



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 43 Volume: 9 Issue: 43

Nisan 2016 April 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

KİŞİ - ÖRGÜT UYUMUNUN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

THE IMPACT OF PERSON - ORGANIZATION FIT ON ORGANIZATIONAL CYNICISM: SAMPLE OF CIVIL SERVANTS

Kadir AKSAY*
Yavuz Kağan YASIM**

Öz

Bu çalışmada örgütler için önemli bir motivasyon faktörü olan kişi - örgüt uyumu ile çalışanların negatif iş tutum ve davranışları kapsamında ele alınan örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Kişi -örgüt uyumunun sağlanması bağlılık ve iş tatmini gibi olumlu iş çıktıları geliştirirken, uyumsuzluk durumunda işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik gibi negatif iş çıktıları söz konusu olabilmekte. Literatürde sıkça izlenen bu ilişki ve etkilere ek olarak bu çalışmada, görece daha az çalışılmış kişi -örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerindeki negatif etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma 141 kamu çalışanı örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular kişi -örgüt uyumuyla örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre ise kişi - örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerinde etkili bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Kişi - Örgüt Uyumu, Örgütsel Davranış, Kamu Çalışanları.

Abstract

In this study we have researched the relationship between person-organization fit and negative work attitude and behaviors of the employees within the organizational cynicism which is an important motivation factor for organizations. While enabling person-organization fit enhances positive outcome such as commitment, and job satisfaction, negative outcomes such as the intention to leave as a result of non-fit and burnout may also come into question. In addition to these variables which are common within the literature, in this study the negative relationship between person-organization fit and organizational cynicism has been addressed. The study has been carried out with the sample survey of 141 civil servants. The findings have shown that there is a negative relationship between person-organization fit and organizational cynicism. In addition, according to the regression analysis results it has been concluded that person-organization fit is an important factor on organizational cynicism.

Keywords: Organizational Cynicism, Person - Organizational Fit, Organizational Behavior, Civil Servants.

1. Giriş

Kişi örgüt uyumu kavramıyla ilişki kurulan önemli çıktılarda birisi işten ayrılma niyetidir. Ancak kimi zaman, çeşitli faktörlerden dolayı bu niyet işten ayrılma eylemiyle sonuçlanmamakta kişinin mevcut işe devamını gerektirmektedir. Bu noktada mevcut işyerinde çalışmaya devam eden birey bir yandan da -bir savunma mekanizması olarak- örgüte karşı negatif düşünce, tutum ve davranışlar içerisine girebilmektedir. Son yıllarda örgütsel davranış yazınında çalışanların bu tür negatif inanç ve davranışlarını ele alan önemli bir konu örgütsel sinizmdir. Kavram çalışan performansını ve pozitif örgüt kültürünü etkileyen önemli bir sorun alanı olarak değerlendirilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997; Dean vd., 1998). Kavramsal açıdan sinizm çok önceki dönemlerden süregelen bir olgudur. Ancak sinizmin örgüt ve onun üyeleri bağlamında ilk ele alanların Goldner ve arkadaşları (1977) olduğu değerlendirilmektedir. Söz konusu araştırmacılar sinik bilginin üretilmesi ve otoriteye etkileriyle ilgilenmişlerdir (James, 2005: 2). Sonraki yıllarda özellikle Dean ve arkadaşları (1998) örgütsel sinizm kavramını detaylandırarak farklı türlerinden söz etmiş, örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç unsurunun olduğu belirtilmiştir (Stanley vd., 2005: 430). Araştırmacılar sinik çalışanları, verimliliği ve morali düşük, iş tatminsizliği yaşayan ve örgüte bağlılıkları az olan ve bunların yanı sıra kurumsal değişim çabalarına katılmada çaba göstermeyen çalışanlar olarak ifade etmektedir. Ayrıca bu durumun performansı ve hatta karlılığı düşüren bir sebep olduğunu belirtmektedirler. Alan yazında bir örgütün çalışanlarında sinizme neden olabilecek birkaç temel faktörden söz etmişlerdir. Bunlar; (1) Stres, (2) örgütün beklentileriyle uyumsuzluk, (3) sosyal destek ve takdir etmeme, (4) karar verme sürecine katılamama, (5) dengesiz güç dağılımı ve (6) iletişimsizlik olarak

* Yrd. Doç. Dr., Ordu Üniversitesi, Fatsa Deniz Bilimleri Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü.

** Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi SBE Ç.E.E.İ. Anabilim Dalı / Öğr. Gör., Ordu Üniversitesi, Fatsa MYO.

belirlenmiştir. Ancak sinik çalışan sonucunu doğuracak öncüllerin çok daha fazla olduğu söylenebilir (Nafei, 2014: 31-32).

Sinizmin çalışan performansını olumsuz etkilemesi bağlamında son yıllarda özellikle iş tatmini, adalet, güven, kurumsal kültüre uygunluk, psikolojik sözleşme ihlali ve politik davranış algısı gibi konularla birlikte sıklıkla ele alınmıştır. Bilindiği üzere son yıllarda işletmelerin personel seçim kriterleri arasında örgüt kültürüne uyum son derece önemli bir unsur konumuna gelmiştir. Örgüt kültürüne uyum sağlayamayan kişilerin istenilen performansı gösteremedikleri bilinmektedir. Bu çalışmanın amacı, çalışan bireyin örgütün değerleriyle uyumu olarak tanımlanabilecek kişi-örgüt uyumsuzluğunun olumsuz bir çalışan reaksiyonu olan örgütsel sinizme yol açabilecek bir faktör olup olmadığını araştırmaktır. Bu kapsamda kamu çalışanları örneğinde ampirik bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

