

## Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterlerin Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi

Yasin UZUNTARLA<sup>1</sup>, Abdulkadir TEKE<sup>2</sup>, Necmettin CİHANGİROĞLU<sup>3</sup>,  
Uğur UĞRAK<sup>4</sup>

### Özet

Bu çalışmanın amacı; bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan yönetici sekreterlerin sinizm düzeylerinin belirlenmesi, kişisel ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin açıklanarak sinizm konusunda farkındalık oluşturulmasıdır. Anket formu sosyo-demografik özelliklerle ilgili 7 soru, Mirvis ve Kanter (1991) tarafından geliştirilen 10 adet sorudan oluşan Kişisel Sinizm Ölçeği, Brandes (1997) tarafından bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörler olarak kavramsallaştırılarak 13 sorudan oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeğini kapsamaktadır. Araştırmanın evrenini, Ankara ilinde faaliyet göstermekte olan Gülhane Askeri Tıp Akademisi'nde görev yapan 110 yönetici sekreteri oluşturmakta olup, araştırmaya katılmayı kabul eden 101 kişiye ulaşılmıştır. Çalışmada örgütsel sinizmin alt boyutları arasında ilişki olmakla birlikte örgütsel sinizm ve kişisel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Katılımcıların sosyodemografik özellikleri açısından kişisel ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çalışma sonucunda kişisel sinizmin (3,30±0,67), örgütsel sinizme göre (2,34±0,82) daha yüksek olduğu bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kişisel Sinizm, Örgütsel Sinizm, Yönetici Sekreterleri, Hastane.

### Analysis of Cynicism Level of Executive Secretaries Working in an Educational and Research Hospital

#### Abstract

The aim of this study was to determine cynicism level of executive secretaries working in an education hospital and to create awareness with explaining relationship between personal and organizational cynicism. Questionnaire form consists of 7 questions about socio-demographic characteristics, personal cynicism scale designed by Mirvis and Kanter (1991), which contained 10 questions, and organizational cynicism scale contained 13 questions, which was conceptualized as cognitive, affective, and behavioral factors. The population of research was 110 secretaries working in Gulhane Military Medical Academy serving in Ankara, 101 secretaries who accepted to participate in this research were reached. There was a significant relationship between organizational cynicism and its subscales but a significant relationship between personal cynicism and organizational cynicism wasn't found in the study. In terms of participant's socio-demographic characteristics, a significant relationship between organizational cynicism and personal cynicism wasn't found. Personal cynicism (3,30±0,67), found higher than organizational cynicism (2,34±0,82) in this study.

**Keywords:** Personal Cynicism, Organizational Cynicism, Executive Secretary, Hospital.

<sup>1</sup> GATA, Doktora Öğrencisi, Ankara-TÜRKİYE, E-posta: yuzuntarla@gata.edu.tr

<sup>2</sup> GATA, Ankara-TÜRKİYE, E-posta: atek@gata.edu.tr

<sup>3</sup> GATA, Ankara-TÜRKİYE, E-posta: ncihangiroglu@gata.edu.tr

<sup>4</sup> Hacettepe Üniversitesi, Ankara-TÜRKİYE, E-posta: ugrakugur@hotmail.com

## Giriş

İşletmeler, rekabet ederek hayatta kalabilmek için teknoloji, çevre, süreç, lojistik gibi birçok faktörü gözden geçirerek rakiplerine göre avantajlı bir konum sağlamaya çalışmaktadır. Yönetimin tarihine bakıldığında ise işletmelerin en önemli varlıklarının insan kaynakları olduğu anlaşılmıştır. Fakat çalışanların etkili ve verimli çalışmasını engelleyerek örgüt içi sinerjiyi bozan bazı etmenler işletmenin amaçlarına ulaşmasını zorlaştırmaktadır. Bu olumsuz düşünce ve tutumların en yaygın görülenlerinin başında 1990'lı yıllarda popüler olmuş ve birçok alanda araştırmalara konu edilen sinizm kavramı gelmektedir. Örgüt yönetimlerinin hatalı ve başarısız uygulamaları sonucunda ortaya çıkan örgütsel problemler ve yaşanan krizler, çalışanlarda örgütlerine yönelik ciddi güvensizlik, tükenme, monotonluk, tedirginlik, kuşku, yabancılaşma gibi bir takım olumsuz düşünce, tutum ve davranışların gelişmesine sebep olarak sinizme neden olmaktadır.

Bu çalışmada yöneticilerin yardımcısı ve ikame edicisi pozisyonunda bulunarak, onlarla dirsek temasında çalışan; karar alma, koordinasyon, kontrol vb. süreçlerinin hızlı bir şekilde akışını kolaylaştıran yönetici sekreterlerinde kişisel ve örgütsel sinizm düzeyleri ölçülüp karşılaştırılması, sosyodemografik özelliklerle mesleki durumları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması ve farkındalık oluşturulması amaçlanmıştır.

## Kavramsal Çerçeve

### *Sinizm*

Sinizm (Cynicism), kinizm yada sinisizm olarak da anılmakta olup (Topçu vd., 2013:125); kökenini Antik Yunan döneminden alan ve M.Ö. 500'lü yıllarda ortaya çıktığı değerlendirilen felsefik bir düşünce oluşturmaktadır. Bu düşünceye göre ahlaki değerler ve kurallar reddedilmekte ve doğanın kurallarına göre yaşanmaktadır. Sinizmin ilk temsilcisi ve ilk sinik, Sokrates'in izinden giden Antisthenes olmakla birlikte; en bilindik temsilcisi Büyük İskender'in de düşüncelerinden etkilendiği düşünür Sinoplu Diyojen'dir (Mantere ve Martinsuo, 2001: 4). Bir rivayete göre Diyojen, yaşamını bir fiçinin içinde devam ettirmiş ve böylece kendisinin toplumsal gereksinimlerden tamamen uzak kalmasını sağlamıştır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 83). Diyojen'e neden gündüz vakti elinde yanan bir fenerle dolaştığı sorulduğunda, "dürüst bir insan arıyorum" cevabını vermiştir. Bu özlü söz, insanların gerçekte dürüst olmadığı yönündeki inancı temsil eden

sinizm kavramını ‘ironik’ olarak tanımlamaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 78).

