		
Duygusal Sinizm	Evli	170	11,33	4,52	0,211	0,842
	Bekâr	70	11,20	4,75		
Davranışsal Sinizm	Evli	170	13,88	3,88	1,284	0,213
	Bekâr	70	13,10	4,52		

p&gt;0,05

Katılımcıların medeni durumları ile örgütsel sinizm (t=0,641; p>0,05), bilişsel sinizm alt boyutu (t=0,333; p>0,05), duygusal sinizm alt boyutu (t=0,211; p>0,05) ve davranışsal sinizm alt boyutu (t=1,284; p>0,05) toplam puanları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. **H2, H2a, H2b, H2c** hipotezleri **reddedilmiştir**.

**Tablo 6.** Yaş Değişkeni İçin ANOVA Testi Sonuçları

	Yaş	n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	a)18-25	25	43,84	15,22	0,752	0,585	-
	b)26-30	49	40,66	13,87			
	c)31-35	63	40,25	12,42			
	d)36-40	57	42,70	12,08			
	e)41 ve üstü	46	39,19	12,26			
Bilişsel Sinizm	a)18-25	25	17,88	6,08	0,895	0,485	-
	b)26-30	49	15,96	5,66			
	c)31-35	63	15,56	5,46			
	d)36-40	57	15,56	5,08			
	e)41 ve üstü	46	15,63	4,82			
Duygusal Sinizm	a)18-25	25	12,04	5,17	0,696	0,627	-
	b)26-30	49	11,10	4,70			
	c)31-35	63	10,92	4,58			
	d)36-40	57	11,93	4,52			
	e)41 ve üstü	46	10,83	4,29			
Davranışsal Sinizm	a)18-25	25	13,92	4,73	0,741	0,593	-
	b)26-30	49	13,59	4,65			
	c)31-35	63	13,78	3,36			
	d)36-40	57	14,21	4,02			
	e)41 ve üstü	46	12,74	4,08			

p&gt;0,05



Katılımcıların yaş grubu ile örgütsel sinizm (0,752;  $p>0,05$ ), bilişsel sinizm alt boyutu (F=0,895;  $p>0,05$ ), duygusal sinizm alt boyutu (F=0,696;  $p>0,05$ ) ve davranışsal sinizm alt boyutu (F=0,741;  $p>0,05$ ) toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. **H<sub>3</sub>, H<sub>3a</sub>, H<sub>3b</sub>, H<sub>3c</sub>** hipotezleri **reddedilmiştir**.

**Tablo 7.** Eğitim Düzeyi Değişkeni İçin ANOVA Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	a)İlköğretim	63	45,23	13,54	5,967	0,000**	a>c
	b)Lise	75	43,71	11,65			a>d
	c)Ön lisans	37	36,00	13,00			b>c
	d)Lisans	65	36,94	11,65			b>d
Bilişsel Sinizm	a)İlköğretim	63	17,76	5,35	6,866	0,000**	a>c
	b)Lise	75	17,49	5,02			a>d
	c)Ön lisans	37	14,41	5,34			b>c
	d)Lisans	65	13,97	4,85			b>d
Duygusal Sinizm	a)İlköğretim	63	12,60	4,80	3,394	0,010*	a>c
	b)Lise	75	11,81	4,19			a>d
	c)Ön lisans	37	9,97	4,22			
	d)Lisans	65	10,18	4,66			
Davranışsal Sinizm	a)İlköğretim	63	14,87	4,33	5,439	0,000**	a>c
	b)Lise	75	14,40	3,56			a>d
	c)Ön lisans	37	11,62	4,44			b>c
	d)Lisans	65	12,78	3,62			

\* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$

Katılımcıların eğitim düzeyleri ile örgütsel sinizm (F=5,967;  $p<0,01$ ), bilişsel sinizm alt boyutu (F=6,866;  $p<0,01$ ), duygusal sinizm alt boyutu (F=3,394;  $p<0,05$ ) ve davranışsal sinizm alt boyutu (F=5,439;  $p<0,01$ ) toplam puanları arasında anlamlı farklılıkların bulunduğu tespit edilmiştir. **H<sub>4</sub>, H<sub>4a</sub>, H<sub>4b</sub>, H<sub>4c</sub>** hipotezleri **kabul edilmiştir**. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmış ve varyanslar homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır. Bu doğrultuda, araştırma örneklem kapsamındaki ilköğretim mezunu çalışanların örgütsel sinizm, bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm toplam puanlarının ön lisans ve lisans mezunu çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca lise mezunu çalışanların örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm toplam puanlarının ön lisans ve lisans mezunu olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 8.** Sahip Olunan Çocuk Sayısı Değişkeni İçin ANOVA Testi Sonuçları

