

Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Doç. Dr. Orhan AKOVA

Istanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi
Turizm İşletmeciliği Bölümü
oakova@istanbul.edu.tr

Temel KILIÇ

Nişantaşı Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
temel.kilic@hotmail.com

Özet: Bu çalışmanın amacı kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleriyle işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Ayrıca kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri belirlenmeye çalışılacaktır. Bu doğrultuda, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarının işten ayrılma niyetine etkisi ortaya konmaya çalışılacaktır. Çalışmada 322 kamu çalışanına yönelik anket uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte, kamu çalışanlarının işten ayrılma niyeti düzeyinin ve işten ayrılma niyeti düzeyi ile bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm boyutları arasındaki ilişkisinin zayıf olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Kamu çalışanlarının bilişsel sinizm düzeyi ile davranışsal sinizm düzeyinin işten ayrılma niyetini etkilemediği, duyuşsal sinizm düzeyinin ise işten ayrılma niyetini arttırdığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti, kamu çalışanları

* Bu makale danışmanlığını Doç.Dr. Orhan Akova'nın yaptığı Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalında 2015 yılında Temel Kılıç'ın hazırladığı "Kamu Çalışanlarında Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi" isimli Tezsiz Yüksek lisans Bitirme projesinden üretilmiştir.

The Relationship Between Organizational Cynicism Levels of Public Employees and Their Turnover Intention

Abstract: *The purpose of this study is to determine the relationship between organizational cynicism levels of public employees and their turnover intention. It is also aimed to be determined the organizational cynicism levels of public employees and their turnover intentions. In this context, it is aimed to determine the effects of cognitive, affective and behavioral dimensions of organizational cynicism on the turnover intention. In this study, a questionnaire was conducted to 322 public employees. According to the results obtained from the questionnaire, there is a significant positive relationship between organizational cynicism and turnover intention. In addition, the turnover intention level of public employees and the relationship between cognitive cynicism, affective cynicism and behavioral cynicism dimensions and the turnover intention was found to be weak. On the other hand, while the cognitive cynicism levels and behavioral cynicism levels of public employees do not affect their turnover intention, the affective cynicism levels of public employees increase the turnover intention.*

Key Words: Cynicism, organizational cynicism, turnover intention, public officers.

Giriş

Gittikçe karmaşıklaşan örgüt yapıları ve küreselleşmenin getirdiği yoğun rekabet koşulları insan kaynaklarını işletmeler için önemli bir faktör haline getirmiştir. Günümüzde işletmeler, işten ayrılma niyetiyle ilgili örgütsel etmenleri işletme başarısını etkileyen önemli bir sorun olarak görmeye başlamıştır. Çalışanların işten ayrılma niyetine yol açan etmenler, örgütle ilgili olumsuz düşünce ve tutumlara neden olabilmekte, çalışanların motivasyonlarını bozarak örgüte bağlılıklarını azaltabilmekte ve performans düşüklüğüne yol açarak işletmeyi başarısızlığı götürebilmektedir. Bu nedenle örgüt içinde insan kaynaklarını iyi yönetilmesi ve çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışlarının bilinmesi gerekmektedir.

Bireyin üyesi olduğu örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlarına sinizim denir (Bedeian, 2007). Örgüt içinde sinizme sebebiyet veren bir çok etken bulunmaktadır. Başarısız değişim çabaları, aşırı iş yükü ve strese maruz kalma, kişisel ve örgütsel isteklerin karşılanmaması, terfi imkanlarının yetersizliği, yetersiz sosyal destek, örgütsel karmaşıklık, kararlara katılımın düşüklüğü, amaç çatışması, yeterli ve sağlıklı iletişimin sağlanamaması, işten çıkarma ve psikolojik sözleşme ihlalleri sinizme yol açan etkenler içinde

gösterilebilir (Reichers ve diğ., 1997). Örgütlerin çoğunluğunda çalışanların sinik davranışlara sahip olması, bu konunun araştırmacılar ve örgüt yöneticileri tarafından ele alınmasına neden olmuştur (James, 2005:6). Örgüt içinde çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesi ve örgütün başarısına katkı sağlayabilmesi ancak örgüt içinde çalışanlara yönelik uygulamaların düzenlenmesiyle mümkün olabilmektedir. Örgüt içinde sinizm algısı çalışanların morallerini ve performanslarını düşürmekte, devamsızlığa yol açabilmekte (Abraham, 2000:273), güven duygularını azaltabilmekte (Johnson ve diğ., 2003:643), örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz yönde etkileyebilmekte (Hochwarter ve diğ., 2004:53), işe yabancılaşmalarına (Abraham, 2000:269) sebep olabilmekte ve işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Cordes ve diğ.,1993:623). Bu nedenle örgütsel sinizm konusu örgüt içinde çalışanların işten ayrılmalarına neden olabilecek önemli bir faktör olarak görülmeye başlanmasıyla birlikte, işletmeler açısından önemli bir konu haline gelmiştir.