Sinizm kavramı Oxford İngilizce Sözlüğünde (1989) “İnsanı harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete ve iyiliğe inanmama eğilimli; alaycı ve gülüşüyle bunu vurgulamayı alışkanlık haline getirmiş olan, küçümseyerek hata bulucu kişi” olarak tanımlanmaktadır (Turan, 2011: 72). Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğünde ise sinizm kelimesi, “kinizm” kelimesi ile aynı kelime olarak gösterilmekte ve anlam olarak da eski sinizm felsefesine gönderme yapılarak şöyle açıklanmaktadır; “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” (TDK,2014). Ancak bu tanımlar günümüzdeki sinizm kavramının kazandığı anlamları içermemektedir. Günümüzde daha çok umutsuzluk, engellenme ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen bir tutum olan sinizm, aşağılama, iğrenme ve güvensizlik ile ilişkilendirilir. Sinizm hakkındaki temel inanç; dürüstlük, doğruluk ve içtenlik gibi ilkelerin daha fazla bireysel çıkar için kurban edilmesidir (Bakker, 2007: 123; Tetik, 2013: 977).

Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünce “sinizm” olarak tanımlanmaktadır (Erdost vd, 2007: 514). Sinizm; “küçük görme, öfke, utanç ve sıkıntı gibi duygusal unsurları, güçlü negatif duyguları harekete geçirmektedir” (Abraham, 2000: 269). Sinizm insanların gizli açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu; kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için sırf araç olarak başkasıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimidir (Mautner, 1997: 119; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Ayrıca sinizm bireyin kişisel bir özelliği ve duygusu olarak tanımlanmasının yanı sıra birçok araştırmada sinizm değişen çevre faktörlerine karşı negatif tutum olarak tanımlanmaktadır (Anderson ve Bateman, 1997: 450; Fındık ve Eryeşil, 2012: 1250).

Sinizmin özelliklerini taşıyan kişilerin yani siniklerin temel özellikleri Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından yapılan çalışmada şöyle sıralanmaktadır (Özgener vd., 2008: 54):

- Sinikler yalan söyleme, ikiyüzlü olma ve başkalarını istismar etmenin insanın temel karakteristikleri olduğunu farz ederler.

- Sinikler, insanların alternatifler arasında seçim yaparken bencil davrandıklarını, davranışlarında tutarsız olduklarını ve güvenilir olmadıklarını düşünürler.
- Sinikler, çoğu zaman eylemlerin gerisinde gizli niyetler olduğuna inanırlar.
- Sinikler, psikolojik obje (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ile ilgili bir şey düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti hatta utanç bile hissedebilirler.
- Sinikler, psikolojik objenin dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduğu ile ilgili net ifadeler içeren eleştirilerde bulunabilirler.
- Sinikler, psikolojik obje ile ilgili bizzat deneyim yaşadıklarında olayları genellikle kendi yorumlarıyla anlatır ve alaycı bir mizah kullanırlar.

Sinizme sahip birey, çoğunlukla iğneleyici, dalga geçer gibi konuşur. Sinik, daha baştan bir planın kötü gideceği hissine kapılır ve sürekli karamsar tahminleri vardır (Kutaniş ve Dikili, 2010:271). Bu kişiler, aşırılığa kaçmayacak şekilde, biraz uçlarda yaşayan kişilerdir (Dean, 1995, Aktaran: Kılıç, 2013:60). Dean ve arkadaşları (1998) sinizme ilgili daha önce yapmış çalışmaları kişilik sinizmi, toplumsal yada kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel sinizm ve iş ya da meslek sinizmi olmak üzere beş başlık altında sınıflandırmışlardır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:291). Buraya kadar olan tanımlamalar ve özelliklerde siniklerin toplumu etkileyen yüzü olan genel sinizm olgusu vurgulanmaktadır. Ancak sinizm, sadece toplumu etkilemekle kalmayıp iş dünyasında, örgütlerde özellikle yönetici ve çalışan ilişkilerini de etkilemektedir.

### ***Örgütsel Sinizm***

Sinizm literatüründe yer alan önemli yapılardan birisi, bireyde sinik davranış oluşmasına neden olan örgütsel etkenleri esas alan örgütsel sinizmdir (Erdost vd., 2007: 514; Kutaniş ve Dikili, 2010: 271; Tokgöz, 2011: 364). Örgütsel sinizm, kurum yönetiminin sadece örgütsel çıkarlar doğrultusunda hareket ettiği, işlerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda ve çıkarıcı yönetim tarafından yapıldığı ve bu çıkarıcı koşulların değişmeyeceği inancıyla şekillenen bir davranış olarak tanımlanabilir (Andersson, 1996, Aktaran:Topçu vd., 2013: 125).

Örgütsel sinizm “örgüt içindeki insanların bir bölümünde bulunan, örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna ve adalet, içtenlik, doğruluk gibi

ilkelerin örgütün çıkarlarına feda edildiğine dair bir inanç” olarak tanımlanmaktadır (Bedian, 2007: 11). Ayrıca, örgüte yönelik güçlü olumsuz duyguları ve eleştirel davranışları içermektedir (Abraham, 2000: 269). Bu duyguya sahip çalışanlara göre genelde çalışanlar örgütsel ödüllerden adil bir şekilde yararlanamamaktadır (Andersson ve Bateman, 1997: 451).

