



ISSN: 2651-2742
2025 - Cilt: 8 Sayı: 1
Sayfa: 1-10

Dergi Web Sitesi: <http://sita.cumhuriyet.edu.tr/tr/>

Gönderilme Tarihi: 09.04.2025

Kabul Tarihi: 17.05.2025

Araştırma Makalesi (Research Paper)

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM SİNİZMİ: BİBLİYOMETRİK ANALİZ

Organizational Change Cynicism: A Bibliometric Analysis

1. Erdenur DAŞ* 
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi,
Sağlık Bilimleri Enstitüsü

2. Ümit NALDÖKEN 
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi,
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Özet

Bu çalışmanın amacı, örgütsel değişim sinizmi alanında 1996-2025 yılları arasında Web of Science (WoS) veri tabanında yer alan 187 makaleyi bibliyometrik analiz yöntemiyle incelemektir. Çalışmada, Web of Science (WoS) veri tabanından elde edilen, "change cynicism" "cynicism about change" "organizational change cynicism" anahtar sözcüklerini içeren makaleler incelenmiştir. Bibliyometrik analiz için, R tabanlı açık kaynaklı bir yazılım olan Bibliometrix'in web arayüzü Biblioshiny kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel değişim sinizmi alanında akademik ilginin özellikle 2017 yılından itibaren arttığı tespit edilmiştir. En çok yayın yapan yazarlar, Aslam Usman ve Imran Muhammad Kashif iken, en fazla yayın yapan dergi, Journal of Organizational Change Management olmuştur. Örgütsel değişim sinizmi alanındaki çalışmalar arasında en çok referans verilen makale, Wanous, Reichers ve Austin'in 2000'de yayınladığı makaledir Ülke bazında değerlendirildiğinde, ABD, en fazla makale yayınlayan ülke olarak öne çıkarken, Kanada ve Birleşik Krallık onu takip etmektedir. Kelime analizinde "örgütsel değişim", "sinizm", ve "öncüller" gibi kavramların sıkça kullanıldığı görülmüştür. Elde edilen bulgular, örgütsel değişim sinizmi alanındaki akademik yönelimi ve araştırma eğilimlerini ortaya koymakta olup, bu alanda çalışmak isteyen araştırmacılar için yol haritası sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel değişim sinizmi, örgütsel değişim, değişime direnç, bibliyometrik analiz

* Sorumlu Yazar: daserdenur@gmail.com

Önerilen Atıf: Daş, E. ve Naldöken, Ü. (2025). Örgütsel Değişim Sinizmi: Bibliyometrik Analiz Sivas, İnterdisipliner Turizm Araştırmaları Dergisi, , 8(1), 1-10.

Abstract

The aim of this study is to examine 187 articles in the Web of Science (WoS) database between 1996 and 2025 in the field of organizational change cynicism using the bibliometric analysis method. In the study, articles containing the keywords “change cynicism”, “cynicism about change”, “organizational change cynicism” obtained from the Web of Science (WoS) database were examined. Biblioshiny, the web interface of Bibliometrix, an open source software based on R, was used for bibliometric analysis. As a result of the analysis, it was determined that academic interest in inquiry-based learning has increased significantly especially since 2017. While the authors with the most publications are Aslam Usman and Imran Muhammad Kashif, the journal with the most publications is the Journal of Organizational Change Management. The most referenced article among the studies in the field of organizational change cynicism is the article published by John P. Wanous in 2000. When evaluated on a country basis, the USA stands out as the country with the most articles published, followed by Canada and the United Kingdom. It was seen that concepts such as “organizational change”, “cynicism”, and “antecedents” were frequently used in the word analysis. The findings reveal the academic orientation and research trends in the field of organizational change cynicism and provide a roadmap for researchers who want to work in this field.

Key words: Organizational cynicism about change, organizational change, resistance of change, bibliometric analysis