Bu çalışmanın amacı kamu işyerlerinde çalışanların sinizm algısı ve işten ayrılma niyetiyle ilişkisinin belirlenmesidir. Bu çalışmada kamuda çalışanlarının sinizm algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışması özel sektörden farklı olarak kamu çalışanlarının sahip olduğu iş güvencesinin onların sinizm algısıyla işten ayrılma niyetiyle ilişkisini ortaya koyması açısından önem taşımaktadır. Literatürde sinizm düzeyinin yüksek olduğu işletmelerde işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bu çalışmada kamu çalışanlarının sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenecektir. Ayrıca örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisi araştırılacaktır.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizmle ilgili ilk çalışmalar 1940'larda Minnesota Üniversitesi'nde yapılmıştır. "Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri" Medley ve Cook'un "Sinik Düşmanlık Ölçeği" ilk sinizm ölçeğidir (Sur, 2010). Örgütsel sinizmle alakalı birçok tanım yapılmıştır. Ancak tüm taraflarca kabul görmüş ortak bir tanım bulunmamaktadır. Bununla birlikte en fazla kullanılan tanımlamalardan biri Dean ve diğerlerinin (1998) tanımıdır. Dean ve diğerlerine (1998) göre örgütsel sinizm, çalışanların örgüte karşı tavır aldığı olumsuz davranışlar olarak tanımlamakta ve bu davranışlar üç boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardır. Örgütsel sinizmin birinci boyutu; hor görme, kınama ve öfke gibi negatif duygularla ortaya çıkan, örgütün doğru olmadığına ilişkin inançtır ve bilişsel boyut olarak adlandırılır. Bu yönden sinizm, hareketlerin ve insan hislerinin samimiyeti ve iyiliği ile alakalı inançsızlığa olan eğilimi ifade eder. Bundan dolayı sinikler; dürüstlük, samimiyet

ve adalet ilkelerinin eksikliği nedeniyle, çalıştıkları örgütlerin kendilerine ihanet ettiğine inanmaktadır (Dean ve diğ., 1998). Örgütsel sinizmin ikinci boyutunu duygusal tepkilerden oluşan öfke, sıkıntı, utanma, saygı göstermeme, hor görme gibi nesnel bir ifade içermeyen güçlü duygusal tepkileri kapsamaktadır (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek çalışanlar, örgütlerine karşı tiksinti, utanç duyma ve sıkıntı gibi hisler besleyebilmektedir. Bundan dolayı, örgütsel sinizmin ikinci boyutu her türlü olumsuz duyguyla alakalıdır (Brandes, 1997; Dean ve diğ., 1998). Genel olarak bu boyut; küçük görme, saygısızlık, öfkelenme, kızgınlık duyma, utanç duyma, sıkıntı, kendini beğenmişlik, nefret, hayal kırıklığı, güvensizlik ve ahlaki bozulma gibi duyguları kapsamaktadır (Dean ve diğ., 1998). Örgütsel sinizmin üçüncü boyutu olan davranışsal boyutta çalışanlar, örgütle ilgili gelecekte gerçekleşecek olaylar hakkında alaycı olma, karamsar tahminlerde bulunma, hakir görme ve güçlü eleştiride bulunma davranışı sergilemektedir (Keskin ve diğ., 2008; Kutaniş ve diğ., 2010). Çalışanlar, sinik tutumları ifade etmede alaycı mizah kullanmaktadır (Dean ve diğ., 1998). Böylece sinik davranışlara sahip kişiler çalıştıkları örgütlerin hedefleriyle alay edebilmekte, görevlerini yeniden oluşturabilmekte, (Brandes, 1997) ve örgütleriyle ilgili ilk olarak bilişsel sonra duyuşsal, sonrasında ise davranışsal yaklaşımlar içinde olumsuz eleştiriler geliştirebilmektedir (Delken, 2004).

Örgütsel sinizmle ilgili literatür incelendiğinde son dönemde konuyla ilgili bir çok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Yalçinkaya (2014) 2007-2012 yıllarında örgütsel sinizmle ilgili yerli yazında yapılan araştırmaları tasniflediği çalışmasında sinizmle bir çok değişken arasında ilişkiyi inceleyen araştırmalara yer vermiştir. Bu araştırmalarda; demografik değişkenler ve sinizm, örgütsel özdeşleşme ve sinizm, pozitif örgütsel davranış değişkenleri (ümit, iyimserlik dayanıklılık ve özyeterlilik adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm, örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve sinizm, genel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sinizm, örgütsel adalet, örgütsel destek ve sinizm, örgütsel adalet ve sinizm, örgütsel bağlılık ve sinizm, otantik liderlik düzeyi ve sinizm, örgütsel sessizlik, mobbing, ve sinizm, örgütsel güven ve sinizm, işyerinde fiziksel saldırı davranışları ve sinizm, örgütsel adalet, işten ayrılma niyeti ve sinizm, psikolojik sözleşme ihlalleri ve sinizm, tükenmişlik ve sinizm, örgüt içi etkin iletişim ve sinizm, örgüt kültürü ve sinizm, psikolojik sözleşme ihlali, tükenmişlik ve sinizm, liderlik davranışları ve sinizm, güvensizlik ve sinizm (Yalçinkaya, 2014:120-124) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Örgütsel sinizmle ilgili yapılan diğer çalışmalarda; örgütsel bağlılık, işgören katılımı ve örgütsel vatandaşlık (Brandes ve diğ., 1999), örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Barnes, 2010), duygusal zeka (Ferres ve diğ., 2004), örgütsel vatandaşlık davranışı (Andersson ve diğ., 1997), örgütsel adalet (Fitzgerald, 2002) örgütsel destek ile doğrusal bağlılık (Byrne ve diğ., 2007), bağlılık, iş memnuniyeti ve motivasyon (Reichers, ve diğ., 1997), dönüşümcü liderlik (Wu, ve diğ., 2007), psikolojik

