

Genel Yetkinliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Etkisi: Sigorta Acenteleri Örneği

Halil Özcan ÖZDEMİR*
hoozdemir@ahievran.edu.tr
ORCID: 0000-0002-0021-3618

Bedirhan ELDEN
bedirhanelden@gmail.com
ORCID: 0000-0001-5955-1606

Araştırma Makalesi

DOI:...

Geliş Tarihi: 19.08.2022

Kabul Tarihi: 25.08.2022

Atf Bilgisi

Özdemir, Ö.H., Elden, B. (2022). Genel Yetkinliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Etkisi: Sigorta Acenteleri Örneği, *Ahi Evran Akademi*, 3(2), 31-37

ÖZ

Bu çalışmanın amacı Kırşehir ve Kayseri ilinde faaliyet gösteren sigorta acentelerinde iş gören personelin Psikolojik Dayanıklılık, Örgütsel Sinizmleri ve Genel Yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesidir. Bu kapsamda işgörenlere doldurmaları için bir anket formu düzenlenmiştir. Anket formu sosyo –demografik soruların yanında Genel Yetkinlik Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık ölçeklerinden oluşmaktadır. Araştırma verileri SPSS.22 programı vasıtasıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda; genel yetkinlik ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genel yetkinlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genel yetkinlik inancı ile örgütsel sinizm arasındaki negatif yönlü ilişkide psikolojik dayanıklılığın istatistiksel açıdan anlamlı düzenleyici etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Genel yetkinlik, psikolojik dayanıklılık, örgütsel sinizm

The Regulatory Effect of Psychological Resilience in the Effect of General Competence on Organizational Cynicism: Example of Insurance Agents

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the relationships between the psychological resilience, organizational cynicism and general competencies of the personnel working in insurance agencies operating in Kırşehir and Kayseri provinces. For this purpose, a questionnaire was designed to collect data from the personnel. The questionnaire form consists of socio-demographic questions as well as General Competence Scale, Organizational Cynicism Scale and Psychological Resilience scales. The research data were analyzed using the SPSS.22 program. The results revealed a positive and significant relationship between general competence and psychological resilience; a significant negative relationship between general competence and organizational cynicism; and a significant negative correlation between psychological resilience and organizational cynicism. In the negative relationship between general self-efficacy beliefs and organizational cynicism, it was determined that resilience did not have a statistically significant regulatory effect.

Keywords: General competence, psychological resilience, organizational cynicism

Giriş

Genel yetkinlik inancı ile ilgili önemli çalışmaları bulunan Bandura (1977) sosyal öğrenme kuramı üzerinden bu kavramı açıklamıştır. Bandura genel yetkinlik inancı için “kişilerin bir performansı gerçekleştirebilmek için gerekli olan davranışları bir araya getirmeye ve organize ettiği bu davranışları gerçekleştirebilme kapasitelerine olan güvenleri hakkındaki inançları” tanımlamasını yapmıştır (Bandura, 1986).

Bir bireyin yetkinlik inancı, hangi işleri yapabileceğine ne bu işlerde başarılı olmak için ne kadar ısrarcı olabileceğinde etkili olmaktadır. Yani yetkinlik inancı bireyin düşüncelerinde ve hislerinde farklılıklar yaratabilmektedir (Bandura, 1977). Yetkinlik inancı aynı zamanda bireyin motivasyonunu etkileyen ve performansını artıran bir faktördür (Pajares ve Miller, 1994).

Kendisinde sahip olduğu yetkinlik inancı olan bireylerin bazı pozitif özellikleri bulunabilmektedir. Bu özellikler (Sherer vd., 1982);

* Sorumlu Yazar

- Yetkinlik inancının süreklilik arz etmesi,
- Zor şartlara karşı koyabilme
- Stresli koşullarda kararlı tepkiler verebilme

Örgütsel sinizm işgörenlerin çalıştıkları örgütlerine karşı negatif tutumları olarak ifade edilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). İşgörenin örgütüne karşı bu negatif tutumları; ümitsizlik, kırgınlık ve hayal kırıklığı şeklinde ifade edilmektedir (Brown ve Cregan, 2008).

Örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta incelenebilir (Karacaoğlu ve Küçükköylü, 2015). Duyuşsal boyut bireyin fizyolojik ve psikolojik tepkileri içermektedir (Kosa, 2019). Sinizmin bireyde oluşan etkisiyle meydana gelen hisler duyuşsal boyuttur. Bu boyutta kırgınlık, kaygı ve bunalım gibi çeşitli hisler ortaya çıkabilir (Çetinkaya ve Özkara, 2015).

Davranışsal boyut bireyin maruz kaldığı uyarıcıya davranışsal tepkisidir. Sinik olduklarını düşünen bireyler örgütlerinin gelecekleri konusunda olumsuz tahminlerde bulunurlar. Ayrıca diğer bireyleri aşağılayıcı davranışlar sergileyebilirler. Davranışsal boyutta bireyler örgütlerinin politikalarını eleştirme, alay etme gibi davranışlarda bulunurlar (Tınaztepe, 2012; Kosa, 2019).

Psikolojik dayanıklılık, kişilerin zor durumlara karşı gösterdiği uyum ve başa çıkabilme yeteneğidir (Block ve Kremen, 1996). Birey stresli bir olay ile karşılaştığında psikolojik dayanıklılığı bir direnç unsuru olarak ortaya çıkar. Araştırmalara göre strese dirençli bireylerin hayat karşısında bazı davranışları bulunmaktadır. Bu davranışlar; kendini işe odaklayabilme, değişimlere açıklık, olayların kontrolünü sağlamaktır (Kobasa, 1979). Aynı zamanda araştırmalar psikolojik dayanıklılığın öğrenilebilir bir özellik olduğunu göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık bireyin karşılaştığı gerçekler ile fark edilen, öğrenilen, gelişimsel bir süreçtir (Masten vd., 1990).

Psikolojik dayanıklılık özelliği genel olarak üç kategoride açıklanmaktadır. Bunlar; bireyin aile ilişkileri ve uyumu, bireysel yapısal özellikler, dışsal destek unsurları olarak sıralanabilir (Haase 2004). Aile ilişkileri ile alakalı araştırmalar, bireyin psikolojik dayanıklılığın ebeveynle olan ilişkisine dikkat çekmektedir (Fonagy vd., 1994). Bireysel özellikler ise; fiziksel açıdan güçlü olma, zeka, öz yeterlilik gibi unsurlardır (Olsson vd., 2003). Dışsal destek unsurları olarak nitelendirilen yardımcı faktörler; bireyin arkadaşları, komşuları, öğretmenleri gibi kişilerin destekleridir (Brooks, 1994).

Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerde stresin etkilerini azaltan kişilik özellikleri görülmektedir. Dayanıklılığı yüksek olan çalışanlar işlerine daha fazla bağlanmakta ve hayatlarını denetim altında tutmaktadırlar. Hatta beklenmedik durumları fırsata çevirmek için bir imkan olarak değerlendirirler. Psikolojik dayanıklılığı düşük olan bireyler ise, işten uzaklaşma, değişime direnç gösterme gibi davranışlar sergileyebilirler (Klag ve Bradley, 2004).

Örgütsel davranış literatüründe yapılmış çalışmalar incelendiğinde genellikle büyük işletmelere yönelik çalışmaların fazlalığı dikkati çekmektedir. Sigorta acenteleri gibi küçük veya aile işletmesi statüsündeki farklı işletmeleri bir bütün halinde ele alarak incelemek bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu çalışma kapsamında öncelikli olarak genel yetkinlik inancı, örgütsel sinizm ve psikolojik dayanıklılık kavramları literatürdeki çalışmalar ışığında incelenmiş sonrasında ise bu sektördeki çalışanlara yönelik yapılmış anketler nicel veriler perspektifinden değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları yorumlanarak hipotezler test edilmiş akabinde de sonuç ve öneriler getirilmiştir. Yapılan çalışmaların gerek yönetim gerekse de örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Materyal Yöntem

Araştırma, nicel olarak tasarlanmış survey yöntemi ve yazılı soru sorma tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ana kütesini, Kayseri ve Kırşehir İllerinde faaliyet gösteren sigorta acentelerinde iş gören personel oluşturmuş, doldurulan anket formlarının 193'ü analize uygun bulunmuştur. Tablo 1'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların %49'u erkektir. Yaklaşık %74,6'sı 34 ve altı yaş grubunda ve %67'si 1-5 yıl arasında iş deneyimine sahiptir.