	Çocuk Sayısı	n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	a)Yok	61	39,30	14,36	2,118	0,099	-
	b)1	51	38,67	13,35			
	c)2	66	41,94	11,32			
	d)3 ve üstü	62	43,94	12,29			
Bilişsel Sinizm	a)Yok	61	15,59	5,80	1,923	0,127	-
	b)1	51	15,14	4,53			
	c)2	66	16,24	5,04			
	d)3 ve üstü	62	17,37	4,85			
Duygusal Sinizm	a)Yok	61	10,79	4,05	1,137	0,335	-
	b)1	51	10,67	4,82			
	c)2	66	11,61	4,28			
	d)3 ve üstü	62	11,98	4,32			
Davranışsal Sinizm	a)Yok	61	12,92	4,67	2,666	0,071	-
	b)1	51	12,86	4,21			
	c)2	66	14,10	3,08			
	d)3 ve üstü	62	14,58	4,14			

$p>0,05$

Katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısı ile örgütsel sinizm ( $F=2,118$ ;  $p>0,05$ ), bilişsel sinizm alt boyutu ( $F=1,923$ ;  $p>0,05$ ), duygusal sinizm alt boyutu ( $F=1,137$ ;  $p>0,05$ ) ve davranışsal sinizm alt boyutu ( $F=2,666$ ;  $p>0,05$ ) toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. **H5, H5a, H5b, H5c** hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 9.** Statü Değişkeni İçin T-Testi Sonuçları

	Statü	n	Ort	SS	t	p
Toplam Puan	a)Yönetici	51	36,37	11,67	-2,986	0,003*
	b)İşçi	189	42,36	12,97		
Bilişsel Sinizm	a)Yönetici	51	13,65	4,82	-3,832	0,000**
	b)İşçi	189	16,80	5,32		
Duygusal Sinizm	a)Yönetici	51	9,86	4,62	-2,542	0,012*
	b)İşçi	189	11,68	4,51		
Davranışsal Sinizm	a)Yönetici	51	12,86	3,58	-1,572	0,117
	b)İşçi	189	13,87	4,20		

$p>0,05$ , \* $p<0,05$ , \*\* $p<0,01$

Katılımcıların statüleri ile örgütsel sinizm ( $t=-2,986$ ;  $p<0,05$ ), bilişsel sinizm alt boyutu ( $t=-3,832$ ;  $p<0,01$ ) ve duygusal sinizm alt boyutu ( $t=-2,542$ ;  $p<0,05$ ) toplam puanları arasında anlamlı farklılıkların bulunduğu tespit edilmiştir. Davranışsal sinizm alt boyutunun ( $t=-1,572$ ;  $p>0,05$ ) toplam puanının ise statü değişkeninden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır **H6, H6a ve H6b** hipotezleri **kabul edilirken, H6c** hipotezi ise **reddedilmiştir**. Araştırma örnekleminde işçilerin örgütsel sinizm, bilişsel sinizm alt boyutu ve duygusal sinizm alt boyutu toplam puanları yöneticilere göre yüksektir.