2. Teorik Çerçeve

2.1. Kişi-Örgüt Uyumu

Kişi-çevre uyumu başlığı altında ele alınan kişi - örgüt uyumu yazınının temel önermesi kişisel ve örgütsel değerlerin uyumudur. Kişi-çevre uyumu genel anlamda bireyin çevresiyle uyumunu ifade etmekte olup bu başlık altında kişi-örgüt uyumuyla birlikte kişi-iş, kişi-meslek, kişi-yönetici, kişi-grup gibi dört alt başlık daha yer almaktadır (Kristof-Brown vd., 2005: 284-287; Kristof-Brown, 2000: 643). Kişi- iş uyumu kısaca kişinin sahip olduğu bilgi ve becerilerin, işin gereklilikleriyle uyumunu ifade etmektedir (Arthur vd., 2006: 786; Kristof, 1996: 8). Kişi-iş uyumuna çok yakın bir kavram olarak değerlendirilebilecek kişi-meslek uyumunda ise kişilik ve kariyer yapılacak alan arasındaki uyum anlatılmak istenir. Kişi-iş ve kişi-meslek uyumu ilgili yazında daha çok Lofquist ve Dawis (1969) tarafından geliştirilen "İşe Uyum" (Work Adjustment) teorisi ve Holland'ın (1973) mesleki seçim teorisine (The Holland Occupational Themes) dayandırılmıştır (Dursun vd., 2015: 56). Kişi-grup ve kişi-yönetici uyumu, kişi-çevre uyumu bağlamındaki diğer kavramlardır. Kişinin içinde bulunduğu grubun diğer üyeleriyle iletişimindeki ahenk kişi-grup uyumunu (Kristof-Brown vd., 2005: 286), ast ile üstün ya da lider ile izleyicinin değer ve amaçlarının birbiriyle uyumu ise kişi-yönetici uyumunu açıklar (Tak, 2011: 316). Genel anlamda kişi-grup ve kişi-yönetici uyumunda kişinin iletişim yetenekleri ve beceri temelli uyumu önemli olmaktadır.

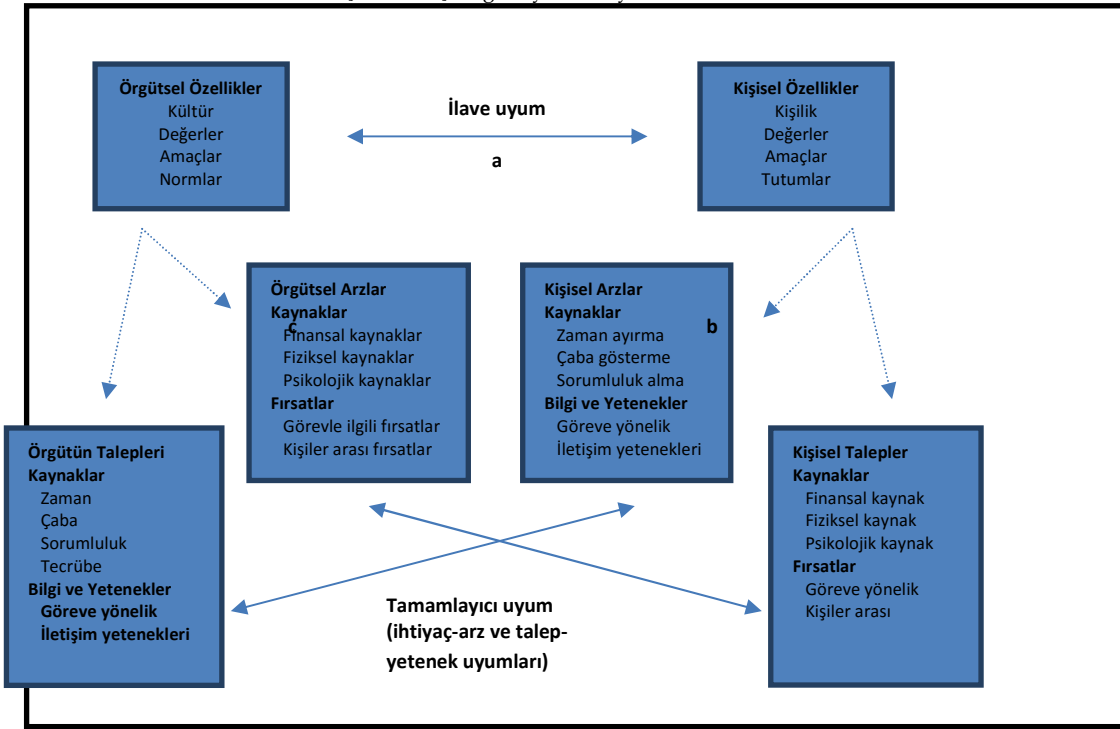
Kişi-örgüt uyumu kişi-iş ve kişi-meslek uyumundan farklı olarak değer kavramını vurgular (Chatman, 1989; O'reilly vd., 1991; Kristof-Brown and Jansen, 2007: 125-126). Bu bağlamda kişi-örgüt uyumunun temelinde daha çok bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu, başka bir ifadeyle kişisel değerlerle örgütsel kültür unsurlarının uyumu yer almaktadır. Kişi-örgüt uyumu çalışmaları özellikle 1950'li yıllardan itibaren örgütsel davranış araştırmacıları tarafından ele alınan önemli bir konu ola gelmiştir. Lofquist ve Dawis'in (1969) iş tatmini konusunda "kişi ile çevresi arasında bir uyum gerçekleştiği zaman tatminden bahsedilebileceğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Tom (1971) kişilik ve örgütsel imajın işe alma sürecindeki etkilerine yönelik çalışmasında, kişinin kendi anlayışı ya da görüşü ile örgütün imajı arasında büyük bir benzerlik tespit etmişlerdir (O'Reilly vd., 1991: 489). Bu çalışmalar sonraki yıllarda gerçekleştirilecek kişi-örgüt uyumu çalışmalarına temel oluşturacak çalışmalar olmuştur. Öyle ki bu çalışmaların sonrasında French ve arkadaşları (1974), Karasek (1979) ve Caplan (1987) ilgili yazına katkı sağlamışlardır.