1. GİRİŞ

Değişim bu zamana kadar var olan ve bundan sonra da devam edecek bir olgudur. Herakleitos’un dediği gibi “Değişmeyen tek şey değişimin kendisidir.” Rekabet, teknoloji, tüketici beklentilerinin çeşitliliği ve değişkenliği işletmeleri değişime itmektedir. Değişim bazen sorunları çözerken bazen de kendisi sorun oluşturabilmektedir. İşletmelerde değişime engelin çeşitli nedenleri vardır. Bu engeller işletme içinden de dışından da kaynaklanabilmektedir. İşletme içi nedenlerinden biri çalışanlardır. Çalışanların desteği olmadan değişim mümkün değildir. Değişime karşı olumsuz tutumu olan çalışanlar, sürecin başarısız olmasına veya beklenen sonucun elde edilememesine sebep olmaktadır. Bu olumsuz tutum örgütsel değişim sinizmine sebep olmaktadır. Örgütsel değişim sinizmi; değişim sürecini yöneten kişilerin yetersiz veya motivasyonsuz olmaları sebebiyle değişimin başarısız olacağına dair karamsar bir görüştür. (Wanous, Reichers ve Austin, 2000). Çalışanlar, yapılan değişimlerin işe yaramayacağını, yöneticilerin tecrübesiz, yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Örgütsel değişim, örgütsel değişim sinizmi alanında yapılan, yaşanan değişimler bu alandaki çalışmalara da yansımaktadır. Bu konulardaki yapılmış çalışmaların artması, araştırma sonuçlarının nicel ve nitel yönlerinin incelenmesi, kategorize edilmesi ihtiyacını oraya koymuştur. Yapılan analizlerin bulguları ise bu alanda çalışan akademisyenlere, araştırmacılara kaynak sağlamaktadır. Bu çalışmanın katkısı, örgütsel değişim sinizmi konusunda bibliyometrik analiz çalışmasının literatürde olmamasıdır. Bu eksiklikten hareketle çalışmanın amacı, örgütsel değişim sinizmi alanındaki akademik yayınları inceleyerek, bu alanda yapılan araştırmaların yıllara göre dağılımını, konunun literatürdeki gelişimini ortaya koymaktır. Çalışmanın sonuçlarının örgütsel değişim sinizmi konusunda gelecekteki araştırmalara yol göstermesi beklenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, çalışanların örgütteki değişim girişimlerine karşı olumsuz tutum ve inançları ifade etmektedir. Değişimin başarısız olacağını ve değişimi yönetecek kişilerin yetersiz olduklarını kapsayan bir inançtır (Abraham, 2000). Değişim başarısızlıkla sonuçlandığında çalışanlar hayal kırıklığı ve güvensizlik duyarlar. Bu nedenle, çalışanların gelecekteki değişim çabalarına karşı hissettiği karamsarlık, bir savunma mekanizması haline gelir ve onları olası hayal kırıklıklarına karşı koruyan bir kalkan olur.

Örgütsel değişim sinizmi, çalışanların değişime direnç göstermesine ve örgüte olan bağlılıklarının zayıflamasına, motivasyonlarının düşmesine neden olabilir. Değişime direnç gösteren çalışanlar değişimin başarıya ulaşmasını engellemekte veya yavaşlatmaktadır. Destek eksikliği, başarısızlığa veya sınırlı başarıya sebep olmaktadır (Wanous, Reichers ve Austin, 2000).

Değişim sinizminin oluşumunda, başarısızlıkla sonuçlanmış değişimler, yöneticinin değişim sürecine yönelik bilgi vermemesi, çalışanların aktif katılımının olmaması, değişimlerin çok sık yapılması, çalışanların adalet algısı gibi faktörler önemli rol oynar. (Stanley, Meyer & Topolnytsky, 2005)

Örgütsel değişim sinizmini azaltmak ve çalışanların değişime daha olumlu yaklaşmasını sağlamak için yöneticiler, değişimin neden gerekli olduğunu, çalışanları nasıl etkileyeceğini ve değişimin her aşamasını çalışanlara bildirmeli, çalışanların adalet ve güven algılarını artırmalı ve çalışanları her türlü konuda desteklemelidir (Kotter ve Schlesinger, 2008).

3. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, örgütsel değişim sinizmi alanındaki akademik yayınları inceleyerek, bu alanda yapılan araştırmaların yıllara göre dağılımını, konunun literatürdeki gelişimini ortaya koymaktır. Araştırma verilerini Web of Science veri tabanındaki “organizational change about cynism” “change cynism” “organizational change cynism” anahtar kelimeleriyle ilişkili makaleler oluşturmaktadır. Bu çalışmada, 1996-2025 yılları arasında yayımlanan makaleler bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmiştir. Araştırmanın veri tabanında kaydı olan ilk makalenin 1996 yılında basılmış olması nedeniyle başlangıç tarihi bu tarih seçilmiştir. Araştırmanın evrenini Web of Science veri tabanına ilgili anahtar kelimeler yazılarak aratılan ve bu alanda ulaşılan 187 yayın oluşturmaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, ilgili veri tabanında bulunan makalelere ait verilerin toplanması ve analiz edilmesi sürecinde R-Studio programı kullanılmıştır. Web of Science veri tabanından, “organizational change about cynism” “change cynism” “organizational change cynism” anahtar kelimeleri taratılmış ve çıkan veri dosyaları, "export" seçeneği aracılığıyla bibtex formatında indirilmiştir. Daha sonra, R-Studio ortamında "bibliometrix" paketi indirilip etkinleştirilmiş ve çalıştırılmıştır. Son olarak, bibtex formatındaki veri dosyası, R-Studio'daki data bölümüne yüklenerek analiz süreci tamamlanmıştır.