Tablo 1: Demografik Durum

| Cinsiyet | N | % | Yaş | N | % |
|------------|----|------|-----------------|-----|------|
| Erkek | 96 | 49,7 | 34 ve altı | 144 | 74,6 |
| Kadın | 97 | 50,3 | 35 ve üstü | 49 | 25,4 |
| Eğitim | N | % | Kıdem | N | % |
| Lise | 52 | 26,9 | 1-5 Yıl | 131 | 67,9 |
| Önlisans | 97 | 50,3 | 6-10 Yıl | 36 | 18,6 |
| Lisans | 40 | 20,7 | 11-15 Yıl | 14 | 7,3 |
| Lisansüstü | 4 | 2,1 | 15 Yılden Fazla | 12 | 6,2 |

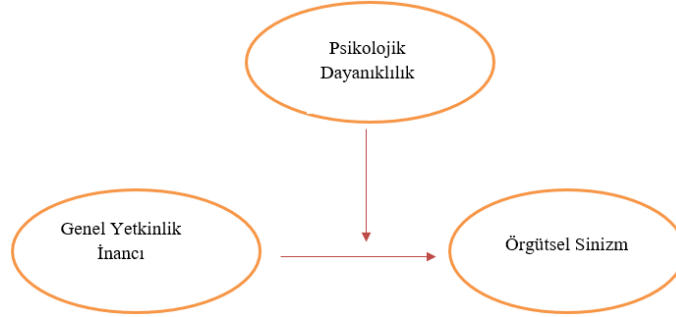
Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Katılımcıların genel yetkinlik düzeylerini ölçmek amacıyla Jerusalem ve Schwarzer (1992) tarafından geliştirilen Çalıkeli ve Çaprı'nın Türkçeye uyarlama çalışmalarını yaptığı on adet sorudan oluşan Genel Yetkinlik ölçeği kullanılmıştır (Çalıkeli ve Çaprı, 2008). Ölçeğin güvenilirlik çalışması sonucu (Cronbach Alpha) 0,935 olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean's (1999) tarafından geliştirilen on üç adet sorudan oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmalarını Karacaoğlu ve İnce (2012) yapmıştır. Ölçeğin güvenilirlik çalışması sonucu (Cronbach Alpha) 0,894 olarak tespit edilmiştir.

Son olarak katılımcıların psikolojik dayanıklılıklarını ölçmek amacıyla Basım ve Çetin (2011) tarafından geliştirilen otuz üç adet sorudan oluşan Psikolojik Dayanıklılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği (Cronbach Alpha) 0,884 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın modeli Şekil 1'deki gibidir;



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmada iki tane hipotez bulunmaktadır. Bu hipotezler;

Hipotez 1: Genel yetkinlik inancı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Genel yetkinlik inancı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişkide psikolojik dayanıklılığın istatistiksel açıdan anlamlı düzenleyici etkisi bulunmaktadır.

Araştırma Bulguları

Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 22 programı ile analiz edilmiştir.

Değişkenler Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, Tablo 2’de yer alan korelasyon analizi bulgularına göre, genel yetkinlik ile örgütsel sinizm ($r = -.479$, $p < 0.01$) negatif ve anlamlı şekilde ilişkilidirler. Genel yetkinlik ve psikolojik dayanıklılık ($r = .202$, $p < 0.01$) pozitif ve anlamlı şekilde ilişkilidir. Değişkenler arasındaki anlamsız ilişkinin, örgütsel sinizm ile psikolojik dayanıklılık arasında olduğu ($r = -.091$, $p > 0.05$) bulunmuştur.