1980'li yıllara kadar pek çok farklı yönüyle uyum konusu ele alınsa da kişi-örgüt uyumu modelinin kavramsallaşması özellikle örgütsel kültür çalışmalarının yoğunlaştığı seksenli yıllara denk gelmektedir. Bu bağlamda kişi-örgüt uyumunun kavramsallaşmasının Schneider'in (1987) çekicilik-seçim-pişmanlık (attraction-selection-attrition) modeliyle gerçekleştiği söylenebilir (Cable & Judge, 1996: 294; Karakurum, 2005: 7). Bu modelde yer alan çekicilik; kişinin bir örgütü ne kadar çekici bulduğu, seçim; kişinin değerleri ile uyumlu olduğu örgütler ile ilgilenmesi ve onları seçmesini ve pişmanlık ise; kişinin değerlerine uyum sağlayamayacağı bir örgütte çalışıyor ise bundan duyduğu pişmanlığı ve sonucunda işten ayrılması sürecini ifade etmektedir. Sonuç olarak Schneider'in modelinde ortaya koyduğu farklı tipteki kişilerin farklı tipte örgütlerden etkilendiği şeklindeki savı (Yıldız, 2013: 156), Chatman'ın (1989) değer kavramının önemine dikkat çekmesiyle kişi-örgüt uyumu bütünlüklü bir model haline gelmiştir. Bu bağlamda kavramın temelinde bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu yer aldığı söylenebilir (Kristof-Brown, 2000: 643). Kristof'un (1996) kişi-örgüt uyumu modeli Şekil 1'de görülmektedir.

Modelde iki uyumdan biri olan "ilave uyum", kişi ve örgütün temel karakteristikleri arasındaki uyumu tanımlar (Şekil 1, Ok "a"). Geleneksel olarak örgütlerin temel özellikleri arasında kültür, iklim, değerler, amaçlar ve normlar bulunmaktadır. Modelin kişi tarafında yer alan özellikler arasında değerler, amaçlar, kişilik ve tutumlar yer almaktadır. Burada örgütsel ve kişisel özellikler arasında bir benzerlik ortaya çıktığında ilave uyumun sağlanacağı ifade edilmektedir. Değer odaklı bu özelliklere ek olarak örgütler ve kişiler iş sözleşmelerinde neyi talep edecekleri ve neyi arz edeceklerini karşılıklı açıklayabilirler. Arzlar ve talepler her iki tarafın modelde geçen özellikleri doğrultusunda şekillenecektir. Bu durum şekilde noktalı çizgilerle gösterilmiş olup uyum ya da uyumsuzluğun farklı boyutlarını temsil etmektedirler. Daha açık bir ifadeyle örgütlerin finansal, fiziksel ve psikolojik kaynak sağlamaları ve çeşitli fırsatlar sunmaları

çalışan tarafından talep edilebilir. Örgütün arz ettiği kaynak ve fırsatların çalışan taleplerini karşılamasıyla ihtiyaç-arz uyumu sağlanmış olur (Şekil 1, Ok "b").

Şekil 1: Kişi-örgüt uyumuna yönelik kavramsal model



Diğer taraftan kişilerin zaman, çaba, sorumluluk (sadakat) almaları, yetenek ve kabiliyetlerini örgüt için kullanmaları da örgüt tarafından talep edilecektir. Bu bağlamda talep-yetenek uyumu, örgütün talep ettiklerinin çalışanın örgüte vermeyi vaat ettikleriyle örtüşmesi halinde gerçekleşir (Şekil 1, Ok "c"). Her iki arz-talep ilişkisi birlikte tamamlayıcı uyumu oluşturur. Şekil 1'den yola çıkarak kişi-örgüt uyumu, insanlar ve örgütler arasında tarafların en az birinin diğerinin ihtiyacını karşılaması ve/veya her iki tarafında benzer karakteristikler taşıması durumunda ortaya çıkan bir durumdur (Kristof, 1996: 4-5).

2.2. Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramı kökenlerini yaklaşık olarak M.Ö 500 yıllarında ortaya çıkan, Antik Yunan felsefi düşüncesi olan "sinik (kinik)" kelimesinden almakta (Kalağan & Güzeller, 2010: 83); bireye, gruplara, ideolojiye, sosyal topluluklara ve kurumlara yönelik güvensizlik, bunlara karşı bir küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını kapsayan genel veya özel bir tutumu ifade etmektedir (Andersson, 1996: 1397-1398). Günümüzde kullanılan genel anlamıyla sinizm; "diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme" (Brandes vd., 2008: 235) şeklinde tanımlanmıştır. Başka bir çalışmada ise sinizm "otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar" (Bateman vd. 1992: 768) olarak ifade edilmiştir. Cook ve Medley (1954) "Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri" ile sinizmi bir kişilik özelliği ve başkalarına karşı olan güvensizlik olarak ele almıştır (Erbil, 2013:10; Yıldız vd., 2013: 1261). Kanter ve Mirvis (1989) ise kavramı genel anlamda değerlendirmiş, sosyal ve örgütsel sorunlarla ilişkilendirmiştir. Çalışmalarında Kanter ve Mirvis (1989) Amerikalı çalışanların arasında sinizmin örgütlerde neden yaygınlaştığını ortaya koymuş ve "örgütsel sinizm" kavramına vurgu yapmışlardır. Dean vd. (1998), çok sayıda işgörenin çalıştıkları örgütlerine karşı geliştirdikleri ve giderek artan ve görünür hale gelen aşırı negatif tutumları kapsamlı bir şekilde sorgulamışlar, bunun sonucunda örgütsel sinizmi ayrı bir kavram olarak değerlendirmişlerdir (Abraham, 2000: 269).

Örgütsel sinizm, örgüt ve örgüt yönetiminin attığı adımlara yönelik negatif düşünceler ve hayal kırıklığı hisleriyle mücadele edebilmek için çalışılan örgüte karşı çalışanın kendini savunma tutumu olarak tanımlanmıştır (Naus, 2007: 25; Arslan, 2012: 14). Dean vd.'ne (1998) göre örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, üç boyutu içeren negatif tutumdur. Bu boyutların ilki örgütte bütünlüğün ve dürüstlüğü eksik olduğuna ilişkin bir inanç, ikincisi, örgüte yönelik olumsuz duygu, sonuncusu ise, bu inanç ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı, kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimidir (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84).

Dean vd (1998:345) örgütsel sinizmi, bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyutu kapsayan, olumsuz bir tutum olarak tanımlamıştır. Örgütsel sinizmin ilk

boyutu olan bilişsel (inanç) boyutu; öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. (Özgener vd., 2008: 56; Kutanis ve Çetinel, 2010: 188).