4. BULGULAR

Bulgular bölümünde, çalışmada kullanılan bibliyometrik analiz yöntemi doğrultusunda elde edilen veriler analiz edilmiştir. Çalışmanın temel konularına dair ulaşılan sonuçlar, grafikler, tablolar ve şekiller ile sunulmuştur. Veriler ile ilgili temel bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Verilerle İlgili Temel Bilgiler

Açıklama	Sonuç
Zaman aralığı	1996:2025
Belgeler	187
Yıllık Büyüme Oranı %	4,9
Alıntılar	9805
Belge Türleri	
Makale	173
Kitap	8
Erken Erişim	4
Bildiri	2

Tablo 1’de sunulan veriler, örgütsel değişim sinizmi konusundaki akademik çalışmaların genel dağılımını ve gelişimini ortaya koymaktadır. Toplam 187 belge içerisinde en büyük payın 173 makale ile akademik dergilerde yayımlanan çalışmalara ait olduğu görülmektedir. Konuyla ilgili 8 kitap, 2 bildiri, 4 erken erişim bulunmaktadır. Yıllık büyüme oranının %4,9 dur. Bu oran, örgütsel değişim sinizmi alanındaki akademik ilginin istikrarlı bir şekilde arttığını göstermektedir. Alıntı sayısı ise 9805’tir. Bu, örgütsel değişim sinizmi konusunda yayımlanan çalışmaların referans olarak sıkça kullanıldığını göstermektedir.

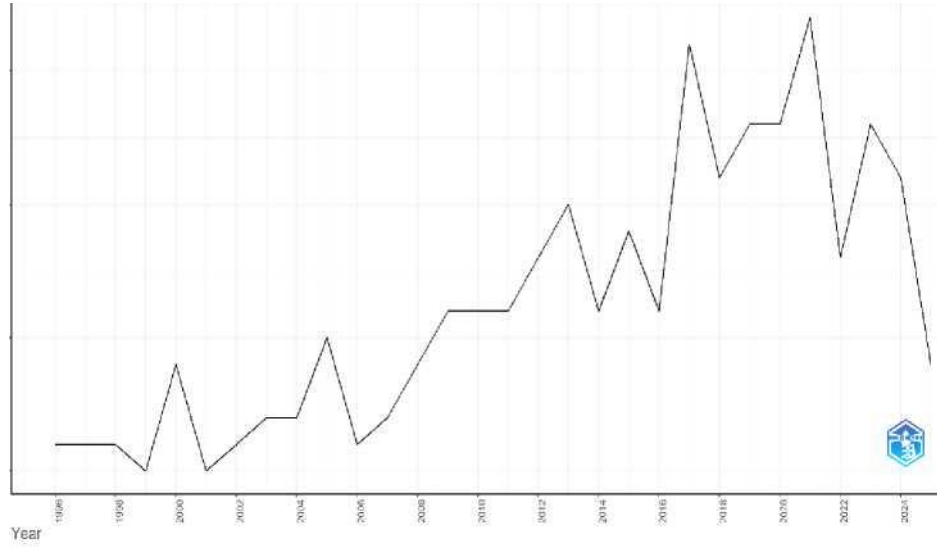
Örgütsel değişim sinizmi konusu ile ilgili toplam 187 makaleye ilişkin verilerin yıllara göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Yıllara İlişkin Makale Sayısı

Yıl	Makale Sayısı	Yüzde (%)
1996-2001	7	8,36
2002-2006	11	17,55
2007-2011	24	21,64
2012-2016	39	19,48
2017-2021	70	20,01
2022-2025	36	6,88