**Tablo 10.** İş Tecrübesi Değişkeni İçin ANOVA Testi Sonuçları

	İş Tecrübesi	n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	a)1-5 yıl	54	41,24	13,67	0,422	0,792	-
	b)6-10 yıl	54	41,52	14,00			
	c)11-15 yıl	58	41,36	12,29			
	d)16-20 yıl	47	39,09	11,61			
	e)21 yıl ve üstü	27	42,81	13,12			
Bilişsel Sinizm	a)1-5 yıl	54	16,06	5,55	0,465	0,761	-
	b)6-10 yıl	54	16,17	5,87			
	c)11-15 yıl	58	15,86	5,24			
	d)16-20 yıl	47	15,79	5,07			
	e)21 yıl ve üstü	27	17,41	4,92			
Duygusal Sinizm	a)1-5 yıl	54	11,74	4,79	0,759	0,553	-
	b)6-10 yıl	54	11,17	5,06			
	c)11-15 yıl	58	11,38	4,68			
	d)1-20 yıl	47	10,41	3,47			
	e)21 yıl ve üstü	27	12,04	4,79			
Davranışsal Sinizm	a)1-5 yıl	54	13,44	4,59	0,891	0,470	-
	b)6-10 yıl	54	14,19	4,15			
	c)11-15 yıl	58	14,12	3,28			
	d)16-20 yıl	47	12,89	4,22			
	e)21 yıl ve üstü	27	13,37	4,25			

$p>0,05$

Katılımcıların iş tecrübeleri ile örgütsel sinizm ( $F=0,422$ ;  $p>0,05$ ), bilişsel sinizm alt boyutu ( $F=0,465$ ;  $p>0,05$ ), duygusal sinizm alt boyutu ( $F=0,759$ ;  $p>0,05$ ) ve davranışsal sinizm alt boyutu ( $F=0,891$ ;  $p>0,05$ ) toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. **H7, H7a, H7b, H7c** hipotezleri **reddedilmiştir**.

**Tablo 11.** Mevcut İşletmedeki Çalışma Yılı Değişkeni İçin ANOVA Testi Sonuçları

	Mevcut İşletmedeki Çalışma Yılı	n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	a)1-5 yıl	131	42,33	13,54	2,111	0,080	-
	b)6-10 yıl	69	41,69	10,84			
	c)11-15 yıl	24	37,21	10,95			
	d)16-20 yıl	12	33,83	16,53			
	e)21 yıl ve üstü	4	34,75	17,50			
Bilişsel Sinizm	a)1-5 yıl	131	16,65	5,45	1,856	0,119	-
	b)6-10 yıl	69	16,30	5,03			
	c)11-15 yıl	24	14,67	4,62			
	d)16-20 yıl	12	13,50	6,43			
	e)21 yıl ve üstü	4	13,00	6,88			
Duygusal Sinizm	a)1-5 yıl	131	11,71	4,79	1,366	0,246	-
	b)6-10 yıl	69	11,35	4,10			
	c)11-15 yıl	24	10,17	3,73			
	d)1-20 yıl	12	9,58	5,37			
	e)21 yıl ve üstü	4	8,75	7,09			
Davranışsal Sinizm	a)1-5 yıl	131	13,98	4,38	2,555	0,053	-
	b)6-10 yıl	69	14,04	3,09			
	c)11-15 yıl	24	12,38	3,92			
	d)16-20 yıl	12	10,76	5,14			
	e)21 yıl ve üstü	4	13,00	3,56			

$p>0,05$

Katılımcıların mevcut işletmedeki çalışma yılı ile örgütsel sinizm ( $F=2,111$ ;  $p>0,05$ ), bilişsel sinizm alt boyutu ( $F=1,856$ ;  $p>0,05$ ), duygusal sinizm alt boyutu ( $F=1,366$ ;  $p>0,05$ ) ve davranışsal sinizm alt boyutu ( $F=2,555$ ;  $p>0,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. **H8, H8a, H8b, H8c** hipotezleri **reddedilmiştir**.

**Tablo 12.** Gelir Değişkeni İçin ANOVA Testi Sonuçları

	Gelir	n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	a)1500-2000 TL	13	49,54	11,07	5,929	0,000*	a>e b>e
	b)2001-3000 TL	76	44,51	13,54			
	c)3001-4000 TL	51	41,33	11,08			
	d)4001-5000 TL	45	39,38	12,69			
	e)5001 TL ve üstü	55	35,53	12,00			
Bilişsel Sinizm	a)1500-2000 TL	13	18,46	4,86	6,483	0,000*	a>e b>e c>e
	b) 2001-3000 TL	76	17,72	5,52			
	c)3001-4000 TL	51	16,63	4,87			
	d)4001-5000 TL	45	15,47	4,96			
	e)5001 TL ve üstü	55	13,47	5,04			
Duygusal Sinizm	a)1500-2000 TL	13	14,77	4,11	5,122	0,001*	a>d a>e b>e
	b) 2001-3000 TL	76	12,22	4,60			
	c)3001-4000 TL	51	11,33	3,91			
	d)4001-5000 TL	45	10,84	4,55			
	e)5001 TL ve üstü	55	9,53	4,64			
Davranışsal Sinizm	a)1500-2000 TL	13	16,31	3,01	3,829	0,005*	a>e b>e
	b) 2001-3000 TL	76	14,57	4,53			
	c)3001-4000 TL	51	13,37	3,39			
	d)4001-5000 TL	45	13,07	4,24			
	e)5001 TL ve üstü	55	12,53	3,69			