sözleşme ihlalleri (Push ve diğ., 2003;Johnson ve diğ., 2003) iş memnuniyeti (Srivastava ve diğ., 2011), karakteristik özellikler ve demografik değişkenler (Aydoğan ve diğ., 2012), örgüt içi iletişim (Tınaztepe, 2012), şüphencilik (Stanley ve diğ., 2005) etik liderlik davranışı (Doğan ve diğ., 2014), örgütsel destek (Kasalak ve diğ., 2014), işgören performansı (Candan, 2013), örgütsel bağlılık ve örgütsel muhalefet (Yıldız, 2013), duygusal emek (Begenirbaş ve diğ., 2014), işten ayrılma (Mesci ,2014), iş güvenliği (Brandes ve diğ., 2008; Nartgün ve diğ., 2013), işten ayrılma niyeti (Erbil, 2013), örgütsel güven ve örgütsel bağlılık (Türköz ve diğ.,2013), işgören performansı ve çalışma psikolojisi (Uysal ve diğ., 2014), iş tatmini (Eaton 2000), mobbing (Taylor, 2012), örgütsel sessizlik, örgütsel değişim, örgütsel güven (Thompson ve diğ., 2009) gibi kavramlarla sinizm arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Turan (2011) Karaman ilindeki Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Milli Eğitim Müdürlüğü, Karaman Valiliği ve Sağlık İl Müdürlüğü ile Tarım İl Müdürlüğü'nde çalışan 140 kamu görevlisinin örgütsel sinizm düzeylerini incelemiştir. Çalışanların örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu belirlenmiştir. Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel sinizmin üç boyutu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel sinizm alt boyutlarından duyuşsal, bilişsel ve davranışsal faktörlerin düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Kalağan ve Aksu (2010) araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada örgütsel sinizmin her biri ayrı olarak bilişsel, davranışsal ve duygusal boyutlarının araştırma görevlileri üzerine etki ettiğini belirlemiştir.

Beğenirbaş ve Turgut (2014) yaptıkları çalışmada kamu ve özel banka çalışanlarının sinizm düzeyleri ve duygusal emek algıları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre özel banka çalışanları kamu banka çalışanlarına göre örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

1.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma kararını vermiş bir işgörenin çalışma arkadaşları ve iş çevresi de etkilenmekte ve üyesi olduğu örgüt de bu durumdan zarar görerek iş kaybı yaşayabilmektedir (Kaynak, 1990). Armstrong-Stassen'e göre (1998), çalışanların beklentileri gerçekleşmediğinde iş tatminleri ve performansları düşmekte ve işten ayrılma niyeti oluşmaya başlamaktadır (Biçer, 2005). İşten ayrılma niyeti, Egan ve diğerleri (2004) tarafından örgütten ayrılmak için bilerek ve bilinçli bir istek duymak şeklinde ifade edilmekte ve işten ayrılma davranışının en önemli belirleyici nedeni ya da göstergesi olarak kabul edilmektedir (Tett ve diğ., 1993: 259). Çalışanlarda işten ayrılma isteği ve davranışlarının oluşmasının nedenleri bireyden bireye değişiklik göstermektedir. Çoğunlukla çalışanlar potansiyellerini daha iyi kullanabilmek, aldıkları ödül ve

ücretleri arttırabilmek ve isteklerini karşılayabilecek örgüte geçmek için buldukları işten ayrılmaktadır. İşten ayrılma tutumundan önce, bireylerde işten ayrılma isteği oluşmaktadır. İsteğin oluşması ise buldukları işten ayrılma tutumunun en önemli belirtilerindedir (Teoman, 2007).

Örgütlerin hedeflerine, amaçlarına ulaşabilmeleri için çalışanların gereksinimlerinin karşılanması gerekmektedir. Çalışanların işten ayrılma niyeti veya işten ayrılmaları işletmeler açısından bazı olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Başarılı insan kaynakları yöneticilerinin temel göstergelerinden biri nitelikli çalışanların örgütte kalmasını sağlanmasıdır. Bu nedenle örgütün başarısı için yöneticilerin örgütü amaçlarına ulaştırarak çalışanları örgüte kalmalarını sağlayacak yönetim anlayışını geliştirmeleri gerekmektedir (Taşkaya, 2009).

1.3. Örgütsel Sinizm ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Günümüz iş dünyasında, örgütler kalifiye iş gören bulma ve bu mevcudu koruma niyeti taşıırken; çalışanlar da sahip oldukları ihtiyaç ve beklentileri karşılayacak örgütler tarafından tercih edilmek istemektedir (Polat ve diğ., 2010). Örgütsel sinizme sebep olan aşırı stres, terfi beklentisinin karşılanmaması, ücret düzeyinin düşüklüğü, kararlara katılamama, örgütsel iletişim eksikliği (Andersson ve diğ., 1996), fiziksel koşulların yetersizliği, çalışma saatlerinin uzunluğu gibi etmenler; çalışanların performans düzeylerinin düşmesine, devamsızlığa ve örgüte olan bağlılığın azalmasına yol açarak işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olabilmektedir (Cartwright ve diğ., 2006) Örgütsel sinizm araştırmalarına işten ayrılma niyeti açısından bakıldığında, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer bir değişle sinik davranışların işi bırakma tutumu üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır (Polat ve diğ., 2010; Güzel ve diğ., 2010; Erbil, 2013; Mesci, 2014).

Bedeian (2007), işten ayrılma niyetine sebep olabilecek örgütsel etmenleri çözülmesi gereken önemli sorunlar olarak değerlendirmektedir. İşten ayrılma niyetine neden olan etmenler çalışanların örgüte karşı negatif düşünce ve tutumlar içinde bulunmasına sebep olabilmektedir. Bu durumda çalışanın örgüte karşı oluşabilecek olumsuz davranışı, sinizm olarak ifade edilmektedir. Bedeian (2007) yaptığı araştırmada, çalışanların örgütsel özdeşleşme ile örgüte karşı negatif bir davranış olan sinizm arasında zıt yönlü bir ilişkinin olduğunu ve çalışanların sinizm düzeyi azaldıkça örgütsel özdeşleşmenin fazlalaşacağını ve çalışanların sinizm düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetinin artacağını belirlemiştir.

Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkileri konusu literatürde çok fazla araştırılmış bir konu değildir. Literatürde yer alan çalışmaların çoğunluğunda, örgütsel sinizmle birlikte diğer bir örgütsel değişkenin işten

ayrılma niyeti üzerine etkisi incelenmiştir. Örneğin, Çağ (2011) sinizmi işten ayrılma ve örgütsel adalet ile ilişkilendirmiş, örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma isteğine doğrudan etkilerini ele almıştır. Polat ve Meydan'ın (2010) örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisini inceleyen çalışmasına göre, benzer bir bulguya ulaşılmış ve çalışanların sinik davranışları arttıkça işten ayrılma niyetinin de artacağı, sinik davranış gösterme ve işten ayrılma isteğinin bir çalışanın gösterebileceği iki negatif davranış olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri ile işten ayrılma istekleri arasındaki ilişkiye sinik davranışların aracılık ettiği belirtilmiştir.

Güzel ve diğerleri (2010) Marmara Bölgesi'nde 17 beş yıldızlı otel işletmesinde farklı birimlerde istihdam edilen 185 çalışana yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel desteğin, kariyer açısından sinizmin duygu, davranış ve inanç boyutları ve işi bırakma isteği arasında istatistiksel düzeyde anlamlı ve olumlu bir bağlantı olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca, sinizmin inanç boyutu ve duygu, davranış boyutu ilişkisinde de istatistiksel boyutta kayda değer bir bağlantı olduğu, buna göre inanç boyutundaki yükselmenin, duygu ve davranış boyutunda da olumlu yükselişe sebep olduğu vurgulanmıştır.

Güzel ve Ayazlar (2014) örgütsel adaletin, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi üzerine yaptıkları çalışmada; örgütsel adaletin, sinizmi ve işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Sinizmin duygusal boyutu dağıtım ve etkileşim adaletinden negatif yönde etkilenirken; davranış boyutu dağıtım ve etkileşim adaletinden negatif, işlemsel adaletten ise pozitif yönde etkilenmektedir. İşten ayrılma niyeti ise sadece işlemsel adaletten etkilenmektedir ve negatif yönlüdür.

Mesci, (2014) otel işletmelerinde çalışan 115 işgören üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışmada örgütsel sinizmin işten ayrılma üzerine etkisi incelenmiş; örgütsel sinizmin dışsal gizil değişkeni ile işten ayrılma niyeti içsel gizil değişkeni arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada duygusal sinizm en güçlü boyut olarak belirlenmiştir. Erbil (2013), benzer bir çalışmada, otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisini araştırmış; örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki olduğu; örgütsel sinik tutumlara sahip çalışanların işten ayrılma niyetinde oldukları belirlenmiştir. Ayrıca demografik değişkenlerin gerek işten ayrılma niyetinde, gerekse örgütsel sinizm ve boyutlarında etkili olduğu saptanmıştır.

Görüldüğü gibi literatürde yer alan çalışmaların hepsinde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Yapılan çalışmaların çoğunluğu özel sektör çalışanlarına yönelik olması bu sonuçların çıkmasında etkili olabilir. Bu çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak kamu çalışanlarının sinizm düzeylerinin işten ayrılma niyetleriyle ilişkisi araştırılmıştır.

2. Yöntem

2.1. Amaç ve kapsam

Bu çalışmanın amacı, kamuda çalışanların örgütsel sinizm düzeyleriyle işten ayrılma niyeti arasında ilişki olup olmadığını tespit etmeye yöneliktir. Çalışmada ayrıca kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri belirlenmeye çalışılacaktır. Bu doğrultuda, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarının işten ayrılma niyetine etkisi ortaya konmaya çalışılacaktır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde vergi dairelerinde görev yapan kamu çalışanları oluşturmaktadır. 2014 yılının Kasım ve Aralık aylarında vergi dairelerinde çalışan 500 çalışana anket dağıtılmış bunlardan 345 adet geri dönüş sağlanmıştır. 23 anket eksik ve hatalı veri girişi nedeni ile değerlendirmeye alınmamıştır. 322 anket değerlendirmeye alınarak analiz edilmiştir. Araştırma ilişki tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmada çalışma grubu olarak İstanbul ilinde görev yapan kamu çalışanları alınmıştır.

2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Dean ve diğ. (1998) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği, Singh ve diğ. (1996) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler için güvenilirlik geçerlilik çalışması yapılmıştır.

Örgütsel sinizm ölçeğindeki 13 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan "Cronbach Alpha" hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.899$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.846>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %67.084 olan 3 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Örgütsel sinizm ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir. Ayrıca ölçeğin faktör yapısının orijinal ölçeğin faktör yapısı ile örtüştüğü saptanmıştır.

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Bilişsel Sinizm (Özdeğer=6.056)	Sinizm 2	0,810	26,244	0,860
	Sinizm 1	0,767		
	Sinizm 5	0,723		
	Sinizm 4	0,699		
	Sinizm 3	0,680		
Duyuşsal Sinizm (Özdeğer=1.491)	Sinizm 9	0,902	25,164	0,911
	Sinizm 8	0,863		
	Sinizm 7	0,832		
	Sinizm 6	0,693		
Davranışsal Sinizm (Özdeğer=1.174)	Sinizm 11	0,842	15,676	0,706
	Sinizm 12	0,842		
	Sinizm 13	0,488		
	Sinizm 10	0,416		
Toplam Varyans %67.084				

Ölçekteki faktörlerin puanları hesaplanırken faktördeki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) faktör puanları elde edilmiştir.

Tablo 1'de örgütsel sinizm ölçeği faktör yapısı verilmektedir. İşten ayrılma niyeti ile ilgili 4 maddenin güvenilirliği 0,799 olarak bulunmuştur. Yapılan test sonucunda (KMO=0.814>0,60) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Maddeler faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %66.808 olan tek faktör altında toplanmıştır.