Diğer boyutu olan duygusal (duyuşsal) boyutta, sinik tutuma sahip bireyler, sadece çalıştıkları kuruma ilişkin inançları olan kişiler değil, aynı zamanda örgüte ilişkin, saygısızlık, küçümseme, öfke, kızgınlık, sıkıntı, utanç, nefret, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, hayal kırıklığı ve güvensizlik gibi (Karacaoğlu ve İnce, 2013:187)duyguları besleyen kişiler olarak da görülmektedir (Dean vd., 1998, s.346). Son boyutu olan davranışsal boyutunda ise işgörenler örgüte karşı olumsuz ve çoğunlukla küçümseyici bir tavır içindedirler. Bunların en yaygın, işgörenin örgütüne karşı güçlü eleştirilerde bulunmasıdır. Ayrıca işgörenin geleceğe yönelik kötümser düşünceler içerisine girerek örgütüne karşı ağır eleştiriler yöneltmesidir (Dean vd., 1998: 345- 346).

2.3. Birey Örgüt Uyumu ve Örgütsel Sinizm

Kişilik temelli yaklaşımı kullanan araştırmacılar sinizmi insan doğası üzerinde genel bir bakış açısı etrafında tartışmışlardır. Örgütsel sinizm özellikle düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphencilik, yüksek endişe, içedönüklük ve Marksist istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif bir ilişki içinde olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca obsetif ve kompulsif bozukluklar, negatif duygusallık, makyavelizm gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir (Özgener vd., 2008: 56). Son yıllarda sinizmin örgütsel bir takım unsurlara bağlı olarak ta oraya çıkabileceği değerlendirilmektedir. Abraham (2000) örgütsel sinizmin, çalışanların kişisel değerleri ve örgütün değerleri arasında uyum olmadığı algısından kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Kişisel ve örgütsel değerler farklı olduğunda çalışanların davranışı bu değerlerin herhangi birine uymayacaktır. Çünkü örgütsel değerler daha baskın olma eğilimindedir ve genellikle bu değerlere öncelik verilmektedir (Naus, 2007: 40).

Bu noktada, kişinin değerleri ve örgütün değerleri arasında uyumsuzluk olması ve buna rağmen örgütün değerlerine öncelik verilerek kişinin örgütün değerleri doğrultusunda davranması sebebiyle kişinin kişi-rol çatışması yaşayabileceği, kişinin de bu içsel çelişkidenden ötürü zamanla bu çelişkiye bir tepki olarak sinik tutuma sahip olabileceği belirtilebilir. Böyle bir yaklaşıma dayanarak örgüte karşı sinik tutumun esas itibariyle bir psikolojik savunma mekanizması olduğu ileri sürülebilir (Arslan, 2012: 14).

Kişi - örgüt uyumu kavramını da içeren bir kavram olarak örgütsel özdeşleşme* ile sinizm arasındaki ilişkileri irdeleyen çalışmalara literatürde rastlamak mümkündür (Bedeian, 2007; Polat ve Meydan, 2010). Bu çalışmalarda iki kavram arasındaki negatif yönlü ilişki vurgulanmıştır. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme ile aynı doğrultuda okunabilecek kişi - örgüt uyumu kavramı ile örgütsel sinizm kavramı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu olduğu düşünülmüştür.

3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Örneklem

Araştırmanın ana kütesini Ordu ili Fatsa ilçesinde bulunan ve Fatsa Kaymakamlığı'na bağlı kamu kurumları mensubu kamu çalışanları oluşturmaktadır. İlgili birimlerden alınan verilere göre bu kurumlarda 249 idari çalışan bulunmaktadır. Tam sayım yöntemi kullanılan bu çalışmada 141 adet anket toplanmış olup anket geri dönüş oranı % 56,6 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran bu tür araştırmalar için kabul edilebilir düzeydedir.

3.2. Veri Toplama Tekniği ve Ölçme Aracı

Alan araştırması yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada veriler anket tekniği ile toplanmış olup kullanılacak anket üç bölüm şeklide oluşturulmuştur. Bu bölümlerde demografik özellikler, örgütsel sinizm ve kişi-örgüt uyumuyla ilgili maddeler yer almıştır.

Örgütsel sinizme yönelik veriler Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlaması ise Kalağan (2009) tarafından yapılmış olan üç boyutlu "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel (5 madde), duyuşsal (4 madde) ve davranışsal (4 madde) olmak üzere üç alt boyutta toplam 13 madde yer almaktadır.

Kişi-Örgüt uyumu düzeyini belirlemek için Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 4 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçekte yer alan sorulardan bazıları "Çalıştığım kurumun değerleri benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur." ve "Kişisel değerlerimin çalıştığım kurumun değerleriyle uyumlu olduğumu düşünüyorum." şeklinde verilebilir.

3.3. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

* Örgütsel özdeşleşme; bireyin örgüt amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması, onları kabul etmesi başka bir ifadeyle örgütsel ve bireysel amaçların bütünleşmesi süreci olarak tanımlanmıştır (Polat ve Meydan, 2010: 148).

Bu araştırmanın amacını kişi-örgüt uyumu ile örgütsel sinizm arasındaki negatif ilişkiyi tespit etmek oluşturmaktadır. Bu ilişkinin ortaya konması amacıyla kişi örgüt uyumunun örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda hipotezlerimiz;

H1: Kişi - örgüt uyumu ile Örgütsel Sinizm Arasında Negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

H1a: Kişi - örgüt uyumu ile Örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

H1b: Kişi - örgüt uyumu ile Örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

H1c: Kişi - örgüt uyumu ile Örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

