



## Kişi-Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü

*Effects of Person-Organization on Job Performance: Mediating Role of Organizational Cynicism*

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisini ve bu etkide örgütsel sinizmin aracılık rolünü belirlemektir. Bu amaca yönelik araştırma Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan 364 katılımcıdan anket formu aracılığıyla elde edilen veriler üzerinden yürütülmüştür. Dört kısımdan oluşan anket formunda ilk olarak katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum gibi bilgilerine yönelik demografik bilgi formu, diğer kısımlarda ise kişi-örgüt uyumu ölçeği, örgütsel sinizm ölçeği ve performans ölçeği yer almaktadır. Verilerin analizinde LISREL ve SPSS programları kullanılmıştır. Öncelikle ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve geçerli ve güvenilir ölçekler olduğuna dair kanıtlar elde edilmiştir. Daha sonra değişkenler arasındaki ilişki ve etkileşimin belirlenmesi için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Son olarak değişkenler arasında aracılık rolünün bulunup bulunmadığının belirlenmesi için aracılık analizine başvurulmuştur. Analiz bulgularına göre kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü, iş performansı üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular literatür bilgileri ışığında yorumlanarak araştırmacı ve uygulamacılar için öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kişi-örgüt uyumu, Örgütsel sinizm, İş performansı

### ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of person-organization fit on job performance and the mediating role of organizational cynicism. For this purpose, the data of the research was collected through a survey form from 364 participants working at Atatürk University. The survey form consists of four parts. In the first part, there is a demographic information form for participants' information such as age, gender, and marital status. Other parts include the person-organization fit scale, organizational cynicism scale and performance scale. LISREL and SPSS programs were used to analyze the data. First of all, validity and reliability analyzes of the data were performed. Then, correlation and regression analyzes were performed to determine the relationship and effect between the variables. Finally, mediation analysis was used to determine whether there was a mediating role between the variables. According to the analysis findings, it was determined that person-organization fit had a negative effect on organizational cynicism and a positive effect on job performance. Additionally, it has been determined that organizational cynicism plays a mediating role in the effect of person-organization fit on job performance. The findings were interpreted in the light of literature information and suggestions were presented for researchers and practitioners.

**Keywords:** Person-organization fit, Organizational cynicism, Job performance

### GİRİŞ

Örgütlerin önceden belirlediği hedeflere bir bütün olarak ulaşma düzeyini ifade eden örgütsel performansın önemli bir belirleyicisi de bireysel performanstır. Bir diğer ifadeyle örgütün her bir üyesinin önceden belirlenen standartlara ulaşma düzeyini ifade eden iş performansı aynı zamanda örgütsel performansın da bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. İş performansı bireyin işinde başarılı olma düzeyini gösterir. Dolayısıyla günümüzün rekabet ortamında kamu ya da özel sektör ayrımı yapılmaksızın bireylerin performans düzeyleri önemli görülmektedir. Zira kamu kurumları da kendi aralarında ya da özel sektör rakiplerinden öne geçmek için çalışanlarının performansını artırmak istemektedir.

Hem bireyin kendisi hem de örgütü açısından önemine vurgu yapılan performansın öncüllerinin belirlenmesi önemli görülmektedir. Bu çalışmada bireysel performansa etki edeceği düşünülen kişi-örgüt uyumu ve örgütsel sinizm kavramları ele alınmıştır. Kişi-örgüt uyumu, örgütün bireyden bekledikleri ile bireyin örgütten beklentilerinin örtüşme düzeyini ifade ederken; örgütsel sinizm, bireyin çevresine karşı güvensizlik duyması ve olayları olumsuz değerlendirmesi anlamında kullanılan bir kavramdır.

Bu çalışmanın amacı, kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek ve bu etkide örgütsel sinizmin aracılık rolüne sahip olup olmadığını araştırmaktır. Bu amaca yönelik olarak öncelikle kişi-örgüt

Hüseyin Yılmaz<sup>1</sup>

### How to Cite This Article

Yılmaz, H. (2023). "Kişi-Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(76): 4927-4938. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.72850>

Arrival: 04 August 2023

Published: 25 October 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi, Oltu Beşeri ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Erzurum, Türkiye

uyumu, örgütsel sinizm ve iş performansı kavramlarına ilişkin literatür bilgilerine yer verilmiş ve sonrasında bu teorik çerçeveden hareketle araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Daha sonra araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler belirlenerek kişi-örgüt uyumunun performans üzerindeki etkisi ve bu etkide örgütsel sinizmin aracılık rolü üstlenip üstlenmediği belirlenmiştir. Son olarak elde edilen bulgular yorumlanarak literatür bilgileri çerçevesinde tartışılmıştır.

## KİŞİ ÖRGÜT UYUMU

Kişi-örgüt uyumunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından öncelikle “uyum” kavramına açıklık getirmenin uygun olacaktır. Uyum, Türk Dil Kurumu tarafından, “Bir bütünün parçaları arasında bulunan uygunluk, ahenk” ve “Toplumsal çevreye veya bir duruma uyma, uyum sağlama, intibak, entegrasyon” olarak tanımlanmaktadır (tdk.gov.tr). Kişi-örgüt uyumu ise en genel ifadesiyle birey ile örgütü arasındaki uyum ve ahenk olarak tanımlanmakta ve bu uyumun, bireylerin istek, ihtiyaç ya da beklentileri örgüt tarafından karşıladığında ortaya çıkacağı belirtilmektedir (Kristof, 1996:3).