Genel olarak sinizme karşılaştırıldığında örgütsel sinizm çalışmaları, 1980’li yılların sonunda ve 1990’lı yılların başında gelişme göstermeye başlamıştır ve dolayısıyla sinizm kavramına göre kısmen daha yeni bir alandır. Kanter ve Mirvis (1989) tarafından Amerikalı çalışanlar hakkında sinizmin örgütte neden yaygınlaştığını ortaya çıkarmak için hazırlanan kitap ile birlikte örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmıştır (James, 2005: 24). Özellikle 1990’lı yılların başlangıcından günümüze işletme yönetimi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, iş etiği, halkla ilişkiler gibi farklı alanlardan araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 291).

Mirvis ve Kanter (1989), örgütsel sinizm tanımlarında bireyin beklentilerine odaklanmaktadır. Gerçekçi olmayan yüksek beklentilerin oluşması, bu beklentilerin karşılanmaması durumunda hayal kırıklığı yaşanması ve hayal kırıklığı devamında hüsrana uğranması sonucunda örgütsel sinizmin oluşacağını iddia etmektedirler (Andersson, 1996: 1404). Yine bu araştırmacıların yaptığı bir tanıma göre örgütlerde çalışanlar arasında olumsuz tutuma sahip bireylerin olabileceğini söylemektedirler. Olumsuz tutuma sahip örgütlerin özellikleri arasında; aldatıcı ve baskıcı uygulamalar içinde olan, çalışanları ile tek yönlü iletişimi olan, çalışanlarına karşı dürüst olmayan politikalar içinde olan çalışanlara sürekli kötü davranan yöneticileri destekleyen örgütler şeklinde ifade edilmektedir (Mirvis ve Kanter, 1991: 61).

Örgütsel sinizmle ilgili birçok tanım yapılmış olmakla birlikte en yaygın kullanılan tanımlardan biri Dean vd.(1998)’nin tanımıdır. Dean vd.’e göre örgütsel sinizm kavramı çalışanın onu istihdam eden örgüte karşı geliştirdiği negatif tutumlar olarak tanımlanmakta ve bu tutumlar üç boyutta ele alınmaktadır (Dean vd., 1998: 345; Fındık ve Eryeşil, 2012: 1251; Tetik, 2013: 980, Tayfun ve Çatır, 2014: 350):

- a) **Bilişsel (İnançsal) Boyut:** Örgütsel sinizmin ilk boyutu; öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Bu açıdan sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir. Bu nedenle sinikler; adalet, dürüstlük ve

samimiyet gibi prensiplerin eksikliği nedeniyle, örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine “ihamet” ettiklerine inanmaktadırlar (Özler vd., 2010: 49).

- b) **Duyuşsal (Duygusal) Boyut:** Örgütsel sinizmin ikinci boyutunu bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkiler oluşturmaktadır. Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsamaktadır (Abraham, 2000: 269, Tayfun ve Çatır, 2014:350).
- c) **Davranışsal Boyut:** Bu boyutta örgütlerinde sinik davranışta bulunan çalışanlar, örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görmeleri ve güçlü eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır (Özgener vd., 2008: 56; Kutaniş ve Çetinel, 2010: 188). Çalışanlar, sinik davranışları ifade edebilmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanmaktadırlar (Dean vd.,1998: 346). Böylece sinik tutuma sahip bireyler örgütlerinin amaçlarıyla alay edebilirler, görev ifadelerini yeniden yazabilirler ve alaycı yorumlarda bulunabilirler (Brandes,1997: 34-35, Brandas ve Das, 2006:240).

Literatürde, örgüt içinde sinizme neden olan farklı etkenlerin olduğu belirtilmektedir. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabete karşın yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar almada etkili olma düzeyinin düşüklüğü, iletişimsizlik, psikolojik kontrat ihlalleri, işten çıkarma sinizmin nedenlerinden bazılarıdır (Polat ve Meydan, 2010:152; Yıldız, 2013: 857, Türköz vd., 2013: 290). Kurumlarda istenmeyen örgütsel sonuçların nedeni olarak görülen sinizm, örgütsel alanda acilen üzerinde durulması gereken bir sorun olarak nitelendirilmektedir (Özgener vd., 2008: 56).

## **Yöntem**

### ***Araştırmanın Amacı***

Kesitsel nitelikteki bu çalışmanın amacı bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan yönetici sekreterlerinin sinizm düzeylerinin belirlenmesi, kişisel ve örgütsel sinizme etki eden değişkenlerin incelenmesi ve kişisel ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin açıklanarak sinizm konusunda farkındalık oluşturulmasıdır.

## ***Evren ve Örneklem***

Araştırmanın evrenini, Ankara ilinde faaliyet göstermekte olan Gülhane Askeri Tıp Akademisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nin üst yönetim kadrosunun, ana bilim dalı ve bilim dalı başkanlarının, teknik hizmetler ve bilgi işlem şube müdürleri gibi yöneticilerin sekreteryaya faaliyetlerini yürüten yönetici sekreterleri oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem seçilmeden yönetici sekreterlerinin tümüne ulaşılmaya çalışılmış olup, bu amaçla Nisan 2014- Haziran 2014 tarihleri arasında 110 anket formu dağıtılmıştır. 101 kişi (%91,8) çalışmaya katılmayı kabul etmiştir.

## ***Araştırmanın Kısıtları***

Araştırma zaman ve kaynak kısıtları nedeniyle Ankara ilinde faaliyet gösteren bir eğitim ve araştırma hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla araştırma genelleme kaygısı taşımamaktadır. Sadece bu kuruma yönelik sonuçlar elde edilmiştir.