Tablo 2: Korelasyon Analizi

| | Genel Yetkinlik | Örgütsel Sinizm | Psikolojik Dayanıklılık |
|-------------------------|-----------------|-----------------|-------------------------|
| Genel Yetkinlik | 1 | -,479** | ,202** |
| Örgütsel Sinizm | -,479** | 1 | -,091 |
| Psikolojik Dayanıklılık | ,202** | -,091 | 1 |

n= 193; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Genel Yetkinlik ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın ilk hipotezi olan, genel yetkinliğin örgütsel sinizme etkisini (Hipotez 1) sorgulamak amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin bilgiler Tablo 3’te verilmiştir;

Tablo 3: Regresyon analizi

| Model (Bağımsız Değişkenler) | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Beta | Anlam Düzeyi | İç İlişki İstatistikleri | |
|------------------------------------|-------------------------------------|------------------|-----------------------------|-----------------|-----------------------------|---------------|
| | B | Standart Hata | | | Tolerans Değeri | VIF Değeri |
| Sabit | 4,082 | ,258 | | | | |
| Genel Yetkinlik | -,473 | ,063 | -,479 | ,000 | 1,000 | 1,000 |
| R | | | ,479 | | | |
| R² | | | ,229 | | | |
| Düzeltilmiş R² | | | ,225 | | | |
| Anlam Düzeyi | | | ,000 | | | |
| Durbin-Watson | | | 1,670 | | | |

Bağımlı değişken: Örgütsel Sinizm

* $p < 0.05$ düzeyinde anlamlıdır.

** $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3’te görüldüğü üzere çalışanların genel yetkinlik düzeylerinin örgütsel sinizm algısı üzerindeki etkisini inceleyen model anlamlı bulunmuştur ($\beta = -.479$, $p < 0.01$; $R^2 = 0.225$, $p < 0.01$). Dolayısıyla 1. Hipotez kabul edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi olan, genel yetkinliğin örgütsel sinizme etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünü sorgulamak amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin bilgiler tablo 4’te verilmiştir;

Tablo 4: Düzenleyici Hiyeaşik Regresyon Analizi

| Model | Katsayılar | | Katsayılar | t | Anlamlılık |
|--|------------|-----------|------------|--------|------------|
| | Beta | Std. Hata | | | |
| 1.(Sabit) | 2,165 | 0,49 | | 44,352 | ,000 |
| Genel Yetkinlik | -,348 | 0,52 | -,460 | -6,752 | ,000 |
| 2.(Sabit) | 2,160 | 0,47 | | 45,354 | ,000 |
| Genel Yetkinlik | -,343 | 0,51 | -,423 | -6,128 | ,000 |
| Psikolojik Dayanıklılık | ,007 | ,049 | ,010 | ,150 | ,881 |
| 3.(Sabit) | 2,004 | 0,43 | | 45,007 | ,000 |
| Genel Yetkinlik | -,305 | 0,57 | -,385 | -6,445 | ,000 |
| Psikolojik Dayanıklılık | ,011 | ,042 | ,014 | ,143 | ,754 |
| Etkileşim | ,035 | ,036 | ,066 | ,976 | ,330 |
| Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm | | | | | |
| 1- R= ,483 R2 = ,221 F = 19,029 p = .000 | | | | | |
| 2- R= ,417 R2 = ,204 F = 18,864 p = .000 | | | | | |
| 3- R= ,406 R2 = ,198 F = 18,547 p = .000 | | | | | |

Tablo 3'te görüldüğü üzere çalışanların genel yetkinlik düzeylerinin örgütsel sinizm ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünü etkisini inceleyen model anlamlı bulunmamıştır ($\beta = ,066$, $p>0.05$; $R2 = 0.198$, $p<0.01$). Dolayısıyla 2. Hipotez reddedilmiştir.

Sonuç

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde çalışanların genel yetkinlik düzeylerinin örgütsel sinizm algısı üzerinde negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların genel yetkinlik düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolü olmadığı belirlenmiştir.

Literatürde her iki değişken arasındaki ilişkiden ziyade bu değişkenlerin düzenleyici ilişkilerine dönük çalışmalara rastlanmaktadır. Khalid (2020) yaptığı çalışmada; imalat sektöründe mesleki öz-yeterliliğin bilişsel sinizm ile çalışanın görev performansı arasındaki ilişkiyi güçlü bir şekilde hafiflettiği, hizmet sektörü içinde mesleki öz-yeterliliğin hem bilişsel hem de davranışsal sinizm ve çalışanların görev performansı arasındaki ilişkiyi güçlü bir şekilde hafiflettiği sonucuna varmıştır.