\* $p<0,01$

Katılımcıların gelirleri ile örgütsel sinizm ( $F=5,929$ ;  $p<0,01$ ), bilişsel sinizm alt boyutu ( $F=6,483$ ;  $p<0,01$ ), duygusal sinizm alt boyutu ( $F=5,122$ ;  $p<0,01$ ) ve davranışsal sinizm alt boyutu ( $F=3,829$ ;  $p<0,01$ ) toplam puanları arasında anlamlı farklılıkların bulunduğu tespit edilmiştir. **H9, H9a, H9b, H9c** hipotezleri **kabul edilmiştir**. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel sinizm alt boyutu, duygusal sinizm alt boyutu ve davranışsal sinizm alt boyutu toplam puan varyanslarına bakılmış ve varyanslar homojen olmadığı için Games-Howell testi yapılmıştır. Geliri 1500-2000 TL ve 2001-3000 TL arasında olan çalışanların örgütsel sinizm toplam puanları geliri 5001 TL ve üstü olanlardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Geliri 1500-2000 TL, 2001-3000 TL ve 3001-4000 TL arasında olan çalışanların bilişsel sinizm toplam puanları geliri 5001 TL ve üstü olanlardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Geliri 1500-2000 TL arasında olan çalışanların duygusal sinizm toplam puanları geliri 4001 TL ve üstü olanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu ve geliri 2001-3000 TL arasında olan çalışanların da duygusal sinizm toplam puanları geliri 5001 TL ve üstü olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca geliri 1500-2000 TL ve 2001-3000 TL arasında olan çalışanların davranışsal sinizm toplam puanları geliri 5001 TL ve üstü olan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 13.** Günlük Çalışma Saati Değişkeni İçin T-Testi Sonuçları

	Günlük Çalışma Saati	n	Ort	SS	t	p
Toplam Puan	8 saat ve altı	72	38,01	12,07	-2,438	0,015*
	9 saat ve üstü	168	42,41	13,08		
Bilişsel Sinizm	8 saat ve altı	72	14,67	4,95	-2,811	0,005*
	9 saat ve üstü	168	16,76	5,43		
Duygusal Sinizm	8 saat ve altı	72	10,42	4,37	-1,955	0,052
	9 saat ve üstü	168	11,67	4,64		
Davranışsal Sinizm	8 saat ve altı	72	12,93	3,94	-1,815	0,071
	9 saat ve üstü	168	13,97	4,12		

$p>0,05$ , \* $p<0,05$

Katılımcıların günlük çalışma saatleri ile örgütsel sinizm ( $t=-2,438$ ;  $p<0,05$ ) ve bilişsel sinizm alt boyutu ( $t=-2,811$ ;  $p<0,05$ ) toplam puanları arasında anlamlı bir farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir. Duygusal sinizm alt boyutu ( $t=-1,955$ ;  $p>0,05$ ) ve davranışsal sinizm alt boyutu ( $t=-1,815$ ;  $p>0,05$ ) toplam puanları arasında ise farklılık tespit edilmemiştir. **H10 ve H10a** hipotezleri **kabul edilirken, H10b ve H10c** hipotezleri **reddedilmiştir**. Araştırma örnekleme kapsamında, günlük 9 ve daha fazla saat çalışanların örgütsel ve bilişsel sinizm toplam puanlarının günlük 8 ve daha az çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgütsel sinizm örgütler açısından üzerinde durulması gereken önemli sorunlar arasında yer almaktadır. Örgütsel sinizme karşı örgütlerin gerekli tedbirleri almaları örgüt başarısı yönünden büyük önem taşımaktadır. Çünkü işletmelerde çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinde artış yaşanması hem işletmenin gelecekteki durumunu hem de çalışanların performans seviyesini olumsuz etkilediği bilinmektedir (Abraham, 2000; Reichers vd., 1997; Akdemir vd., 2016; Bacaksız vd., 2018).