2.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

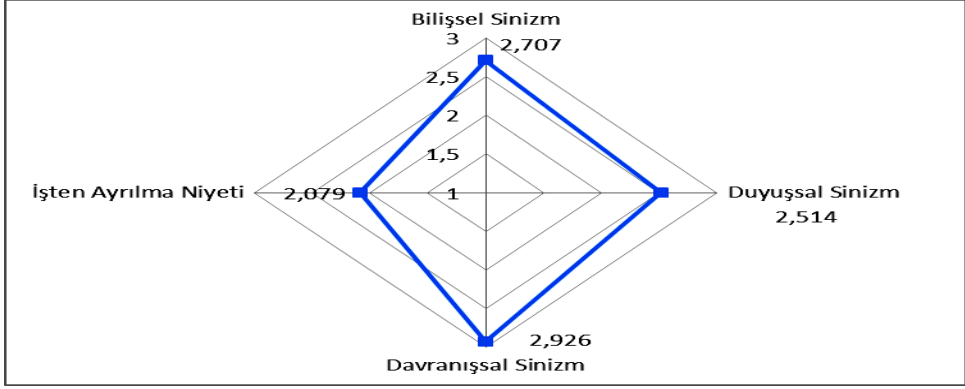
Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

2.4. Bulgular

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan kamu çalışanlarından ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır. Tablo 2' de kamu çalışanlarının demografik özellikleri verilmektedir. Araştırmaya dahil olan kamu çalışanları çoğunluğunun yaş ortalamasının 30-38 aralığında olduğu, erkek ve kadın oranının birbirine yakın olmakla birlikte kadın katılımcı sayısının erkek katılımcı sayısına göre yüksek olduğu, çoğunluğunun evli olduğu, öğrenim düzeylerinin çoğunlukla önlisans ve lisan düzeyinde olduğu, çoğunluğunun 5 yıl ve altı iş tecrübesi olduğu ve son olarak kamu çalışanlarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre çoğunlukla 5 yıl ve altı olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Kamu Çalışanlarının Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş	20-24 Yaş	42	13,0
	25-29 Yaş	50	15,5
	30-34 Yaş	90	28,0
	35-39 Yaş	92	28,6
	40 ve üzeri	48	14,9
	Toplam	322	100,0
Cinsiyet	Erkek	157	48,8
	Kadın	165	51,2
	Toplam	322	100,0
Medeni Durum	Bekar	77	23,9
	Evli	245	76,1
	Toplam	322	100,0
Eğitim Düzeyi	Lise Ve Altı	47	14,6
	Ön Lisans	125	38,8
	Lisans	116	36,0
	Lisansüstü	34	10,6
	Toplam	322	100,0
İş Tecrübesi	5 Yıl ve Altı	94	29,2
	6-10 Yıl	63	19,6
	11-15 Yıl	66	20,5
	16-20 Yıl	53	16,5
	20 Yıldan Fazla	46	14,3
	Toplam	322	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	42	13,0
	5 Yıl Ve Altı	127	39,4
	6-10 Yıl	63	19,6
	11-15 Yıl	47	14,6
	16-20 Yıl	22	6,8
	20 Yıldan Fazla	21	6,5
	Toplam	322	100,0



Şekil 1. Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti Puanları Diyagramı

Şekil 1’ de kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ve işten ayrılma niyeti düzeyleri verilmektedir. Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının “bilişsel sinizm” düzeyi orta, “duyuşsal sinizm” düzeyi zayıf, “davranışsal sinizm” düzeyi orta ve “işten ayrılma niyeti” düzeyinin zayıf olduğu belirlenmiştir. Kamu çalışanlarının genel olarak sinizm düzeylerinin orta ve zayıf düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

	Ortalama	Standart Sapma	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm	İşten Ayrılma Niyeti
Bilişsel Sinizm	2,707	0,909	1,000			
Duyuşsal Sinizm	2,514	1,048	0,637**	1,000		
Davranışsal Sinizm	2,926	0,855	0,511**	0,448**	1,000	
İşten Ayrılma Niyeti	2,079	0,976	0,232**	0,336**	0,077	1,000

Tablo 3’de kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleriyle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki verilmektedir. Duyuşsal Sinizm ve bilişsel sinizm arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.637$; $p=0,000<0.05$). Davranışsal Sinizm ve bilişsel sinizm arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.511$; $p=0,000<0.05$). Davranışsal Sinizm ve duyuşsal sinizm arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.448$; $p=0,000<0.05$). İşten Ayrılma Niyeti ve bilişsel sinizm arasında çok zayıf, pozitif

yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.232$; $p=0,000<0.05$). İşten Ayrılma Niyeti ve duyuşsal sinizm arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.336$; $p=0,000<0.05$). Davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$). Görüldüğü gibi yapılan analiz sonucunda kamu çalışanlarının örgütsel sinizm boyutları arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre duyuşsal sinizm düzeyi arttıkça bilişsel sinizm düzeyi de orta seviyede artmaktadır. Aynı şekilde davranışsal sinizmle bilişsel sinizm arasında da ilişki tespit edilmiştir. Davranışsal sinizm düzeyi arttıkça bilişsel sinizm düzeyi de orta seviyede artmaktadır. Diğer taraftan davranışsal sinizmle duyuşsal sinizm arasında pozitif yönlü ancak zayıf bir ilişki bulunmuştur. Davranışsal sinizm, duyuşsal sinizmi zayıf düzeyde etkilemektedir. Ayrıca kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleriyle işten ayrılma niyeti arasında bilişsel sinizm düzeyiyle çok zayıf ve duyuşsal sinizm düzeyi ile zayıf pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Örgüt içinde duyuşsal ve bilişsel sinizm düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı görülmektedir. Örgütsel sinizmin davranış boyutu ise, işten ayrılma niyetini etkilememektedir.