4. Bulgular

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Sayı	%	Demografik Özellikler	Sayı	%
Cinsiyet			Kurumdaki Çalışma Süresi		
Kadın	49	34,7	0-3	14	9,9
Erkek	92	65,3	4-9	27	19,1
Yaş			10-15	32	22,7
25'ten az	3	2,1	15 yıl üstü	68	47,5
26-35	35	25,2	Medeni Durum		
36-45	60	43,2	Evli	127	90,1
44-55	35	25,2	Bekar	12	9,9
55'ten fazla	6	4,3	Eğitim Durumu		
Görev			İlk-Orta Okul	6	4,3
Md. Yrd.	2	,8	Lise	36	25,5
Şef	14	9,9	Ön Lisans	59	41,8
Memur	113	80,1	Lisans	60	42,9
İşçi	12	8,5	Lisans Üstü	3	2,1

Tablo 2 incelenirse Ordu İli Fatsa İlçesi'nde kamu kurumlarında görev yapan kamu çalışanlarının % 34,7'si kadın ve % 65,3 'ü erkektir. Bu çalışanların demografik özelliklerinin en fazla yoğunlaştığı ayrımlar: yaş için % 43,5 ile 36-45 yaş aralığı, yerine getirilen görev için % 80,1 ile veri hazırlama memuru ayrımı, kurumda çalışılan süre bakımından % 47,5 ile 15 yıl üstü, medeni durum açısından %90,1'inin evli olduğu ve % 84,7 sinin ön lisans ve lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bu bağlamda araştırmaya katılan bireylerin uzun süredir aynı kurumda çalışan, evli olması ve çoğunluğunun yüksek okul mezunu memurlardan oluşması nedeniyle araştırma için uygun bir örneklem olduğu söylenebilir.

4.2. Güvenilirliğin Değerlendirilmesi

Araştırmanın güvenilirliğini belirlemek için gerçekleştirilen içsel tutarlılık ölçümünde; örgütsel sinizm ölçeğini oluşturan 13 maddeye yönelik Cronbach's Alpha katsayısı , 875 olarak tespit edilmiştir. Bu ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach's Alpha katsayıları: bilişsel sinizm için ,822, duyuşsal sinizm için ,821 ve davranışsal boyut için ,897 olarak hesaplanmıştır. Karacaoğlu ve İnce (2012) daha önce gerçekleştirdikleri çalışmalarında ölçeğin genel Cronbach's Alpha katsayısını 0,91; duyuşsal alt boyut için 0,94, bilişsel 0,87, davranışsal boyut için ise ,82 olarak bulmuştur. Kişi - örgüt uyumu ölçeği için Cronbach's Alpha değeri ise ,814 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara bakarak ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

Örgütsel Sinizm için KMO ve Bartlett küresellik testi sonucunda örneklemin faktör analizine yeterliliği test edilmiş ve KMO değeri ,827 olarak bulunmuştur. Aynı değer Kişi örgüt uyumu için ,788 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar mevcut örneklem ile faktör analizi yapılabileceğine işaret etmektedir. Faktör analizi yapılırken Varimax Rotasyonu kullanılmış olup metotta faktör yüklerinin minimal düzeyi hesaplamaya ,40 olarak girilmiştir. Analiz sonuçlarına göre dışarıda kalan madde yoktur. Örgütsel sinizme yönelik gerçekleştirilen faktör analizinde üç alt boyutta, kişi - örgüt uyumuna yönelik faktörler tek alt boyutta toplanmıştır. Faktör yüklerini gösteren tablo ekte yer almaktadır. Brandes ve arkadaşları (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,63 ile 0,81, duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin ,75 ile ,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin ,54 ile ,80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Bu çalışmada ise faktör yükleri bilişsel boyut için ,86 ile ,91, duyuşsal boyut için ,51 ile ,76 ve davranışsal boyut için ,51 ile ,84 arasında bulunmuştur. Tek boyutta toplanan kişi - örgüt uyumu ölçeğinde faktör yükleri ,76 ile ,80 arasında yer almıştır.

4.3. Hipotezlerin Testine İlişkin Bulgular

Öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) katsayılarına bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık normal dağılımda 0 (sıfır)'dır. Dolayısıyla verilerin -1 ile 1 arasında değerler alması dağılımın normal dağılımdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu çalışma için basıklık katsayıları -,03 ile ,90 arasında çarpıklık katsayıları ,39 ile ,91 arasında bulunmuştur. Bu anlamda hipotez testleri için parametrik analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 2: Değişkenler Arası İlişkiler, Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach's Alpha Değerleri

	\bar{x}	SS	1	2	3	4	5
1. Kişi - Örgüt Uyumu	3,73	,76	(,814)				
2. Örgütsel Sinizm	2,47	,67	-,261**	(,875)			
3. Bilişsel Sinizm	2,65	,91	-,220**	,721**	(,822)		
4. Duyuşsal Sinizm	2,57	,74	-,273**	,880**	,512**	(,821)	
5. Davranışsal Sinizm	2,25	,87	-,122	,768**	,308**	,503**	(,897)

** p<0,01 (2-tailed); n=141

Tablo 2'de yer alan korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında istatistik açıdan anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Korelasyon analizinde davranışsal sinizm ile kişi -örgüt uyumu ilişkisi hariç tüm değişkenler arasında p< 0,01 anlamlılık düzeyinde korelasyonun olduğu görülmektedir. Kişi- örgüt uyumu ve örgütsel sinizm arasında bir bütün olarak düşük düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir (r=-,261; p<,001). Örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm arasında ilişkiye yönelik korelasyon katsayıları sırasıyla (r= -,220; p<,001) ve (r=-,273; p<,001) olarak tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre H 1c hipotezi bağlamında kişi - örgüt uyumu ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 3'teki regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir (F=10,07; p<,01). Kişi - örgüt uyumu bağımsız değişken olarak modele girildiğinde örgütsel sinizm üzerinde etkisi olduğu belirlenmiş (Sig.= ,002<,005), kişi - örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerindeki negatif etkisine yönelik olan ilk hipotez desteklenmiştir (β =-,261; p=,002). Örgütsel sinizmdeki negatif değişimin % 6,1'inin (Düzeltilmiş R^2 = ,061) bağımsız değişken olan kişi -örgüt uyumu tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tablo 3: Kişi -Örgüt Uyumu ve Örgütsel Sinizme İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	β	Standart Hata	t Değeri	Sig.
(Sabit)	3,347	,279	11,977	,000
Kişi - Örgüt Uyumu	-,261	,073	-3,174	,002*
	F	10,07		
	Düzeltilmiş R^2	,061		
	R^2	,068		
	Tahmini Standart Hata	,65764		
	Anlamlılık Düzeyi	0,000**		

Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm

** p<0,01, * p<0,05

Modele kişi - örgüt uyumu bağımsız değişken olarak kalması şartı ile bağımlı değişken olarak örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm ve duyuşsal sinizm ayrı ayrı girildiğinde; her iki modelinde bütünlüklü olarak anlamlı olduğu söylenebilir (Bilişsel Sinizm: F=11,08; p<,01, Duyuşsal Sinizm: F=7,02 p<,01). Kişi - örgüt uyumunun, bilişsel sinizm (Sig.=,009<,05) ve duyuşsal sinizm (Sig.=,001<,001) üzerinde etkisinin olduğu ve bağımsız değişkenin bilişsel sinizmi % 4,2 (Düzeltilmiş R^2 = ,042), duyuşsal sinizmi % 7,4 (Düzeltilmiş R^2 = ,074) açıkladığı söylenebilir. Bu sonuçlara istinaden H1, H1a ve H1b hipotezleri desteklenmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada kişisel değerlerle örgütsel değerlerin uyumu / uyumsuzluğu durumunun örgütsel sinizm üzerindeki negatif etkisi belirlenmek istenmiştir. Örgütsel sinizm çalışanların motivasyonları

üzerinde son derece etkili olan ve onları tükenmişliğe sürükleyen negatif iş davranışları olarak değerlendirilmektedir. Bir çalışmada sinizmin kalıcı bir kişisel özellikten daha çok çeşitli durumlarda ortaya çıkan zarar verici bir iş davranışı olduğu ifade edilmiştir (James, 2005: 8). Bu noktada örgütlerde ya da kişi örgüt etkileşiminde hangi şartların örgütsel sinizme etki ettiği merak konusu olmaktadır.

Son yıllarda sinizmin öncüllerinin ya da sonuçlarını neler olduğuna yönelik çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Özellikle örgütlerde yapısal ve kültürel değişime yönelik değişim ve dönüşüm çalışmalarında sinizm bir değişime direnç unsuru olarak değerlendirilmiştir. Bu çalışmalarda değişim çalışmalarının sinizme yol açan bir faktör olduğu üzerinde durulmuştur (Nafei, 2013; Stanley vd., 2005; Reichers vd., 1997). Çalışanlara liderlik etmenin sinizm üzerine etkisi de yine araştırmacıların dikkatine çekmiştir (Rubin vd., 2009; Wu vd., 2007; Kouzes ve Posner, 2005; Bommer vd., 2005; Ferres ve Connel, 2004; Davis ve Gardner, 2004). Güven / güvensizlik algısının (Özler vd., 2010; Albrecht, 2002), adalet / adaletsizlik algısının (Kutanis ve Çetinel, 2010; Tokgöz, 2011) ve psikolojik sözleşme ihlallerinin (Anderson, 1996; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Pugh vd., 2003) sinizm üzerine etkisi sıklıkla irdelenen konular olagelmıştır. Bu çalışmalarda negatif algıların sinizm ile pozitif yönde, pozitif algıların ise sinizm düzeyi ile negatif yönde ilişkili olduğu ortaya konmuştur.

Sözü edilen çalışmalardan bazılarının sonuçlarına değinilirse; Tokgöz (2011: 377) gerçekleştirdiği bir çalışmada örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü ilişki tespit etmiştir ($r=-,69$; $p<,01$). Ayrıca Benerth vd. (2007) çalışmalarında dağıtım adaleti ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve etkileşim adaleti ile örgütsel sinizm arasında da yine negatif yönlü ilişki olduğunu saptamışlardır. Diğer yandan, işlemsel adalet ve örgütsel sinizm arasında bir ilişki saptanamamıştır. Wu vd. (2007) çalışanların adalet algısının örgütsel değişime karşı sinizmi etkilediğini tespit etmişlerdir. Albrecht (2002: 329) çalışmasında benzer şekilde örgütsel güven ve sinizm arasında ters yönlü bir ilişki tespit etmiştir ($r= -,48$; $p<,01$). Negatif algılara bakıldığında; örneğin Johnson ve O'Leary-Kelly (2003: 637) psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki ($r=,60$ $p<,001$) bulunmuştur. Tükeltürk vd. (2009: 691) ise iki değişken arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Aynı şekilde Hochwarter ve arkadaşları (2004: 50) örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Reichers vd. (1997), örgütsel sinizm ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü; örgütsel sinizm ve şikâyetlerin artması arasında pozitif yönlü ilişki bulmuştur. Anderson ve Bateman (1997), örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü ilişki bulmuştur. Reichers vd. (1997), sinik çalışanların düşük iş tatmini, düşük örgütsel bağlılık ve daha fazla olumsuz duygulanım içinde olduğunu bulmuştur (Arslan, 2012: 16-17). Yıldız ve arkadaşları (2013), 202 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki tespit etmiştir.

Örgütsel sinizmle birlikte bu çalışmada ele alınan kişi - örgüt uyumunu da içine alan bir kavram olarak örgütsel özdeşleşme ve sinizm ilişkisini belirlemeye yönelik bir çalışmada Polat ve Meydan (2010: 157), iki değişken arasında orta düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir ($r= -,37$; $p<,01$). Benzer şekilde Bedeian (2007: 24) çalışmasında, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında orta düzeyde negatif bir ilişki ($r= -,32$; $p<,01$) tespit etmiştir. Sözü geçen çalışmalardan elde edilen bulgular kişi - örgüt uyumu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bu çalışmada elde edilen sonuçlarla ($r= -,261$; $p<0,01$) örtüşmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular kişi ve örgüt değerlerinin uyuşmaması durumunda örgütsel sinizm düzeyinin yükseleceğine işaret etmektedir. Kişi - örgüt uyumunun sağlanamaması örgütler için önemli bir sorun alanını teşkil etmektedir. Bu sorunların olunmaması için yönetici ya da liderlere önemli görevler düştüğü açıktır. Özellikle personel seçim kriterlerinde uyumun son derece önemli bir kriter haline getirilmesi gerekmektedir. Örgüte yeni dahil olan çalışanların örgüt kültürüne ve sistemine oryantasyonunun belirli bir program dahilinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Diğer yandan örgütün amaçları ile uyumlu olacak şekilde eğitim, geliştirme ve güçlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi bu uyumun artırılması ve sonucunda negatif tutum ve davranışların azalmasına ve dolayısıyla iş tatminsizliği, tükenmişlik ve işten ayrılma gibi kurumlara zarar verici iş çıktılarının oluşumuna engel olabilecektir.