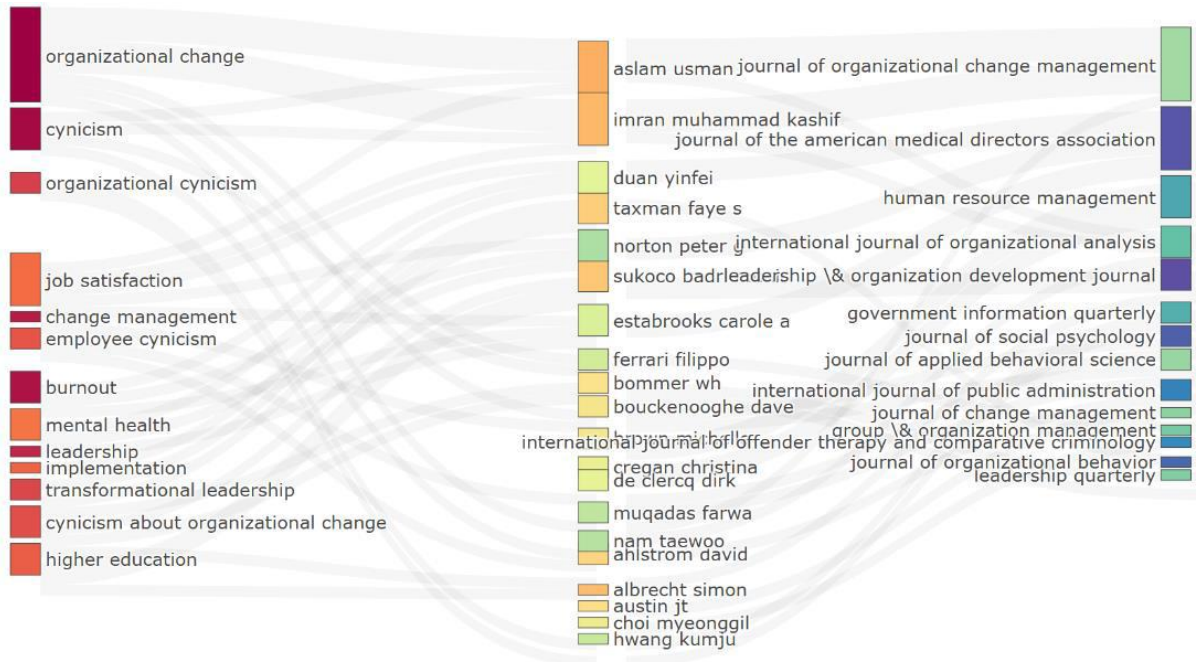
Tablo 1 incelendiğinde örgütsel değişim sinizmi konusu ile ilgili makalelerin 1996 yılında yayınlanmaya başladığı, ilgili konu alanında en fazla makalenin 2017-2021 yılları arasında (f = 70) yapıldığı görülmektedir.

Grafik 1. Yıllık Bilimsel Yayın Sayısı



Grafik 1, yıllık bilimsel yayın sayısındaki değişimi göstermektedir. Konu ile ilgili makalelerin 1996 yılında yayınlanmaya başladığı ilgili konu alanında en fazla makalenin 2021 yılında yapıldığı görülmektedir. Grafiğin başlangıç yıllarında bilimsel yayın sayısının oldukça düşük olduğu, ancak zamanla dalgalanmalar göstererek artış eğiliminde olduğunu göstermektedir. Özellikle belirli dönemlerde keskin yükselişler yaşanmış, ardından bazı yıllarda düşüşler meydana gelmiştir. 2017'den itibaren bilimsel yayın sayısında kademeli bir artış gözlemlenmiş ve 2021 yılında en yüksek seviyeye ulaşmıştır ancak son yıllarda yayın sayısında belirgin bir azalma olmuştur. Bu durum, araştırma faaliyetlerinde bir düşüş yaşandığını veya konuya olan akademik ilginin azaldığını gösterebilir.