Tablo 4. Kamu çalışanlarının Örgütsel Sinizm düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	1,449	7,345	0,000	14,824	0,000	0,114
	Bilişsel Sinizm	0,078	1,005	0,316			
	Duyuşsal Sinizm	0,317	4,913	0,000			
	Davranışsal Sinizm	-0,129	-1,821	0,070			

Tablo 4'de Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin işten ayrılmaya etkisi verilmektedir. Bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=14,824$; $p=0,000<0.05$). İşten ayrılma niyeti düzeyinin belirleyicisi olarak bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,114$). Kamu çalışanlarının bilişsel sinizm düzeyi işten ayrılma niyeti düzeyini etkilememektedir ($p=0.316>0.05$). Kamu çalışanlarının duyuşsal sinizm düzeyi işten ayrılma niyetini arttırmaktadır ($\beta=0,317$). Kamu çalışanlarının davranışsal sinizm düzeyi işten ayrılma niyetini etkilememektedir ($p=0.070>0.05$).Yapılan regresyon analizinde kamu çalışanlarının işten ayrılma niyetini sadece duyuşsal sinizm düzeyinin etkilediği ortaya çıkmıştır. Duyuşsal sinizm düzeyi işten ayrılma niyetini arttırırken; kamu çalışanlarının bilişsel ve davranışsal sinizm düzeyleri işten ayrılma niyetini etkilememektedir.

Sonuç

Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti örgütler için oldukça önemli iki sorun olmaya devam etmektedir. Bu sorunlara yönelik örgütlerin gerekli önlemleri almaları örgüt başarısının devamlılığı açısından önem taşımaktadır. Kamu kuruluşları açısından konuya yaklaşıldığında hem örgütsel sinizm, hem de işten ayrılma niyeti, gerek kurum, gerekse kurum içinde çalışan personel açısından önem verilmesi gereken bir husustur. Bir işletmede işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça işletmenin gelecekteki konumu ve çalışanların performans düzeyi olumsuz yönde etkilenmektedir (Abraham, 2000; Reichers ve diğ., 1997). Örgütsel sinizm ve neden olduğu işten ayrılma niyeti örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde örgütsel performansı olumsuz etkilemekte ve başarısızlığa neden olmaktadır. Bu doğrultuda, çalışmanın amacı, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisini kamu çalışanları açısından araştırmaktır.

Yapılan analizler sonucunda, kamu çalışanlarının, “bilişsel sinizm” düzeyi orta; “duyuşsal sinizm” düzeyi zayıf ve “davranışsal sinizm” düzeyi orta olarak saptanmıştır. Bunun yanında, “işten ayrılma niyeti” düzeyi zayıf olarak saptanmıştır. Kamu sektöründe olmalarının bu sonucu etkilediği düşünülebilir. Nitekim, Beğenirtaş ve Turgut (2014) yaptıkları çalışmada kamu bankalarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyini özel bankada çalışanların örgütsel sinizm düzeyine göre düşük bulunmuştur. Ayrıca, Turan (2011)’in kamu görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerini incelediği çalışmasında da, örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm düzeylerinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan kamu çalışanlarından farklı olarak Mesci (2014)’nin otel çalışanlarına yönelik gerçekleştirdiği çalışmada, otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bulunmuştur. Mesci (2014)’nin elde ettiği sonuç otel işletmelerinin sahip olduğu özelliklerden kaynaklanmış olabilir. Bu çalışmada da kamu çalışanlarına yönelik yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlara paralel olarak kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri orta ve düşük düzeyde bulunmuştur. Bunun nedeni kamu çalışanlarının sahip olduğu iş güvencesi veya çalışma koşulları olabilir.

Yapılan korelasyon analizinde duyuşsal Sinizm, davranışsal sinizm ve bilişsel sinizm arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki söz konusudur. Davranışsal ve duyuşsal sinizm arasında ise zayıf, pozitif yönde bir ilişki belirlenmiştir. Güzel ve diğerleri (2010)’nin çalışmasında da benzer şekilde, sinizmin inanç boyutu ve duygu, davranış boyutu ilişkisinde de istatistiksel boyutta kayda değer bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan işten ayrılma niyeti ve bilişsel sinizm arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki görülmüştür. İşten ayrılma niyeti ve duyuşsal sinizm arasında da ise zayıf pozitif yönlü anlamlı ilişki söz konusudur. Diğer taraftan Erbil (2013)’in çalışmasında sadece duyuşsal sinizm düzeyiyle işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü

ilişkili bulunmuştur. Aynı şekilde Mesci (2014)'nin çalışmasında da duyuşsal sinizm boyutu diğer boyutlara göre yüksek bulunmuştur. Bu durum, gerek kamu gerekse özel sektörde çalışanlar açısından örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun önemli olduğunu göstermektedir.

Yapılan regresyon analizinde işten ayrılma niyeti düzeyinin belirleyicisi olarak bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm değişkenleri ile ilişkisinin zayıf olduğu saptanmıştır. Kamu çalışanlarının bilişsel sinizm düzeyi işten ayrılma niyeti düzeyini etkilememektedir. Ayrıca, kamu çalışanlarının davranışsal sinizm düzeyi de işten ayrılma niyeti düzeyini etkilememektedir. Diğer taraftan, bu çalışmada duyuşsal sinizm düzeyi işten ayrılma niyetini arttırmaktadır. Bu bulgu Erbil (2013)' in çalışmasıyla benzerlik gösterirken; Mesci (2014)'nin ve Kalağan ve Aksu (2014)'nun çalışmalarıyla benzerlik göstermemektedir. Erbil (2013) çalışmasında da bilişsel ve davranışsal sinizm düzeyleri işten ayrılma niyetini etkilemezken, duyuşsal sinizm düzeyi işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Diğer taraftan Mesci (2014)'nin otel işletmeleri çalışanlarına, Kalağan ve Aksu (2010)'nun araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalarda duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm düzeylerinin işten ayrılma niyetini etkilediği belirlenmiştir. Bu çalışmada ise Erbil (2013)'in çalışmasında olduğu gibi sadece duyuşsal sinizm düzeyinin işten ayrılma niyetini etkilediği görülmüştür. Kamu çalışanlarının sahip olduğu iş güvencesi ve/veya çalışma koşullarının sonuçların farklılaşmasına sebep olabileceğini söylemek mümkünken, Erbil (2013) Kuşadası'nda 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışanlara yönelik yaptığı çalışmaya paralel; Kalağan ve Aksu (2010) araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirdikleri çalışmadan da farklı sonuçlar çıkması konunun farklı değişkenler açısından da araştırılması gerekliliğini göstermektedir.