## ***Veri Toplama Aracı***

Çalışmada kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sosyodemografik özellikleri içeren 7 adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde Mirvis ve Kanter (1991) tarafından geliştirilen 10 adet sorudan oluşan Kişisel Sinizm Ölçeği; üçüncü bölümde ise Brandes (1997) tarafından bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörler olarak kavramsallaştırılarak 13 sorudan oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılar 5'li likert ölçeğe göre; kişisel sinizm ifadelerine 1'in "kesinlikle katılmıyorum", 5'in ise "kesinlikle katılıyorum"; örgütsel sinizm ifadelerine 1'in "asla", 5'in "her zaman" olduğu aralıkta yanıt vermişlerdir. Yani çalışma içerisinde ortalamanın yüksek olması sinizme yatkınlığı ifade etmektedir.

## ***Kullanılan İstatistiksel Yöntemler***

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirmesinde Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 17.00 istatistik paket programı kullanılmıştır. Bu amaçla; verilerin dağılımlarını göstermek için; sayı ve frekans; tanımlayıcı istatistikler için aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Tanımlayıcı verilerin istatistiksel karşılaştırılması için dağılımın normal olduğu gruplarda bağımsız t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmış olup istatistiksel olarak  $p < 0.05$  değeri anlamlı olarak kabul edilmiştir. Grup katılımcı sayılarının düşük olduğu üç ve daha fazla gruplu istatistiksel ortalama karşılaştırmalarında ise kruskal wallis testi kullanılmıştır. Kruskal

wallis testi sonucunda istatistiksel anlamlılık tespit edilen karşılaştırmalarda, anlamlılığın hangi iki grup arasındaki ilişkiden kaynaklandığını tespit etmek için mann-whitney u testi kullanılmıştır. Mann-whitney u testi sonuçlarının yorumlanması için Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. Ölçek değerlerinin birlikte değişimi için pearson korelasyon testi kullanılmıştır.

## Bulgular

Ölçeklerin güvenilirlik analizleri için Cronbach's Alpha değeri hesaplanmıştır. Bu doğrultuda Kişisel Sinizm ( $\alpha=0,80$ ), Örgütsel Sinizm ise ( $\alpha= 0,91$ ) olmakla birlikte alt boyutları incelendiğinde ise bilişsel faktörlerin ( $\alpha=0,87$ ) ve duyuşsal faktörlerin ( $\alpha=0,85$ ) değeri ile “ölçek yüksek güvenilirlikte”; davranışsal faktörlerin ( $\alpha=0,78$ ) değeri ile “ölçek oldukça güvenilir” olduğu değerlendirilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Ölçeğe İlişkin Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Boyutlar	Cronbach Alfa Katsayısı	Madde Sayısı
Kişisel Sinizm	0,80	10
Örgütsel Sinizm	0,91	13
Bilişsel Faktörler	0,87	4
Duyuşsal Faktörler	0,85	6
Davranışsal Faktörler	0,78	3

Katılımcılarının yaş ortalaması  $38,13\pm 13,84$  (yaş aralığı 21-54) olup, en yüksek oranda 41-50 yaş grubunun (%44,6) olduğu; %69,3'ünün erkek, %71,3'ünün evli, %40,6'sının lise mezunu, %56,4'ünün toplam eve giren gelirin 2000- 3000 TL olduğu bulunmuştur. Ayrıca görev süreleri açısından bakıldığında katılımcıların %33,3'ünün “16-20 yıl”, görev yerleri açısından bakıldığında ise %38,6'sının “Dahili Tıp Bilimleri”nde görev yaptıkları belirlenmiştir (Tablo 2).

Katılımcıların kişisel sinizm puan ortalamaları verilmiştir. Kişisel sinizmin ortalaması  $3,30\pm 0,67$  olarak bulunmuştur. “İnsanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama çok azı bu değerlere yeri geldiğinde sadık kalır.” önermesinin  $3,66\pm 0,97$  değerle en yüksek; “İnsanlar diğer insanlara aslında istemeyerek yardım ederler.” Önermesi ise  $2,46\pm 1,15$  değerle en düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3).



Tablo 2. Araştırma kapsamındaki personelin sosyodemografik özellikleri

Sosyo-demografik Veriler	n	%
<i>Cinsiyet</i>		
Erkek	70	69,3
Kadın	31	30,7
<i>Yaş</i>		
21-30 Yaş	8	7,9
31-40 Yaş	42	41,6
41-50 Yaş	45	44,6
51 ve Üstü Yaş	6	4,3
<i>Medeni Durum</i>		
Bekâr	29	28,7
Evli	72	71,3
<i>Eğitim Durumu</i>		
Lise	41	40,6
Ön Lisans	34	33,7
Lisans	26	25,8
<i>Gelir Düzeyi</i>		
1001-2000 TL	30	29,7
2001-3000 TL	57	56,4
3001-4000 TL	10	9,9
4001 TL ve Üzeri	4	4,0
<i>Görev Süresi</i>		
5 yıl ve daha az	5	5,1
6-10 yıl	4	4,0
11-15 yıl	29	29,3
16-20 yıl	33	33,3
21 yıl ve üstü	27	27,3
<i>Görev Yeri</i>		
Dâhili Tıp Bilimleri	39	38,6
Cerrahi Tıp Bilimleri	15	14,9
Temel Tıp Bilimleri	6	5,9
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	11	10,9
Diğer (Üst yönetim, bilgi işlem vb.)	30	29,7

Tablo 4’de örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ait sinizm puan ortalamaları verilmiştir. Buna göre örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel faktörlerin  $2,69\pm 1,00$ , duyuşsal faktörlerin  $2,05\pm 0,88$ , davranışsal faktörlerin ise  $2,45\pm 0,96$  olduğu; genel olarak örgütsel sinizmin  $2,34\pm 0,82$  puan ortalamasına sahip olduğu bulunmuştur. İnsanların güvenilmez ve bencil oldukları temeline dayanan kişisel sinizm düzeyi, örgütsel sinizm düzeyine göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 3. Araştırma kapsamındaki katılımcıların kişisel sinizm ölçeğine ait puan ortalamalarının dağılımı.