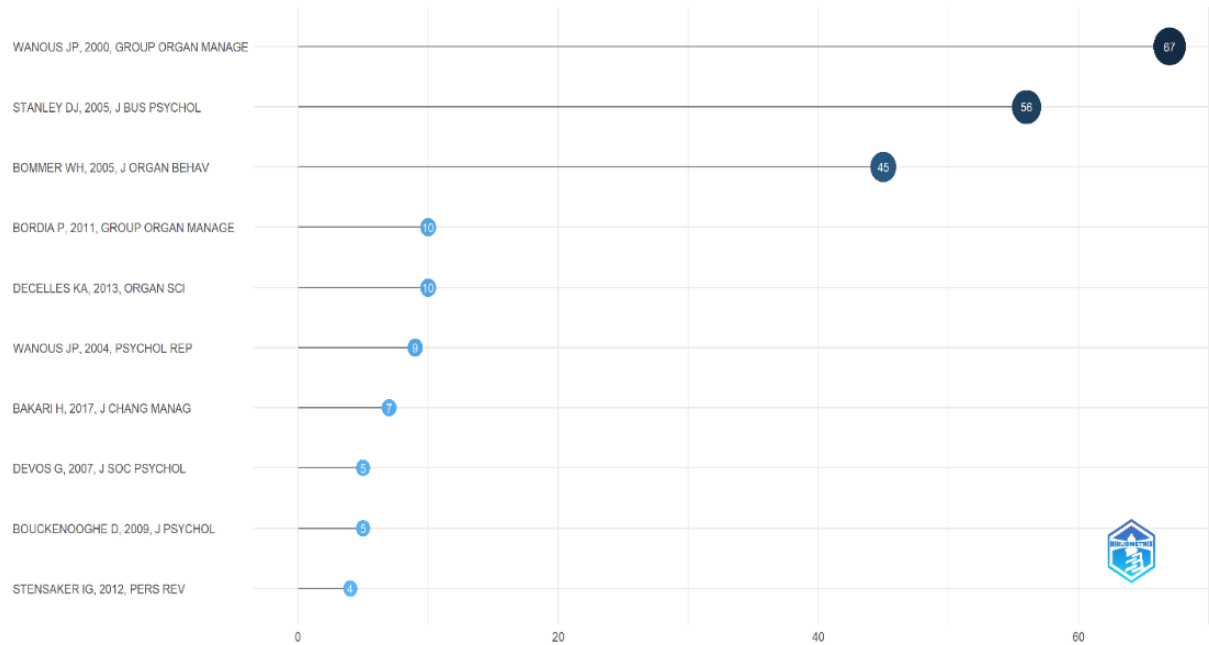
Grafik 2. Üç Alan Grafiği (Three Fields Plot)



Üç alan grafiği, seçilen alanlar arasındaki ilişkileri gösterir. Grafiğe göre, makalelerde en çok kullanılan anahtar kelimeler, örgütsel değişim, sinizm ve iş tatminidir. İlgili konuda en fazla yayın yapan yazarlar, Aslam Usman, Imran Muhammad Kashif'tir ve konuyla ilgili en fazla yayın yapan dergi Journal of Organizational Change Management olduğu görülmektedir.

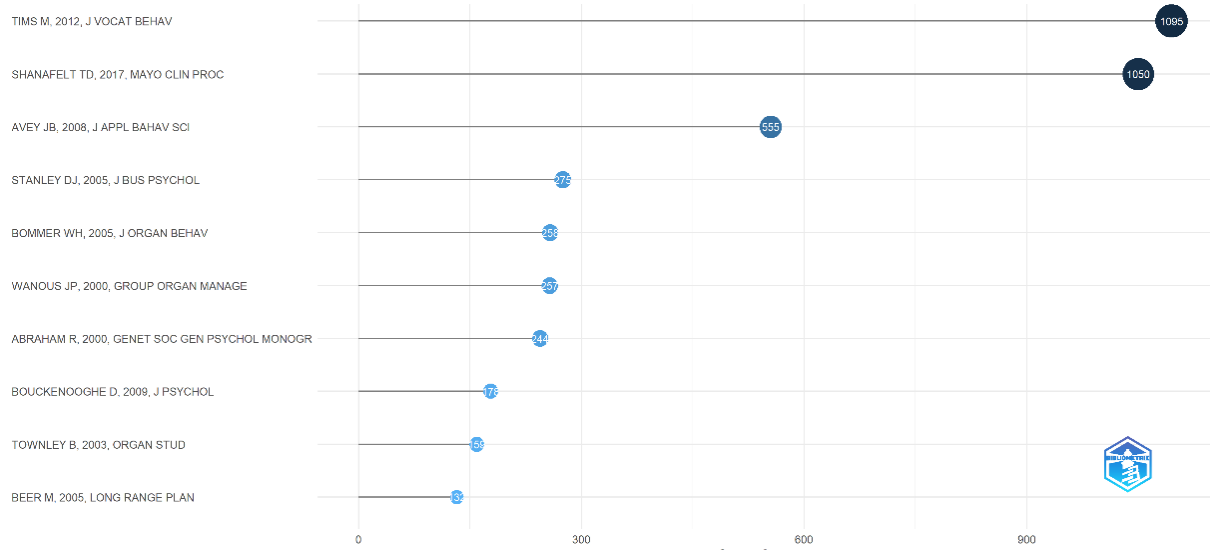
Bibliyometrik analizde, en çok atıf alan çalışmalar; En Fazla Küresel Atıf Alan Dokümanlar ve En Fazla Yerel Atıf Alan Dokümanlar olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Bu iki kategori arasındaki temel fark, çalışmaların aldığı atıfların kapsamı ve kaynağıdır. Yerel dokümanlar, belirli bir araştırma alanı içinde, yani sadece analiz edilen konu üzerinde çalışan araştırmacılar tarafından en çok atıf alan çalışmalardır. Küresel dokümanlar ise; incelenen konuya ek olarak farklı araştırma alanlardaki araştırmacılar tarafından atıf alan çalışmalardır. Buna yönelik Grafik 3'te en fazla yerel atıf alan çalışmalar, Grafik 4'te küresel alanda en çok atıf alan çalışmalar gösterilmiştir.