Görüldüğü üzere, çalışmada örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif olduğunu söylemek mümkündür. Bu bulgu literatür ile paralellik göstermektedir (Cartwright ve diğ., 2006; Bedeian, 2007, Polat ve diğ., 2010; Kalağan ve diğ., 2010; Güzel ve diğ., 2010; Erbil, 2013, Mesci, 2014). Kamu çalışanların içerisinde buldukları kuruma yönelik olumsuz tutum ve düşüncelere sahip olmaları, bu doğrultuda tavır ve davranış geliştirmelerine neden olabilmektedir. Duygusal anlamda yaşanan sinizm boyutunun işten ayrılma niyeti oluşturması, iş güvencesi olmasına rağmen kamu çalışanlarının; küçük görme, saygısızlık, öfkelenme, kızgınlık duyma, utanç duyma, sıkıntı, kendini beğenmişlik, nefret, hayal kırıklığı, güvensizlik ve ahlaki bozulma gibi duygularla işten ayrılmalarına yol açabileceği söylenebilir. Bu nedenle kamu kurumlarında çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin bilinmesi ve buna yönelik önlem alınması önem arz etmektedir.

Kamu çalışanlarının içinde buldukları örgütte uzun süreli çalışma olasılıkları özel sektöre göre daha yüksektir. Bununla birlikte, sinik davranışlar işten ayrılma niyeti yaratabilmektedir. Bu nedenle yöneticilerin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ilişkisini ve bu ikisini etkileyen faktörleri dikkate alınması gerekmektedir. Elde edilen bulgular ışığında, kamu kurumlarında çalışan yöneticilerin örgütsel sinizmi ortadan kaldırmak veya en aza indirebilmek için çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini bilmesi önem arz etmektedir. Kamu kurumunda çalışan yöneticilerin örgütsel sinizm düzeyini arttıran nedenleri iyi bilinmesi ve örgütsel sinizmi arttıran faktörleri azaltma yönünde önlemler alması örgütsel sinizm düzeyinin düşmesine imkan sağlayabilir. Böylece çalışanların performansının artması ve işletmenin amaçlarına ulaşması mümkün olabilecektir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçların özellikle kamu kurumlarında konuyla ilgili çok sayıda çalışma olmaması sebebiyle ortaya koyduğu sonuçlar kapsamında literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada kamu kurumlarında ve özel sektörde yapılan çalışmalara paralel sonuçlar elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar hem kamu kurumlarında hem de özel sektörde gerçekleştirilen araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Bu nedenle bundan sonra yapılacak çalışmalarda kamu kurumlarının sahip olduğu özellikler dikkate alınarak farklı örgütsel değişkenlerin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisinin araştırılması kamu kurumlarında örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

ABRAHAM, Rebecca (2000), Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Generic, Social and General. Psychology Monographs*, 126 (3), s. 269–292.

ANDERSSON, M. L. ve S.T. Bateman (1997), Cynicism in The Workplace, Some Causes and Effects, *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), s. 449-469.

ARMSTRONG-STASSEN, Marjorie (1998), The effect of gender and organizational level on how survivors appraise and cope with organizational downsizing, *Journal of Applied Behavioral Science*, 34 (2), 125-142.

AYDUĞAN, N., E. Pelit ve İ. Doğan (2012), Örgütsel Sinizmi Etkileyen Bazı Değişkenlerin CHAID Analizi İle İncelenmesi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama, II. Disiplinlerarası Turizm Araştırmaları Kongresi, Kemer, Antalya, s.1068-1084.

BEDIAN, Arthur (2007), Even if the Tower is 'Ivory', It isn't White: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism, *Academy of Management Learning & Education*, 6, s. 9-32.

BEGENİRBAŞ, M., E. Turgut (2014), İş Yaşamında Çalışanların Duygusal Emeklerinin Örgütsel Sinizme Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt 4, Sayı 2, s.223-246.

BİÇER, Mehmet (2005), Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim ile İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma. (YL). Çukurova Üniversitesi, Adana.

BRANDES, P., R. Dharwadkar ve J.W. Dean (1999), Does organizational cynicism matter?: Employee and supervisor perspectives on work outcomes. Annual Meeting of the Eastern Academy of Management, Philadelphia, PA.

BRANDES, P., S.L. Castro, M.S.L. James, A.D. Martinez, T.A. Matherly, G.R., Ferris ve W.A. Hochwarter (2008), The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following A Layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14 (3), s. 233-247.

BRANDES, Pamela M. (1997), Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. University of Cincinnati.

BYRNE, Z. S., ve W.A. Hochwarter (2007), Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), s.54-72.

CANDAN, Hakan (2013), Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1),s.181-194.

CARTWRIGHT, S. ve N. Holmes (2006), The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism, *Human Resource Management Review*, 16 (2), s. 199–208.

CORDES, C. L. ve T. W. Dougherty, (1993), A Review And An Öntegration of Research in Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18, s.621-656.