Kişisel Sinizm (n=101)	Ort.	Std. Sapma
İnsanlar birbirlerini umursar gibi görünseler de, gerçekte birbirlerine daha az değer verirler.	3,45	1,23
İnsanlar diğer insanlara aslında istemeyerek yardım ederler.	2,46	1,15
Birçok insan doğası gereği dürüst değildir.	3,31	1,10
İnsanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama çok azı bu değerlere yeri geldiğinde sadık kalır.	3,66	0,97
Birçok insan genellikle kibirlidir.	3,06	1,15
İnsanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir.	3,50	1,18
Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermekten kaçınırlardı.	3,63	1,17
Günümüzde bencil olmayan insan fazla yoktur. Çünkü herkes bencil olmayan insanları kullanmayı sever.	3,57	1,01
İnsanlar “başkası yapıyor ben niye yapmayayım” diye bir takım ahlaki değerleri görmezden gelebilir.	3,20	1,11
Birçok insan fark edilmeyeceğini bilse, bilet almadan sinemaya girebilir.	3,26	1,16
Kişisel Sinizm	3,30	0,67

Tablo 5’de katılımcıların cinsiyetlerine göre kişisel sinizm ve örgütsel sinizm puanları görülmektedir. Buna göre erkek katılımcıların örgütsel sinizm puan ortalaması  $2,30 \pm 0,87$  (n=70), kişisel sinizm puan ortalaması ise  $3,26 \pm 0,68$  (n=70) iken, kadın katılımcıların örgütsel sinizm puan ortalaması  $2,42 \pm 0,71$  (n=31), kişisel sinizm puan ortalaması ise  $3,42 \pm 0,64$  (n=31) olarak bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların cinsiyetleri ile örgütsel ve kişisel sinizm arasında istatistiksel anlamlı fark olmadığı görülmüştür ( $p > 0,05$ ).

Tablo 6’da katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel ve kişisel sinizm puan ortalamaları görülmektedir. Buna göre evli katılımcıların örgütsel sinizm puan ortalaması  $2,30 \pm 0,82$  (n=72), kişisel sinizm puan ortalaması ise  $3,33 \pm 0,68$  (n=72) iken, bekar katılımcıların örgütsel sinizm puan ortalaması  $2,44 \pm 0,83$  (n=29), kişisel sinizm puan ortalaması ise  $3,24 \pm 0,67$  (n=31) olarak tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların medeni durumları ile örgütsel ve kişisel sinizm arasında istatistiksel anlamlı fark olmadığı görülmüştür ( $p > 0,05$ ).

Tablo 4. Araştırma kapsamındaki katılımcıların örgütsel sinizm ölçeğine ait puan ortalamalarının dağılımı.

Örgütsel Sinizm (n=101)	Ort.	Std. Sapma
Bilişsel Faktörler	2,69	1,00
Çalıştığım kurumun söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	2,76	1,17
Çalıştığım kurumun yapacağını vaat ettiği şeyler ile sonrasında yaptığı şeyler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2,90	1,08
Çalıştığım kurum bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda şüphe duyarım.	2,61	1,24
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta var.	2,51	1,21
Duyuşsal Faktörler	2,05	0,88
Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe hissedirim.	2,32	1,26
Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilim yaşıyorum.	2,23	1,22
Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçtiğimi fark ettim.	1,83	1,13
Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	2,00	1,14
Kurumum beni kızdırır.	2,19	1,18
Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikayette bulunurum.	1,74	0,94
Davranışsal Faktörler	2,45	0,96
Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.	2,40	1,18
Diğer çalışanlarla birlikte çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.	2,38	1,09
Çalıştığım kurumla ilgili herhangi bir sorun gündeme geldiğinde çalışma arkadaşlarımız arasında anlamlı bakışmalar yaşanır.	2,60	1,19
<b>Örgütsel Sinizm Toplam</b>	<b>2,34</b>	<b>0,82</b>

Tablo 5. Cinsiyete göre katılımcıların kişisel ve örgütsel sinizm ölçeğine ait puan ortalamalarının dağılımı.

Boyutlar	Erkek (n=70)	Kadın (n=31)	p*
	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	
Bilişsel Faktörler	2,67±1,11	2,75±0,71	0,69
Duyuşsal Faktörler	2,02±0,89	2,10±0,85	0,67
Davranışsal Faktörler	2,39±0,96	2,60±0,97	0,32
Örgütsel Sinizm	2,30±0,87	2,42±0,71	0,53
Kişisel Sinizm	3,26±0,68	3,42±0,64	0,26

\*T-Testi

Tablo 6. Medeni duruma göre katılımcıların kişisel ve örgütsel sinizm ölçeğine ait puan ortalamalarının dağılımı.

Boyutlar	Evli (n=72)	Bekar (n=29)	p*
	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	
Bilişsel Faktörler	2,61±0,97	2,91±1,07	0,17
Duyuşsal Faktörler	2,03±0,89	2,08±0,85	0,83
Davranışsal Faktörler	2,42±0,99	2,54±0,90	0,59
Örgütsel Sinizm	2,30±0,82	2,44±0,83	0,44
Kişisel Sinizm	3,33±0,68	3,24±0,67	0,54

\* T-Testi

Tablo 7’de araştırma kapsamındaki katılımcıların yaş gruplarına göre örgütsel ve kişisel sinizm puan ortalamaları görülmektedir. Yapılan analizler sonucunda yaşa göre örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında istatistiksel anlamlı fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Katılımcıların yaş grupları ile kişisel sinizm arasında istatistiksel anlamlı fark tespit edilmiştir ( $p=0,02$ ). Gruplar arasında yapılan karşılaştırmada 31-40 yaş grubu  $3,47±0,53$  ( $n=42$ ) ile 41-50 yaş grubu  $3,03±0,64$  ( $n=45$ ) arasında istatistiksel anlamlı fark tespit edilmiştir ( $p=0,001$ ).