Grafik 3. Konuyla Alakalı En Fazla Yerel Atıf Alan Dokümanlar



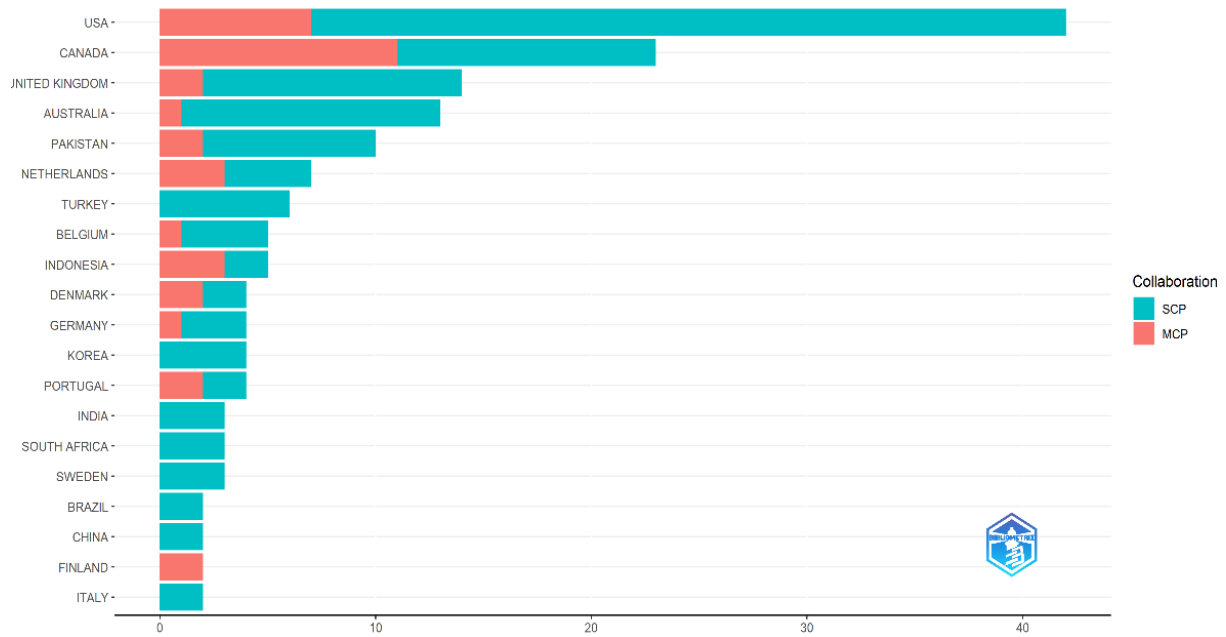
Örgütsel değişim sinizmi alanındaki çalışmalar arasında en çok referans verilen makale Wanous, Reichers ve Austin'in 2000'de yayınladığı makaledir. Bunu sırasıyla Stanley, Meyer & Topolnytsky, ve Bommer, Rich, & Rubin'nin makaleleri takip etmektedir.

Grafik 4. Konuyla Alakalı En Fazla Küresel Atıf Alan Dokümanlar



Küresel atıf alan dokümanlar, akademik literatürde yani farklı disiplinler ve konular arasında en çok atıf alan çalışmalardır. Konuyla ilgili küresel alanda en çok atıf alan çalışma Tims, Bakker & Derks (2015) in çalışmasıdır.