Bu çalışmanın çeşitli kısıtları olduğundan söz edilebilir. Öncelikle araştırma kesitsel türde, küçük bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yalnızca kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bu araştırma Ordu ili Fatsa ilçesinde gerçekleştirilmiş olup farklı lokasyonlarda ve farklı sektörlerde yapılacak araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşma durumu söz konusu olabilecektir. Gerek Türkçe gerekse İngilizce literatürde kişi-örgüt uyumu ve örgütsel sinizm değişkenlerini ele alan az sayıda çalışma olması araştırmanın bir diğer kısıtını teşkil etmektedir.

Çalışmanın daha farklı sektörlerde gerçekleştirilmesi, farklı demografik değişkenlerin kişi -örgüt uyumu ve örgütsel sinizm konularında karşılaştırılması araştırılabilir. Diğer taraftan farklı firmalardan elde edilebilecek çalışanların konuya ilişkin verileri karşılaştırmalı olarak incelenebilir.

KAYNAKÇA

- ABRAHAM, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, S. 126(3), s. 269-292.
- ALBRECHT, S. L. (2002). "Perceptions of Integrity, Competence and Trust in Senior Management As Determinants of Cynicism Toward Change", *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, S. 7(4), s. 320-343.
- ANDERSSON, L. M. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework", *Human Relations*, S. 49(11), s. 1395-1418.
- ANDERSSON, L. & BATEMAN, T. S. (1997). "Cynicism in The Work Place: Some Causes and Effects", *Journal of Organizational Behavior*, S. 18, s. 449-470.
- ARSLAN, E. T. (2012). "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi" *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, S. 13(1), s. 12-27.
- ARTHUR JR, W., BELL, S. T., VILLADO, A. J., & DOVERSPIKE, D. (2006). "The Use of Person-Organization Fit in Employment Decision Making: An Assessment of Its Criterion-Related Validity", *Journal of Applied Psychology*, S. 91(4), s. 786-801.
- BERNERTH, J.B., ARMENAKIS, A.A., FEILD, H.S., WALKER, J. (S2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables", *Journal of Applied Behavioral Science*, S. 43(3), s. 303-326.
- 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*, S. 26, s. 733-753.
- BRANDES, P., CASTRO, S.L., JAMES, M.S.L., MARTINEZ, A.D., MATHERLY, T.A., FERRIS, G.R., HOCHWARTER, W.A. (2008). "The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following A Layoff", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, S. 14(3), s. 233-247.
- BATEMAN, T.S., SAKANO, T., FUJITA, M.(1992). "Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership", *Journal of Applied Psychology*, S. 77(5), s. 768-771.
- BEDDIAN, A. G. (2007). "Even if the Tower Is "Ivory," It Isn't "White:" Understanding the Consequences of Faculty Cynicism", *Academy of Management Learning & Education*, S. 6(1), s. 9-32.
- CABLE, D. M., & JUDGE, T. A. (1996). "Person-Organization fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, S. 67(3), s. 294-311.
- CAPLAN, R. D. (1987). "Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms", *Journal of Vocational Behavior*, S. 31(3), s. 248-267.
- COOK, W. W., & MEDLEY, D. M. (1954). "Proposed Hostility and Pharisaic-Virtue Scales For The MMPI", *Journal of Applied Psychology*, S. 38(6), s. 414.
- CHATMAN, J. A. (1989). "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit", *Academy of Management Review*, S. 14(3), s. 333-349.
- DEAN, J. W., BRANDES, P., DHARWADKAR (1998). "Organizational cynicism", *The Academy of Management Review*, S. 23(2), s. 341-352.
- DURŞUN, S., KAYA, U., İŞTAR, E. (2015). "Kişilik - İş Uyumunun Duygusal Tükenmişlik ile İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Uygulama", *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 9, s. 55-69.
- DAVIS, W.D., GARDNER, W.L. (2004). "Perception of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective", *The Leadership Quarterly*, S. 15, s. 439-465.
- ERBİL, S. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- FRENCH, J. R., RODGERS, W., & COBB, S. (1974). "Adjustment As Person-Environment Fit", *Coping and Adaptation*, s. 316-333.
- FERRES, N., CONNELL, J., & TRAVAGLIONE, A. (2004). "Co-Worker Trust As A Social Catalyst For Constructive Employee Attitudes", *Journal of Managerial Psychology*, S. 19(6), s. 608-622.
- GOLDNER, F. H., RITTI, R. R., & FERRENCE, T. P. (1977). "The production of Cynical Knowledge in Organizations", *American Sociological Review*, S. 42(4), s. 539-551.
- HOCHWARTER, W.A., JAMES, M., JOHNSON, D., FERRIS, G.R. (2004). "The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, S. 10(4), s. 45-57.
- HOLLAND, J. L. (1973). *Making Vocational Choices*. Odessa,FL: Prentice-Hall.
- JAMES, M. S. L. (2005). *Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive and Negative Effects On School Systems*. Doktora Tezi, FL: Florida State University.
- JOHNSON, J. L., & O'LEARY-KELLY, A. M. (2003). "The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal", *Journal of Organizational Behavior*, S. 24(5), s. 627-647.
- KALAĞAN, G., & GÜZELLER, C. O. (2010). "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 27, s. 83-97.
- KANTER, D. L., & MIRVIS, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living And Working In An Age of Discontent and Disillusion*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- KARACAOĞLU, K., & İNCE, F. (2012). "Brandes, Dharwadkar ve Dean'ın (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği", *Business and Economics Research Journal*, S. 3(3), s. 77-92.
- KARACAOĞLU, K., & İNCE, F. (2013). "Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 18(1), s. 181-202.
- KARAKURUM, M. (2005). *The Effects of Person-Organization Fit on Employee Job Satisfaction, Performance and Organizational Commitment in a Turkish Public Organization*. Doktora Tezi, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- KARASEK Jr, R. A. (1979). "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, S. 24(2), s. 285-308.
- KOUZES, J. M., & POSNER, B. Z. (2005). "Leading in Cynical Times", *Journal of Management Inquiry*, S. 14(4), s. 357-364.