Tablo 7. Yaşa göre katılımcıların kişisel ve örgütsel sinizm ölçeğine ait puan ortalamalarının dağılımı

Boyutlar	21-30 Yaş (n=8)	31-40 Yaş (n=42)	41-50 Yaş (n=45)	51 ve Üstü (n=6)	p1*	p2*
	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)		
Bilişsel Faktörler	2,75±1,26	2,71±0,85	2,70±1,09	2,50±1,19	0,92	
Duyuşsal Faktörler	2,10±0,82	2,03±0,77	2,04±0,97	2,13±1,12	0,64	
Davranışsal Faktörler	2,79±0,87	2,53±0,95	2,36±1,03	2,22±0,72	0,54	
Örgütsel Sinizm	2,46±0,89	2,36±0,70	2,31±0,91	2,26±0,96	0,93	
Kişisel Sinizm	3,77±0,89	3,47±0,53	3,03±0,64	3,56±0,83	0,02	2-3=0,001

p1\* Kruskal Wallis Testi, p2\* Mann-Whitney U Testi

Tablo 8’de araştırma kapsamındaki katılımcıların eğitim durumlarına göre kişisel ve örgütsel sinizm puan ortalamaları verilmiştir. Buna göre katılımcıların örgütsel sinizm puan ortalamaları lise mezunlarında 2,30±0,97 (n=41), ön lisans mezunlarında 2,57±0,85 (n=34), lisans mezunlarında 2,64±0,93 (n=26) bulunmuştur. Kişisel sinizm puan ortalamaları ise lise mezunlarında 3.34±0,67 (n=41), ön lisans mezunlarında 3,28±0,76 (n=34), lisans mezunlarında 2,64±0,93 (n=26) tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların eğitim durumları ile örgütsel ve kişisel sinizm puan ortalamaları arasında istatistiksel anlamlı fark olmadığı görülmüştür (p>0,05).

Tablo 9’da katılımcıların gelir düzeylerine göre örgütsel ve kişisel sinizm puan ortalamaları sunulmaktadır. Buna göre örgütsel sinizm puan ortalamaları 1001-2000 TL aylık gelire sahiplerde 2,30±1,00 (n=30), 2001-3000 TL gelire sahiplerde 2,30±0,78 (n=57), 3001-4000 TL gelire sahiplerde 2,43±0,48 (n=10), 4001 TL ve üzeri gelire sahiplerde 2,92±0,43 (n=4) bulunmuştur. Kişisel sinizm puan ortalamaları ise 1001-2000 TL aylık gelire sahiplerde 3.40±0,69 (n=30), 2001-3000 TL gelire sahiplerde 3,25±0,68 (n=57), 3001-4000 TL gelire sahiplerde 3,26±0,66 (n=10), 4001 TL ve üzeri gelire sahiplerde 3,55±0,61 (n=4) olarak tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların gelir düzeyleri ile örgütsel ve kişisel sinizm puan ortalamaları arasında istatistiksel anlamlı fark olmadığı görülmüştür (p>0,05).

Tablo 8. Eğitim seviyesine göre katılımcıların kişisel ve örgütsel sinizm ölçeğine ait puan ortalamalarının dağılımı.

Boyutlar	Lise (n=41)	Ön Lisans (n=34)	Lisans (n=26)	p*
	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	
Bilişsel Faktörler	2,67±1,16	2,83±0,92	2,54±0,84	0,53
Duyuşsal Faktörler	2,10±2,02	2,02±0,72	2,00±0,85	0,88
Davranışsal Faktörler	2,23±2,05	2,58±0,85	2,64±0,93	0,15
Örgütsel Sinizm	2,30±0,97	2,57±0,85	2,64±0,93	0,85
Kişisel Sinizm	3,34±0,67	3,28±0,76	3,29±0,55	0,91

\* One-Way Anova Testi

Tablo 9. Gelir düzeyine göre katılımcıların kişisel ve örgütsel sinizm ölçeğine ait puan ortalamalarının dağılımı

Boyutlar	1001-2000 TL (n=30)	2001-3000 TL (n=57)	3001-4000 TL (n=10)	4001 TL ve üzeri (n=4)	p*
	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	
Bilişsel Faktörler	2,72±1,21	2,65±1,00	2,80±0,46	2,87±0,25	0,78
Duyuşsal Faktörler	2,00±1,04	2,01±0,82	2,01±0,56	3,04±0,49	0,13
Davranışsal Faktörler	2,35±1,03	2,43±0,98	2,80±0,78	2,75±0,73	0,52
Örgütsel Sinizm	2,30±1,00	2,30±0,78	2,43±0,48	2,92±0,43	0,43
Kişisel Sinizm	3,40±0,69	3,25±0,68	3,26±0,66	3,55±0,61	0,73

\* Kruskal Wallis Testi

Tablo 10'da katılımcıların görev sürelerine göre örgütsel ve kişisel sinizm puan ortalamaları verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların görev süreleri ile kişisel sinizm, örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin alt boyutları bilişsel, duyuşsal faktörler arasında istatistiksel anlamlı fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Katılımcıların görev süreleri ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan davranışsal faktörler arasında ise istatistiksel anlamlı fark tespit edilmiştir ( $p=0,008$ ). Gruplar arası yapılan karşılaştırmada ise davranışsal faktörler yönünden 11-15 yıl çalışma süresine sahip olanlar ile 16-20 yıl çalışma süresine sahip olan gruplar arasında istatistiksel anlamlı fark görülmüştür ( $p=0,001$ ).