Grafik 5. Sorumlu yazar ülkeleri ve makale sayısı

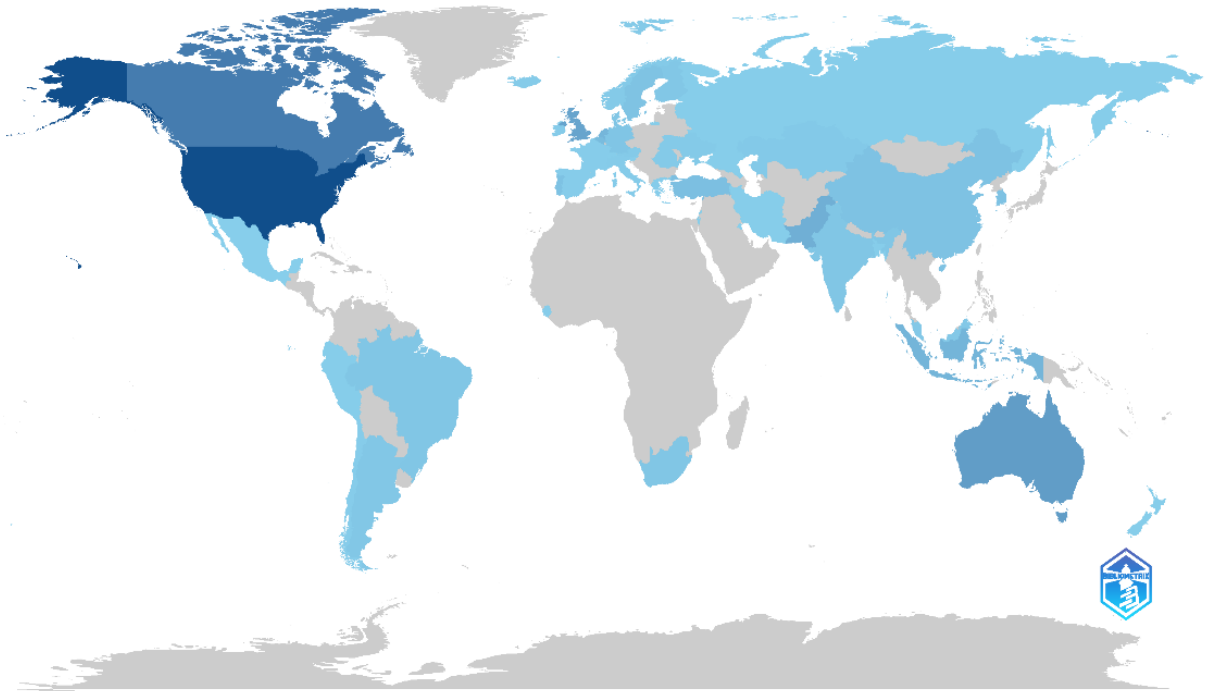


Grafiğe göre, SCP (Single Country Publications) aynı ülkedeki yazarların sayısını, MCP (Multiple Country Publications) ise farklı ülkelerdeki yazarların birlikte yaptıkları yayın sayılarını göstermektedir. 42 araştırmayla ABD (SCP: 35, MCP: 7), 23 araştırmayla Kanada (SCP: 12, MCP: 11) ve 14 araştırmayla Birleşik Krallık (SCP: 12, MCP: 2) ilk 3 sırada yer almaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. Ülkelerin Makale Sayısı, SCP ve MCP Değerleri

Ülke	Makale	Frekans %	SCP	MCP	MCP %
ABD	42	22,5	35	7	16,7
Kanada	23	12,3	12	11	47,8
Birleşik Krallık	14	7,5	12	2	14,3
Avustralya	13	7	12	1	7,7
Pakistan	10	5,3	8	2	20
Hollanda	7	3,7	4	3	42,9
Türkiye	6	3,2	6	0	0
Belçika	5	2,7	4	1	20
Endonezya	5	2,7	2	3	60
Danimarka	4	2,1	2	2	50

Tablo 2’de sorumlu yazarların ülkelerinin, makale sayısına, SCP ve MCP değerlerine göre sıralamasında ilk 10 ülke gösterilmektedir. Tabloya göre makale sayısında ABD, Kanada ve Birleşik Krallık ilk sıralarda yer almaktadır. SCP değerleri incelendiğinde ilk sırada ABD yer almaktadır. Yani bu ülkedeki araştırmacılar çoğunlukla kendi ülkelerindeki meslektaşlarıyla yayın yapmışlardır. MCP değerleri incelendiğinde ise ilk sırada Kanada yer almaktadır. Bunun anlamı, bilimsel çalışmalarda farklı ülkelere araştırmacılarla ortak projeler yürütmektedirler.

Şekil 1. Ülkelerin Bilimsel Üretkenliği

Şekil 1'deki harita incelendiğinde, ülkelerin koyudan açığa mavi tonları ve gri renk ile gösterildiği görülmektedir. Bu renkler, ilgili konu alanında üretilen makale sayılarını ifade etmektedir. Gri renk, konuyla alakalı herhangi bir akademik çalışmanın bulunmadığını göstermektedir. Mavi renk ise koyu tondan açık tona doğru ilerledikçe ülkelerde üretilen makale sayısının azaldığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, koyu mavi ile gösterilen ülkeler, bu konu üzerine daha fazla bilimsel çalışma üretmektedir.