İmalat sanayi çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir farklılığa neden olup olmadığının tespit edilmesi gibi amaçlarla yapılan bu çalışmada, katılımcıların genel örgütsel sinizm ortalamaları orta düzeydedir (3,16). Bununla birlikte; bilişsel sinizm (3,22), duygusal sinizm (2,82) ve davranışsal sinizm (3,46) ortalamaları da orta düzeydedir. Bu açıdan Tayfun ve Çatır (2014), Akyüz (2014), Çalbay (2016), Ağırda (2016) tarafından yapılan ve orta düzeyde çalışan sinizmi bulunan çalışmalarla paralellik göstermektedir. Bu bulgulara göre, çalışanların davranışsal sinizm düzeyleri hem diğer boyutlara göre hem de örgütsel sinizmin geneline göre daha yüksektir. Dolayısıyla çalışanların daha çok negatif ve küçümseyici davranışta bulunma eğiliminde olduğu, örgütüne karşı sert eleştirilerde ve kötümser tahminlerde bulunduğunu söylemek mümkündür.

Çalışanların; eğitim düzeyleri, statüleri, gelir seviyeleri ve günlük çalışma süreleri ile genel örgütsel sinizm düzeyleri ve boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Eğitim düzeyi değişkeni yönünden değerlendirme yapıldığında; genel örgütsel sinizm ve üç alt boyutu arasında da anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre, ilköğretim mezunu çalışanların örgütsel sinizm, bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm toplam puanlarının ön lisans ve lisans mezunu çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca lise mezunu çalışanların örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm toplam puanlarının ön lisans ve lisans mezunu olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak eğitim seviyesi arttıkça sinizm düzeyinin azaldığını söylemek mümkündür. Bu sonuç Altınöz vd. (2011) ve Pelit ve Ayana (2016) çalışmalarıyla benzerlik arz etmektedir. Fakat çalışanların artan eğitim seviyesinin örgütsel sinizmi de arttırdığı yönünde bulgular olan çalışmalar da mevcuttur (Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2008).

Statü değişkeni yönünden değerlendirme yapıldığında; genel örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve duygusal sinizm toplam puanları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, işçilerin genel örgütsel sinizm, bilişsel sinizm ve duygusal sinizm toplam puanlarının yöneticilere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla işçilerin yöneticilere göre daha fazla örgütsel sinizm yaşadığı yorumu yapılabilir. Bunun nedeninin işletmelerde halen devam ettirilen geleneksel ast-üst ilişkisinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Elde edilen bu sonuç literatürde Öğüt vd. (2008) tarafından yapılan çalışmayla paralellik arz etmektedir.

Gelir değişkeni yönünden değerlendirme yapıldığında; genel örgütsel sinizm ve üç alt boyutu arasında da anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Geliri 1500-2000 TL ve 2001-3000 TL arasında olan çalışanların örgütsel sinizm toplam puanları geliri 5001 TL ve üstü olanlardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Geliri 1500-2000 TL, 2001-3000 TL ve 3001-4000 TL arasında olan çalışanların bilişsel sinizm toplam puanları geliri 5001 TL ve üstü olanlardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Geliri 1500-2000 TL arasında olan çalışanların duygusal sinizm toplam puanları geliri 4001 TL ve üstü olanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu ve geliri 2001-3000 TL arasında olan çalışanların da duygusal sinizm toplam puanları geliri 5001 TL ve üstü olanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca geliri 1500-2000 TL ve 2001-3000 TL arasında olan çalışanların davranışsal sinizm toplam puanları geliri 5001 TL ve üstü olan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Tam olarak gelir seviyesi düştükçe örgütsel sinizm düzeyi artar yorumunun yapılması doğru olmasa da genel olarak düşük gelir seviyesine sahip olan çalışanların sinizm toplam puanlarının gelir seviyesi yüksek olanlara göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla gelir seviyesi örgütsel sinizm üzerinde etkilidir. Bu sonuç Mirvis ve Kanter (1991), Fero (2005) ve Kalağan (2009) çalışmalarıyla örtüşmektedir.