Alola vd. (2019) dört ve beş yıldızlı otellerin ön bölümlerinde çalışan 245 kişi üzerine yaptıkları çalışma sonucunda; öz yeterliliğin sinizmi olumsuz yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Genel yetkinliği kişilerin bir performansı gerçekleştirmeye yönelik olarak sergiledikleri inanç düzeyleri ve kapasiteleri olarak tanımladığımızda pozitif bir örgütsel davranış olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun işgörenlerde artmış olması negatif örgütsel davranışlardan olan örgütsel sinizmi de negatif şekilde arttırmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları da bu durum ile benzerlik göstermektedir. Genel yetkinlik düzeyi yüksek iş görenlerin örgütsel sinizm davranışları azalmaktadır. Aralarındaki bu negatif yönlü ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyici bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Dolayısı ile işgörenlerin yetkinliklerini artırıcı rotasyon, işbaşı eğitimi vb. gibi hususların yöneticiler tarafından artırılması ve bu konuya özel önem verilmesi gerekmektedir. Bu çalışma araştırma yapıldığı zamandaki kesiti kapsamaktadır ve bu konuda yapılacak uzamsal bir çalışma da farklı sonuçları beraberinde getirecektir. Özdemir'in (2021) sağlık sektörü ile ilgili yaptığı çalışmada da belirttiği gibi performansın

doğru şekilde yönetildiği örgütlerde verimlilik artacaktır. Bu durum sigorta sektöründeki çalışanlar için de geçerli bir durumdur.

Kaynakça

Alola, U. V., Asongu, S. A., Alola, A.A., Linking Supervisor Incivility with job embeddedness and cynicism: The mediating role of employee self-efficacy, *Forthcoming Gadjah Mada International Journal of Business*, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3509787> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3509787>

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought And Actions*, Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall

Block, J., Kremen, A.M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361.

Brooks, R. B. (1994). Children at risk: Fostering resilience and hope, *American Journal of Orthopsychiatry*, 64(4), 545-553.

Brown, M. ve Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement, *Human Resource Management*, 47(4): 667-686.

Çelikkaleli, A. G. Ö., Çapri, B. (2008). Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 93-104.

Çetinkaya, F.F. ve Özkara, B. (2015) Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlaller ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya Bölgesi, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 72-91.

Fonagy, P., Steele, M., Steele, H., Higgitt, A., & Target, M. (1994). The Emanuel Miller memorial lecture 1992 the theory and practice of resilience, *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 35(2), 231-257.

Haase, J. E. (2004). The adolescent resilience model as a guide to interventions, *Journal of Pediatric oncology nursing*, 21(5), 289-299.

Karacaoğlu, K. ve Küçükköylü, C. (2015). İşgören sessizliğinin örgütsel sinizme etkisi: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 15(3), 401-408.

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 & Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.

Khalid, K. (2020). Organizational Cynicism and Employee Performance: The Moderating Effect of Occupational Self-Efficacy in Pakistan. *International Transaction Journal of Engineering, Management and Applied Sciences and Technologies*, 11(2), 1-17.

Klag, S., Bradley, G. (2004). The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender, *British Journal of Health Psychology*, 9(2), 137-161.

Kobasa, S. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness, *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.

- Kosa, G. (2019). Örgütsel sinizm ve iş doyumunu ilişkisi: banka çalışanları üzerinde bir araştırma, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 182-213.
- Masten, A. S., Best, K. M., Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity, *Development and Psychopathology*, 2(4), 425-444.
- Olsson CA, Bond L, Burns JM ve ark. (2003) Adolescent Resilience: A Concept Analysis, *Journal of Adolescence*, 26(1),1-11.
- Özdemir, N. (2021). Sağlık sektöründe insan kaynakları yönetiminde performans yönetimi ve personel verimliliği, *Journal of Organizational Psychology and Behavior*, 2(1), 28-36.
- Pajares, F. ve Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem-solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86(2), 193-203.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., ve Rogers, R. W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53-63.
- Tokgöz, N., Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.