

**Enstitüsü : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**

**Dalı : Psikoloji**

**Programı : Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**

**Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Fatma ÇAM KAHRAMAN**

**Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Aralık 2025**

## **ÖZET**

# **PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ İLE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE SESSİZ İSTİFA ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ARACI ROLÜ**

Hilal CEYLAN

Bu araştırma, iş yaşamında giderek daha görünür hâle gelen psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik ve sessiz istifa kavramları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yürütülmüştür. Çalışmanın temel amacı, psikolojik sözleşme ihlalinin çalışan davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymak; bu etkinin örgütsel sinizm aracılığıyla nasıl şekillendiğini ve sessizlik ile sessiz istifa eğilimlerine nasıl yansıdığını ampirik olarak göstermektir.

Araştırmanın örneklemi, bir üretim işletmesinde görev yapan 269 mavi ve beyaz yaka çalışandan oluşmaktadır. Veriler, literatürde geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış dört ölçek kullanılarak toplanmıştır: Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği, Örgütsel Sessizlik Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Sessiz İstifa Ölçeği. Ölçeklerin Cronbach alfa değerlerinin çoğunun .70'in üzerinde çıkması, ölçümlerin güvenilir olduğunu göstermiştir. Analizlerde SPSS kullanılmış; hipotezleri test etmek amacıyla Spearman korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır. Örgütsel sinizmin aracı rolü, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen klasik aracılık analizi yaklaşımı doğrultusunda test edilmiştir.

Bulgular, psikolojik sözleşme ihlalinin hem örgütsel sessizlik hem sessiz istifa hem de örgütsel sinizmi anlamlı biçimde yordadığını göstermektedir. Ayrıca, örgütsel sinizmin psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi gösterdiği belirlenmiştir. Örgütsel sessizlik ile sessiz istifa arasındaki pozitif ilişki ise, sessizliğin çalışanların geri çekilme davranışlarına zemin hazırladığını göstermektedir.

Sonuç olarak araştırma, psikolojik sözleşme ihlalinin çalışan davranışlarında zincirleme bir etki yarattığını; güven kaybıyla başlayan bu sürecin sinizme, oradan sessizliğe ve nihayetinde sessiz istifa eğilimine uzanan bir yapıya dönüştüğünü göstermektedir. Bu bulgular, örgütler açısından iletişim kanallarının güçlendirilmesi, adalet algısının korunması ve çalışan beklentilerinin açık biçimde yönetilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

**Anahtar Sözcükler: Psikolojik Sözleşme İhlali, Sessiz İstifa, Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Sinizm, Psikolojik Sözleşme**

**Bilim Dalı Sayısal Kodu :**

**University : Istanbul Kültür University**

**Institute : Institute Of Graduate Studies**

**Department : Psychology**

**Programme : Industrial and Organizational Psychology**

**Supervisor : Asst. Prof. Dr. Fatma ÇAM KAHRAMAN**

**Degree Awarded and Date : Master Theises – December 2025**

## **ABSTRACT**

# **THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH AND ORGANIZATIONAL SILENCE AND QUIET QUITTING**

Hilal CEYLAN

This study was conducted to examine the relationships among the increasingly visible concepts of psychological contract breach, organizational cynicism, organizational silence, and quiet quitting in the contemporary work environment. The main aim of the research is to reveal the impact of psychological contract breach on employee behaviors and to empirically demonstrate how this impact is shaped through organizational cynicism, as well as how it translates into organizational silence and tendencies toward quiet quitting.

The sample of the study consists of 269 blue- and white-collar employees working in a manufacturing company. Data were collected using four well-established and validated scales from the literature: the Psychological Contract Breach Scale, the Organizational Silence Scale, the Organizational Cynicism Scale, and the Quiet Quitting Scale. The fact that most Cronbach's alpha coefficients exceeded .70 indicates that the measurements were reliable. Statistical analyses were conducted using SPSS, and Spearman correlation and simple linear regression analyses were employed to test the research hypotheses. The mediating role of organizational cynicism was examined in accordance with the classical mediation analysis approach proposed by Baron and Kenny (1986).

The findings indicate that psychological contract breach significantly predicts organizational silence, quiet quitting, and organizational cynicism. Moreover,

organizational cynicism was found to have a partial mediating effect on the relationship between psychological contract breach and organizational silence. The positive relationship between organizational silence and quiet quitting suggests that silence may serve as a basis for employees' withdrawal behaviors.

In conclusion, the study demonstrates that psychological contract breach triggers a chain reaction in employee behaviors; this process begins with a loss of trust, evolves into cynicism, then manifests as silence, and ultimately leads to quiet-quitting tendencies. These findings underline the importance for organizations to strengthen communication channels, maintain perceptions of justice, and manage employee expectations transparently.

**Key Words: Quiet Quitting, Psychological Contract Breach, Organizational Silence, Psychological contract**

**Science Code :**