- KRISTOF, A. L. (1996). "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications", *Personnel Psychology*, S. 49(1), s. 1-49.
- KRISTOF-BROWN, A. L. (2000). "Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions of Person-Job And Person-Organization Fit", *Personnel Psychology*, S. 53(3), s. 643-671.
- KRISTOF-BROWN, A. L., & JANSEN, K. J. (2007). "Issues of Person-Organization Fit", *Perspectives on Organizational Fit*, s. 123-153.
- KRISTOF-BROWN, A. L., ZIMMERMAN, R. D., & JOHNSON, E. C. (2005). "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit", *Personnel Psychology*, S. 58(2), s. 281-342.
- KUTANIS, R.Ö., & ÇETİNEL, E. (2010). "Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 1(26), s. 186-195.
- LOFQUIST, L., & DAVIS, R. (1969). *Adjustment to Work*, New York: Appleton-Century Crofts.
- NAFEL, W. A. (2013). "Examining The Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Change: A Study from Egyptian Context", *Journal of Business Administration Research*, S. 2(2), s. 1-12.
- NAFEL, W. (2014). "Job Attitudes as A Mediator of The Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior: An Applied Study on Teaching Hospital in Egypt", *International Journal of Business Administration*, S. 5(1), s. 31-52.
- NAUS, A. (2007). *Organizational Cynicism: On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, Doctora Tezi, Maastricht: Maastricht University.
- O'REILLY, C. A., CHATMAN, J., & CALDWELL, D. F. (1991). "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit", *Academy of Management Journal*, S. 34(3), s. 487-516.
- ÖZLER, D. E., ATALAY, C. G., & ŞAHİN, M. D. (2010). "Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, S.2(2), s. 47-57.
- ÖZGENER, Ş., ÖĞÜT, A., & KAPLAN, M. (2008). "İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm", *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Kararlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, (Çinde, M. Özdevecioğlu, H. Karadal (Ed.)(1. Baskı s. 54-68) Ankara: İlke Yayınevi.
- POLAT, M., & MEYDAN, C. H. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, S. 9(1), s. 145-172.
- PUGH, S. D., SKARLICKI, D. P., & PASSELL, B. S. (2003). "After the Fall: Layoff Victims' Trust and Cynicism in Re-employment", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, S. 76(2), s. 201-212.
- REICHERS, A. E., WANOUS, J. P., & AUSTIN, J. T. (1997). "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change", *The Academy of Management Executive*, S. 11(1), s. 48-59.
- RUBIN, R. S., DIERDORFF, E. C., BOMMER, W. H., & BALDWIN, T. T. (2009). "Do Leaders Reap What They Sow? Leader and Employee Outcomes of Leader Organizational Cynicism About Change", *The Leadership Quarterly*, S. 20(5), s. 680-688.
- STANLEY, D. J., MEYER, J. P., & TOPOLNYTSKY, L. (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change", *Journal of Business and Psychology*, S. 19(4), s. 429-459.
- SCHNEIDER, B. (1987). "The People Make The Place", *Personnel Psychology*, S. 40(3), s. 437-453.
- TABACHNICK, B., FIDELL, L.S. (2001) *Using Multivariate Statistics*, Fifth Edition, Boston: Pearson Education.
- TAK, J. (2011). "Relationships Between Various Person-Environment Fit Types and Employee Withdrawal Behavior: A Longitudinal Study", *Journal of Vocational Behavior*, S. 78(2), s. 315-320.
- TOKGÖZ, N. (2011). "Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 6(2). s. 363-387.
- TOM, V. R. (1971). "The Role of Personality and Organizational Images in The Recruiting Process", *Organizational Behavior and Human Performance*, S. 6(5), s. 573-592.
- TÜKELTÜRK, Ş. A., PERÇİN, N. Ş., & GÜZEL, B. (2009). "Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*.
- YILDIZ, K., AKGÜN, N., & YILDIZ, S. (2013). "İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki", *International Journal of Social Science*, S. 6(6), s. 1253-1284.
- WU, C., NEUBERT, M. J., & Yİ, X. (2007). "Transformational Leadership, Cohesion Perceptions, and Employee Cynicism About Organizational Change The Mediating Role of Justice Perceptions", *The Journal of Applied Behavioral Science*, S. 43(3), s. 327-351.

Ek:

Örgütsel Sinizm Ölçeği - Faktör Yükleri

Maddeler	Boyutlar ve Faktör Yükleri		
	1	2	3

1	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	,914		
2	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	,901		
3	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	,868		
4	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilirim.	,863		
5	Çalıştığım kurumda bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.		,769	
6	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az bir ortak yön vardır.		,748	
7	Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.		,698	
8	Çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.		,652	
9	Çalıştığım kurumda çalışanlardan bir şey yapması beklenir ancak başka bir davranış ödüllendirilir.		,516	
10	Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.			,847
11	Başkalarıyla çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm.			,844
12	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.			,697
13	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.			,512

1. Bilişsel Sinizm
2. Duyuşsal Sinizm
3. Davranışsal Sinizm

Kişi - Örgüt Uyumu Ölçeği - Faktör Yükleri

Maddeler		Faktör Yükleri
1	Kişisel değerlerimin çalıştığım kurumla uyum içinde olduğunu düşünüyorum.	,802
2	Çalıştığım kurumun değerleri, benim diğer insanlarla ilgili düşüncelerimle uyumludur.	,764
3	Çalıştığım kurumun değerleri, benim dürüstlükle ilgili değerlerimle uyumludur.	,844
4	Çalıştığım kurumun değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle aynıdır.	,801