ÇAĞ, Aydan (2011), Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Afyon.

DEAN, J. W. Jr., P. Brandes ve E. Dharwadkar (1998), Organizational Cynicism, *Academy of Management Review*, 23 (2), s. 341-352.

DELKEN, Menno (2004), Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers, (Dissertation of Master), University of Maastricht University of Maastricht Faculty of Economics and Business Administration Department of Organization and Strategy, Holland.

DOĞAN, S. ve C.T. Uğurlu, (2014), Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki, *GEFAD / GUJGEF*, 34(3), s. 489-516.

EATON, Judy A. (2000), A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism (Unpublished Doctoral Dissertation), Toronto, York University Graduate Program to Psychology.

EGAN, T. M., B. Yang ve K.R. Bartlett (2004), The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention, *Human Resource Development Quarterly*, 15 (3), s.279-301.

ERBİL, Seval (2013), Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.

FERRES, N. ve J. Connell (2004), Emotional Intelligence in Leaders: An Antidote for Cynicism Towards Change? *Strategic Change*, 13, s. 61–71.

FITZGERALD, Micheal R. (2002), Organizational Cynicism: its Relationship to Organizational Injustice and Explanatory Style (Doktora tezi), Department of Psychology of the Graduate School of Arts and Sciences University of Cincinnati.

GÜZEL, B. ve G. Ayazlar (2014), Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (26) s. 133-142.

GÜZEL, B., N. Perçin ve Ş. Tükeltürk (2010), Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Sinizm ile İlişkisi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri Üzerine Bir Araştırma: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri, 18. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Adana.

HOCHWARTER, W., M. James, D. Johnson, ve G. Ferris (2004), The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10, 44-58.

JAMES, M. S. L. (2005), Antecedents And Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive And Negative Effects on School Systems. A Dissertation Presented to The College of Business, The Florida State University, USA.

JOHNSON, J. L., ve A. M. O'Leary- Kelly (2003), The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.

KALAĞAN, G. ve M.B. Aksu (2010), Organizational Cynicism of the Research Assistants: A Case of Akdeniz University, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, s. 4820–4825.

KANTER, D. L. ve P. H. Mirvis (1989), *The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion*. Jossey-Bass.

KASALAK, G. ve M. Bilgin Aksu (2014), Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), s. 115-133.

KAYNAK, Tuğray (1990), *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*, 2. Baskı, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.

KESKİN, H., A.E. Akgün, ve A. Günsel (2008), Örgütsel Adaletsizlik Kavramı, Boyutları ve Yönetimi. M. Özdevecioğlu ve H. Karadal, (Ed.). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar içinde* (53-72). Ankara: İlke Yayınevi.

KUTANİS, R. Ö. ve E. Çetinel (2010), Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler Mi?: Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 26, s.186-195.

MESCİ, Muammer (2014), The Effect of Organizational Cynicism Towards Turn Over: A Case Study In Antalya, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:14, Yıl:14, Sayı:1, 14, s.183-209.

POLAT, M. ve C. H. Meydan (2010), Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1), s. 145-172.

PUSH, S.D., D.P. Skarlicki ve B.S. Passel (2003), After Fall: Layoff Victims Trust and cynicism in re employment. *Journal of occupational and organizational Psychology*, 76, s.201-212.

REICHERS, A. E., J. P. Wanous ve J. T. Austin (1997), Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), s. 48-59.

SEZGİN NARTGÜN Ş. ve V. Kartal (2013), Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt/Volume: 2, Sayı: 2, s.47-67.*

SRIVASTAVA, A. ve J. W. Adams, (2011), Relationship Between Cynicism and Job Satisfaction: Exploration of Mechanisms, *Psychological Reports*, 108 (1), s. 27-42.

STANLEY, D. J., J. P. Meyer, & L. Topolnytsky, (2005), Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, 19 (4), s. 429-459.

SUR, Özlem (2010), Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi: Ankara.

UYSAI, H. T. ve M. S. Yıldız (2014), İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi Cilt: 7 Sayı: 29, s.835-848.*

TAŞKAYA, Serap (2009), Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalete İlişkin Algılamaları ile Örgüte Bağlılık Düzeylerinin İş Tatminini ve İşten Ayrılma Niyetindeki Etkileri (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

TAYLOR, Susan K. (2012), Workplace bullying in higher education: Faculty experiences and responses (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3505900).

TEOMAN, D. D. (2007), Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkinin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.

TETT, R. P. ve J. P. Meyer (1993), Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based On MetaAnalytic Findings, *Personnel Psychology*, c.46, s. 259-293.

THOMPSON, R.C., K M. Joseph Bailey, J.A. Worley, ve C. A. Williams (2000), Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism; Final Report,

Civil Aeromedical Institute Federal Aviation Administration Oklahoma City, Oklahoma.

TINAZTEPE, Cihan (2012), Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, s.53-63.

TURAN, Şuayip (2011), Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kurumlarında Bir Çalışma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi: Karaman.

TÜRKÖZ, T., M., Polat, S. Coşar (2013), Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü, Yönetim ve Ekonomi Cilt:20 Sayı:2, s.285-302.

WU, C., M. J. Neubert, & X. Yi (2007), Transformational Leadership, Cohesion Perceptions, and Employee Cynicism about Organizational Change: The Mediating Role of Justice Perceptions. Journal of Applied Behavioral Science, 43, s.327-350.

YALÇINKAYA, Akansel (2014), Türkiye'de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme "İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt: 16, Sayı: 3, s.106-130.

YILDIZ, Kaya (2013), Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki, Turkish Studies, Volume 8 /6, s.853-879.

YILDIZ, S., S. Yalavaç, C. H. Meydan (2013), Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye'deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma, Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi Cilt: VIII Sayı: II , s.157-170.