Günlük çalışma süresi değişkeni yönünden değerlendirme yapıldığında; genel örgütsel sinizm ve bilişsel sinizm toplam puanları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Günlük 9 ve daha fazla saat çalışanların örgütsel ve bilişsel sinizm toplam puanlarının günlük 8 ve daha az çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı işletmelerde çalışanların 6 gün işe geldiği tespit edilmiş ve bu doğrultuda günlük yasal çalışma saatinin 7,5 saat (Koçak, 2020) olduğu dikkate alındığında bu yasal süreyi geçenlerin daha fazla genel örgütsel sinizm ve bilişsel sinizm davranışı sergilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer sosyo-demografik değişkenlere göre bir değerlendirme yapıldığında ise; çalışanların genel örgütsel sinizm ve boyutları arasında anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Cinsiyet değişkeni ve medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum Kalağan ve Güzeller (2010), Mirvis ve Kanter (1991) ve Andersson ve Bateman (1997)'in çalışmalarıyla benzerlik taşımaktadır. Yaş değişkeni ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında da anlamlı bir fark bulunmamıştır. Mirvis ve Kanter (1991) ve Andersson ve Bateman (1997) çalışmalarında yaş değişkeninin sinizm üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Bu sebeple bu çalışmada elde edilen sonuç diğerlerinden farklılık arz etmektedir.

Bu araştırmanın bulgularından yola çıkarak örgütsel sinizmi minimum seviyeye indirmek hatta ortadan kaldırmak adına aşağıda belirtilen öneriler tavsiye edilmektedir:

- İşletme kapsamındaki politika, amaç ve uygulamalar uyumlaştırılmalıdır.
- İşletme içerisinde ödül ya da terfi benzeri uygulamalarda adalet sağlanmalıdır.

- Örgütsel sinizmin engellenmesi ve sinizme olan farkındalığın arttırılması için işletmelerde gerekli eğitimlerin verilmesi gerekmektedir.
- Örgütsel sinizme engel olmak adına örgüt içinde etkin bir iletişim yapısının kurulması sağlanmalıdır.
- İşletmelerdeki ast-üst ilişkilerinin geleneksel yöntemlerden ziyade çağdaş yöntemler dikkate alınarak sürdürülmesi örgütsel sinizm davranışlarını azaltma adına yararlı olabilir.
- Çalışanların en azından çalışma saatleri dikkate alınarak gelir seviyelerinde iyileştirmelere gidilmelidir.
- İşletme içindeki çalışma şartları ve saatleri değiştirilmeli ve mümkün olduğunca yasal çalışma saatleri dikkate alınmalıdır.

Yoğun rekabet sebebiyle işletmelerin yaşamlarını sürdürebilmesi için emek yoğun işletmelerin diğer işletmelere göre daha fazla çaba harcamaları gereklidir (Şahin ve Ateş 2017: 22). Bu doğrultuda işletmelerin buldukları sektör örgütsel sinizm üzerinde de etki sahibi olabilecektir. Örgütsel sinizm ile ilgili gelecekte yapılması öngörülen çalışmalar için; çalışma alanı genişletilerek aynı sektörde ya da farklı sektörlerde yapılması ayrıca araştırmanın sınırlılığı olarak Konya ili ile kısıtlı olması diğer illerle kıyaslama yapılmasına imkân vermediğinden uygulamanın farklı illerde gerçekleştirilmesi bilimsel alan yazına katkı sağlayabilecektir.