Tablo 10. Görev sürelerine göre katılımcıların kişisel ve örgütsel sinizm ölçeğine ait puan ortalamalarının dağılımı

Boyut	5 yıl ve az (n=5)	6-10 yıl (n=4)	11-15 yıl (n=29)	16-20 yıl (n=33)	21 yıl ve üstü (n=28)	p1*	p2*
	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)		
Bilişsel Faktörler	2,25±0,96	2,87±1,29	2,75±0,86	2,47±0,99	3,00±1,07	0,14	
Duyuşsal Faktörler	1,63±0,64	2,45±0,99	2,08±0,79	1,82±0,88	2,29±0,92	0,18	
Davranışsal Faktörler	2,40±1,11	3,33±1,12	2,75±0,75	2,00±0,88	2,59±1,04	0,008	3-4=0,001
Örgütsel Sinizm	2,00±0,71	2,78±1,09	2,44±0,68	2,44±0,68	2,57±0,86	0,31	
Kişisel Sinizm	3,44±0,90	3,27±1,15	3,52±0,42	3,23±0,62	3,20±0,82	0,41	

p1\* Kruskal Wallis Testi, p2\* Mann-Whitney U Testi

Tablo 11’de katılımcıların çalıştığı birimlere göre örgütsel ve kişisel sinizm puan ortalamaları verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların çalıştığı birimlere göre örgütsel sinizm ve kişisel sinizm puan ortalamaları arasında istatistiksel anlamlı fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

Tablo 11. Görev yerlerine göre katılımcıların kişisel ve örgütsel sinizm ölçeğine ait puan ortalamalarının dağılımı

Boyutlar	Dahili Tıp Bil. (n=39)	Cerrahi Tıp Bil. (n=15)	Temel Tıp Bil. (n=6)	Sağlık Bil. (n=11)	Diğer (n=30)	p*
	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	(Ort±Ss)	
Bilişsel Fak.	2,65±0,89	2,91±1,24	2,83±0,20	2,27±1,03	2,77±1,09	0,39
Duyuşsal Fak.	2,02±0,79	2,25±0,94	2,22±0,75	1,83±1,19	2,02±0,88	0,45
Davranışsal Fak.	2,50±0,96	2,46±0,94	2,72±0,61	2,18±1,43	2,44±0,86	0,70
Örgütsel Sinizm	2,32±0,74	2,50±0,96	2,52±0,37	2,03±1,10	2,35±0,82	0,40
Kişisel Sinizm	3,34±0,60	3,42±0,85	3,13±0,78	2,90±0,67	3,38±0,63	0,29

\* Kruskal Wallis Testi

Tablo 12’de kişisel sinizm ve örgütsel sinizmin boyutları ile birlikte korelasyon puanları verilmiştir. Buna göre örgütsel sinizm ile alt boyutları bilişsel faktörler ( $r=0,86$ ,  $p<0,01$ ), duyuşsal faktörler ( $r=0,93$ ,  $p<0,01$ ),

davranışsal faktörler ( $r=0,79$ ,  $p<0,01$ ) arasında anlamlı ve pozitif yönde çok iyi derecede korelasyon vardır. Kişisel sinizm ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında korelasyon saptanmamıştır.

Tablo 12. Kişisel ve örgütsel sinizm ölçeğine ait korelasyon puanları

Boyutlar (n=101)		Duyuşsal Fak.	Davranışsal Fak.	Örgütsel Sinizm	Kişisel Sinizm
Bilişsel Fak.	*r	0,70	0,54	<b>0,86</b>	0,14
	p	<0,01	<0,01	<0,01	0,17
Duyuşsal Fak.	*r		0,64	<b>0,93</b>	-0,11
	p		<0,01	<0,01	0,90
Davranışsal Fak.	*r			<b>0,79</b>	0,040
	p			<0,01	0,68
Örgütsel Sinizm	*r				0,056
	p				0,57

\*Pearson Korelasyon Testi

## Tartışma ve Sonuç

Araştırma kapsamında bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan yönetici sekreterlerinin hayata karşı olumsuz bakış açısına sahip olma durumu olan kişisel sinizm düzeyleri ile çalıştıkları örgüte karşı besledikleri karamsarlık, kızgınlık, şüphencilik, eleştirel tutumlarını ifade eden örgütsel sinizm düzeyleri ölçülmüştür.

Çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel sinizmin alt boyutları arasında ilişki olmakla birlikte örgütsel sinizm ve kişisel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Aynı ölçeği kullanarak Efilti ve arkadaşları (2008) tarafından bir üniversitedeki yönetici sekreterleri üzerinde yapılan çalışma ile Akbolat ve arkadaşları (2013) tarafından bir eğitim ve araştırma hastanesindeki sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada da ilişki saptanmamıştır. Fakat Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından bir otel işletmesinde yapılan çalışmada ise örgütsel ve kişisel sinizm arasında düşük bir ilişki bulunmuştur.

Araştırma kapsamında katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, gelir düzeyi, görev süreleri ve görev yerlerinden oluşan sosyodemografik özellikler açısından kişisel ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Efilti ve arkadaşları (2008) ile Akbolat ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan benzer çalışmalarda da bu özelliklerin fark oluşturmadığı



anlaşılmıştır. Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından yapılan çalışmada ise sadece eğitim düzeyi açısından ilişki bulunmuş ve eğitim düzeyinin artmasının örgütsel sinizmi artırdığı ifade edilmiştir.