Haritaya bakıldığında, ABD'nin en koyu mavi tonla gösterildiği ve en fazla bilimsel üretime sahip olduğu görülmektedir. Kanada, Avustralya, Birleşik Krallık gibi ülkeler de koyu tonlarla gösterildiğinden, bu ülkelerin de önemli bir bilimsel katkı sunduğu söylenebilir. Öte yandan, Afrika ve bazı Asya ülkeleri gibi bölgelerde gri tonun hâkim olması, bu alanlarda belirli bir konuda makale üretilmediğini göstermektedir.

Genel olarak, harita bilimsel üretkenlik açısından ülkeler arasındaki farkları net bir şekilde ortaya koymakta ve araştırma faaliyetlerinin yoğun olduğu bölgeleri vurgulamaktadır.

Şekil 2. Kelime Bulutu (Word Clouds)



5. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, örgütsel değişim sinizmi konusundaki bilimsel yayınların yıllara göre dağılımını, öne çıkan yazarları, dergileri, anahtar kelimeleri ve ülkelerin bilimsel üretkenliği analiz ederek konunun genel durumunu ortaya koymaktır. Araştırma bulguları, örgütsel değişim sinizmi üzerine yapılan ilk çalışmaların 1996'da başladığını, yayın sayısının 2017-2021 yılları arasında belirgin bir artış gösterdiğini ve zirveye 2021 yılında ulaştığını ortaya koymaktadır. Bu yükseliş, pandemi dönemiyle açıklanabilir. Pandeminin sebep olduğu değişim, belirsizlik, güvensizlik bu konuya olan akademik ilginin yükselmesine katkıda bulunmuş olabilir.

Ülke bazında değerlendirildiğinde, ABD, en fazla makale yayınlayan ülke olarak öne çıkarken, Kanada ve Birleşik Krallık onu takip etmektedir. Buna karşılık, bazı Afrika ve Asya ülkelerinde bu alanda yayın yapılmadığı tespit edilmiştir. Türkiye'nin SCP oranı MCP oranına göre daha fazladır. Büyük oranda kendi içinde çalışmalar yapmaktadır. Türkiye'nin akademik etkinliğini daha da artırması için küresel iş birliklerini güçlendirmesi faydalı olabilir.

Kelime analizinde “örgütsel değişim”, “sinizm”, ve “öncüller” gibi kavramların sıkça kullanıldığı görülmüştür. En çok yayın yapan yazarlar Aslam Usman ve Imran Muhammad Kashif iken, en fazla yayın yapan dergi, Journal of Organizational Change Management

olmuştur. Belirli yazarlar ve dergiler bu alanda daha fazla yayın yapmaktadır. Dolayısıyla bu dergiler, ilgili konu alanındaki araştırmalar için önemli kaynaklar olabilir.

Bu araştırmada Web of Science veri tabanı kullanılmıştır. Benzer çalışma, Scopus, Proquest, PubMed, YÖK Tez gibi veri tabanları üzerinden de gerçekleştirilebilir. Örgütsel değişim sinizmi dışında konuyla ilişkili farklı kavramlarla da bibliyometrik analiz yapılabilir.

6. KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–292

Aria, Massimo & Cuccurullo, Corrado, 2017. "bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis," *Journal of Informetrics*, Elsevier, vol. 11(4), pages 959-975.

Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change, *Journal of Organizational Behavior*, 26 (97), 733-753.

Bozkurt, E. (2020). Sağlık Yöneticilerinde Örgütsel Değişim Sinizmi: Nitel Bir Araştırma. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi* (1), 9-22.

Choi, M. (2011). Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479-500.

Deniz, S., Yüksel, O., Erkoç, B., Çimen, M. (2017). Hastane Çalışanlarında Örgütsel Değişim Sinizmi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 219-231.

Erdoğan, N., & Sayın, Z. (2022). Türkiye’de Örgütsel Değişim ve Örgüt Geliştirme Alanındaki Bilimsel Çalışmaların Bibliyometrik Analizi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (Kongre Özel Sayısı), 327-350.

Helvacı, M. A. ve Kılıçoğlu, A. (2018). The relationship between the organizational change cynicism and organizational commitment of teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(11), 105-110.

Kotter, J. P. & Schlesinger, L. A. (2008). Choosing Strategies for Change, *Harvard Business Review*, 86 (7–8)

Qian, Y. ve Daniels, T. D. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change. *Corporate Communications: An International Journal*, 13(3), 319–332.

Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change, *The Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.

Sezgin, O. B., Tolay, E., & Sürgevil Dalkılıç, O. (2017). Örgütsel Değişim Sinizmi: Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(1).

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

Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study, in *Academy of Management Proceedings*, 1994 (1), 269-273.

Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change, *Group and Organization Management*, 25 (2) 132–153.