### KAYNAKÇA

- Abraham, F. R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Ağirdan, Ö. (2016). *Örgütsel Sinizm: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel Sinizm İle İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 115-130.
- Akgemci, T., Kareem, A. A. ve Kızıloğlu, E. (2020). Örgüt İkliminin Örgüt Temelli Özsaygı ve Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisi: Kobi'ler Üzerinde Bir Araştırma, *Journal Of Business Research-Turk*, 12(1), 65-78.
- Akyüz, İ., ve Yurduseven, N. O. (2016). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 16, 61-75.
- Altınöz, M., Çöp, S., ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (21), 285-315.
- Andersson, L. and Bateman, T. (1997). Cynicism in The Workplace: Somecauses and Effects, *Journal of Organizational Behavior*, 18 (5), 449- 469.
- Bacaksız, F. E., Tuna, R. and Seren, A. K. (2018). Sağlık Çalışanlarında Performans ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma, *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 52-58.
- Brandes, P. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences, *University of Cincinnati, Doctoral Thesis*, 34-35.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee And Supervisor Perspectives On Work Outcomes, *The 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management Proceedings*, Philadelphia.
- Cartwright S. and Holmes N. (2006) The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review* 16(2): 199-208.
- Çalbay, S. (2016). Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çankaya, M. (2018). Hastane Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 287-306.

- Çankaya, M. (2020). Sağlık Çalışanlarında Toksik Liderlik Algısı, Çobanoğlu Y. (Ed.) *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Akademik Çalışmalar* Cilt 3, Gece Kitaplığı Yayınevi, Ankara, 265-281.
- Dean, W. J., Brandes, P. and Dharwadkar R. (1998). Organizational Cynicism, *The Academy of Management Review*, 23, 345-346.
- Efiliti, S., Gönen, Y. and Öztürk, F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması, 7. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, 1-14.
- Fero, H. C. (2005). *Flow and Cynicism in the Workplace*. Dissertation of Doctor of Philosophy, Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Gençer, Ö. E. (2017). *Örgütsel Adalet Algısının Sinizm Üzerine Etkisi: Devlet Üniversiteleri Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güzeller, C., ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi, 16. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 87-94.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*, Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, USA.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kalay, F., Oğrak, A. ve Nişancı Z. N. (2014), Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama, *Kastamonu University Journal Of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 4(2), 127-143.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği, *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karadeniz, M. E. (2017). *Üstünlük Vehmi Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Koçak, O. (2020). İşçilerin Günlük ve Haftalık Çalışma Saati, <https://www.calismamevzuati.com/2020/02/iscilerin-gunluk-ve-haftalik-calisma-saati/> (Erişim Tarihi: 23.06.2020).
- Kutunis, R. E. ve Çetinel, E. (2010). Adalet Algısı Sinizmi Tetikler Mi?: Bir Örnek Olay, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26),186-195.
- Mantere, S. and Martinsuo, M. (2001). *Adopting and questioning strategy: exploring the roles of cynicism and dissent..* European Group for Organisation Studies, 17th EGOS Colloquium, July 5-7, 2001 Lyon, France.
- Mirvis, P. H. and Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Mishna, A. K. and Spreitzer, G. M. (1998). Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign, *The Academy of Management Review*, 23(3), 567- 588.
- Öğüt, A., Özgener, Ş. ve Kaplan, M. (2008). *The Interaction Between Organizational Cynicism and Psychological Contract Violation in Terms of Strategic Human Resource Management*. 4. International Strategic Management Conference,19-21 June 2008, Sarajevo, Bosnia Herzegovina.
- Özgener, Ş., Öğüt A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören- İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. Özdevecioğlu M.ve Karadal H.( ed.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular, Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*. Ankara: İlke Yayınevi, 53-72.

- Pelit, E., ve Ayana, Ç. (2016). Duygusal zekanın örgütsel sinizme etkisi: Otel işletmeleri işgörenleri üzerine yapılmış bir araştırma. *Journal of Business Research Turk*, 8(2), 45-76.
- Pelit, N. ve Pelit E. (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm*, 1.Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. and Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change, *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Rubin, R. S., Dierdorff, E. C., Bommer, W. H. and Baldwin, T. T. (2009). Do Leaders Reap What They Sow? Leader And Employee Outcomes Of Leader Organizational Cynicism About Change, *The Leadership Quarterly*, 20, 680-688.
- Şahin, M. Ve Ateş A. (2017). İş Hayatında Tükenmişlik Ve Seyahat Acentası Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Hakemli İletişim Ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, 16, 21-39.
- Tayfun, A., ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 53-63.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Yalçın, İ., ve Koyuncu, S. C. (2014). Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 86-94.
- Yılmaz, F., İşeri, İ. ve Çolak, Y. M. (2016). Ankara'da Özel Hastanede Çalışanların Sinizm ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri, *Akademik Bakış Dergisi*, 429-444.