Çalışma sonucunda kişisel sinizmin ( $3,30 \pm 0,67$ ), örgütsel sinizme göre ( $2,34 \pm 0,82$ ) daha yüksek olduğu bulunmuştur. Örgütsel sinizmin alt boyutları ele alındığında ise bilişsel faktörlerin duyuşsal ve davranışsal faktörlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Akbolat ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan benzer çalışmada da kişisel sinizm daha yüksek bulunurken, Efilti ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel sinizm daha yüksek bulunmuştur. Çalışmamızda örgütsel sinizmin daha düşük çıkmasının araştırmanın askeri bir hastanede yapılması sebebiyle yanıtların gerekli şeffaflıkta verilmemiş olabileceğinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Örgütsel boyutta bilişsel faktörlerin yüksek çıkması yani eleştirilerin daha çok düşünce aşamasında kalarak duygu ve davranış aşamasına kadar taşınmaması ise kurumun eleştirel bir ortam için uygun olmadığını düşündürmektedir.

Araştırmamız sonucunda katılımcıların sinizm düzeyleri normal bulunmuştur. Fakat kurumda etkili ve verimli çalışmayı engelleyen; kurum atmosferini olumsuz anlamda etkileyerek antagonist bir etki yapan sinizme karşı her zaman duyarlı olunmalıdır. Sinik eğilim göstermeye yol açacak nedenler baştan önlenmeli; eğer bazı sinik davranışlar gün yüzüne çıktıysa sebepleri teşhis edilerek ortadan kaldırılmalıdır. Bu konuda kurum yöneticilerine büyük pay düşmektedir. Kurumlarının yaptıklarından ve yapamadıklarından sorumlu olan yöneticiler, uygulamalarının adil, şeffaf, hesap verilebilir ve katılımcı bir yönetim tarzında gerçekleşmesini sağlamalıdır. Her düzeydeki yönetici, personel ve süreçleri yapıcı bir şekilde gözlemlemeli; kendileri dışında özellikle orta ve alt kademelerde gerçekleşen olumsuzlukların sinik tutumlara eğilimi artıracığını göz ardı etmemelidir. Sağlıklı bir iş ortamı için çalışanlarından kaynaklı faktörlerin engellenmesi içinse çalışanlar hizmet içi eğitim programları ve örgütsel destek programları ile desteklenmeli; güven ortamı için etik boyuta vurgu yapılmalı ve iletişim kanallarının çok yönlü kullanımının etkili olacağı unutulmamalıdır.

## KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Generic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3): 269–292.
- Akbolat, M., Işık, O., Kahraman, G. (2013). Sağlık Çalışanlarının Sinik Davranışlar Gösterme Eğilimi. 7. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiri Kitabı, Konya, 27-29 Eylül 2013, pp: 130-138.
- Andersson, L.M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework. *Human Relations*, pp: 1397-1398.
- Andersson, L.M., Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects, *Journal of Organizational Behavior*, 18: 449-469.
- Bakker, E.D. (2007). Integrity and Cynicism: Possibilities and Constraints of Moral Communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 20: 119–136.
- Bedian, A.G. (2007). Even if the Tower is ‘Ivory’, It isn’t White: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academy Of Management Learning & Education*, 6(1): 9-32.
- Brandes, P. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences, Unpublished Doctoral Dissertation, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA.
- Brandes, P., Das, D. (2006). Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications. *Employee Health, Coping and Methodologies* (Edt. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster), JAI Press, New York, 233-266.
- Dean, J.W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2): 341-352.
- Efiliti, S., Gönen, Y.Ö., Öztürk, F.Ü. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi’nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı, Trabzon, 22-24 Ekim 2008, pp: 279-290.
- Erdost, E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, pp: 513-524.

- Fındık, M., Eryeşil, K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Iron & Steel Symposium*, Karabük, 02-04 April, 2012, ss.1250-1255.
- James, S.M. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of Potential Positive and Negative Effects on School Systems*. Doktora Tezi. College of Business The Florida State University.
- Kalağan, G., Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27: 83-97.
- Karacaoğlu, K., 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.
- Kılıç, E.D. (2013). İlköğretim Okullarında Sinisizm: Şanlıurfa Örneği (Cynicism in Primary School: A Case Study in Şanlıurfa). *Bilim ve Kültür-Uluslararası Kültür Araştırmaları Dergisi*, 1(2): 58-70.
- Kutaniş, R.Ö., Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26): 186-195.
- Kutaniş, R.Ö., Dikili, A. (2010). Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinisizm. (Ed. N. Derya Ergun Özler, Örgütsel Davranışta Güncel Konular), Ekin Basım Yayın Dağıtım, pp: 269-286.
- Mantere, S., Martinsuo, M. (2001). Adopting and Questioning Strategy: Exploring the Role of Cynicism and Dissent, *17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies Colloquium*, Lyon, France, pp: 1-25.
- Mirvis, P.H., Kanter, D.L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce. *Human Resource Management*, 30(1): 45-68.
- Mautner, T. (1997). *Dictionary of Philosophy*, Penguin Reference Books.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular (Edt. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Kaplan), G.Ü.V. İlke Yayınevi, Ankara, pp: 53-72.
- Özler, D.E., Atalay, C., Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2): 47-57.

- Polat, M., Meydan, C.H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. KHO Dergisi, pp: 145-172.
- Tayfun, A., Çatır, O. (2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(1): 247-365.
- Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü. (www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 22.07.2014).
- Tetik, S. (2013). Algılanan Duygusal Zekanın Örgütsel Sinizme Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Sağlık Çalışanları Örneği. 7. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiri Kitabı, Konya, 27-29 Eylül 2013, pp: 977-986.
- Tokgöz, N., Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2): 283-305.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Ekim 2011, 6(2): 363-387.
- Topçu, İ., Türkkan, N.Ü., Bacaksız, F.E., Şen, H.T., Karadal, A., Yıldırım, A. (2013). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Elektronik Dergisi, 6(3): 125-131.
- Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- Türköz, T., Polat, M., Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 20(2): 285-302.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. International Preodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8(6): 853-879.