Kişi-örgüt uyumu örgütlerin norm ve değerleri ile bireylerin değerleri arasındaki uyumu ifade etmektedir. Örgüt üyeliğinin bireyin değer ve davranışları üzerindeki etkilerini ve bireyin örgütün norm ve değerleri üzerindeki etkilerini belirlemek için öncelikle kişinin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyuma derecesinin değerlendirilmesi uygun görülmektedir (Chatman, 1989: 339).

Psikoloji alanından doğmuş ve 1950'lerde örgütsel davranış çalışan bilim insanları tarafından yönetim alanında çalışılmaya başlanmış olan "uyum" kavramı, aynı değerleri paylaşan ve aynı hedefe yönelmiş olan kişi ve örgütlerin karşılıklı olarak birbirlerini seçmesini ifade etmek için kullanılmaktadır (Xiaojun ve Shizong, 2010: 120). Birey ve örgüt arasındaki ortak değerler ve ortak hedefe yönelme durumundaki benzerlik düzeyi arttıkça iyi uyum sağlandığı anlamına gelirken örgütsel değerler ve amaçlardan uzaklaşması kişi-örgüt uyumsuzluğuna işaret etmektedir (Çiçek ve Çalış, 2021: 455).

Kişi-örgüt uyumu üzerine yürütülen araştırmalar bireyler ve çalıştıkları örgütler arasındaki uyumluluk ya da uyumsuzluğun öncülleri ve sonuçlarıyla ilgilenmektedir (Kristof, 1996: 1). Kişi-örgüt uyumu sağlanamayacak olursa, bireyin işten ayrılma niyetinin yüksek olacağı ve sonunda ayrılacağı ifade edilmektedir. Kişi-örgüt uyumunun sağlanabilmesi adına ilk yapılacak olan ise örgütün değerleri ve felsefesi ile en iyi uyum sağlayan kişilerin seçilmesidir (Tak, 2011: 319). Örgütler, işin gereklerini en iyi karşılayacak, eğitime ve iş taleplerindeki değişikliklere uyum sağlayacak, örgüte sadık kalacak kişileri seçmek isterler. Çalışmak isteyenler ise, sahip oldukları özel yeteneklerinden yararlanmak isteyen ve onların belirli ihtiyaçlarını karşılayan örgütler bulmak isterler (Caplan, 1987: 248). Böylece örgütler, öncelikle örgütsel uygulamaları benimseyen çalışanları işe alırlar, daha sonra ise, örgütte hakim olan değerlerin önemini çalışanlarına aktarırlar ve uymayanları işten çıkararak, üyeler arasında güçlü ve sürekli bir bağ kurmaya çalışırlar (Chatman,1991: 460).

Kişi-örgüt uyumu temelde iki nedenle istenmektedir. İlk olarak çevresel bir uyarana çalışanın olağan dışı ve istenmeyen bir tepki vermesinin önlenmesi, ikincisi de örgütte olağanüstü bir durum ortaya çıktığında çalışanın sorunu hızlı bir şekilde çözüme kavuşturarak yeni duruma uymasının sağlanmasıdır (Başaran, 2008: 31).

Kişi örgüt uyumu kavramının kuramsal temelleri Schnider (1987) tarafından geliştirilen çekim-seçim-yıpranma (Attraction-Selection-Attrition, ASA) döngüsü modeline dayanmaktadır. *Çekim*, bireylerin kendi ilgi alanları ve kişilik özelliklerine göre belirli bir kariyer alanını cazip bulmasını, *seçim*, örgütlerin seçim sürecinde belirli ortak özelliklere sahip bireyleri tercih edeceklerini ve bunun sonucunda örgüt üyelerinin benzer nitelikteki bireylerden oluşacağını, *yıpranma* ise, çekimin tam karşıtı olarak (Schneider, 1987) uyum sağlayamayan bireyin işten ayrılma fikrine sahip olacağını (Schneider vd., 1995) ifade etmektedir.

ASA modeli, hem bireysel hem de örgütsel teorileri bütünleştiren örgütsel davranışı anlamak için bir çerçeve olarak görülmektedir. Bu çerçevenin, çekim-seçim-yıpranma olmak üzere birbiriyle ilişkili üç dinamik sürecin sonucunun bir örgütteki insanların özelliklerini belirlemeyi ve örgütün doğasını ve kültürünü tanımayı sağladığı ifade edilmektedir (Schneider vd., 1995: 748).

Zaman zaman kişi-örgüt uyumu ve benzer bir kavram olan kişi-iş uyumu birbiri yerine kullanılsa bile, kişi-iş uyumunda sadece yürütülmekte olan iş ön plandayken, kişi-örgüt uyumunda kişinin ve örgütün değerleri ve kültürünü de içine alacak şekilde daha kapsamlı bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Polatçı ve Cindiloğlu, 2013: 301). Bununla birlikte kişi-örgüt uyumunun kişi-çevre uyumu teorisine dayanmaktadır. Kişi-çevre uyumu teorisi ise bireyler ve çalışma ortamları arasındaki uyum sürecini anlamak için bir yöntem olarak önerilmiştir (Caplan, 1987: 249). Kişi-çevre uyumu daha açık ifadeyle olumlu ya da olumsuz önemli sonuçlar ortaya çıkaracak şekilde iki değişken grubu arasındaki uyum veya eşleşme derecesi olarak tanımlanmaktadır

(Muchinsky ve Monahan, 1987: 268-269). Kişi-çevre uyum teorisine göre çevre ile kişinin değerleri, beklentileri ve hedefleri arasında ortaya çıkabilecek uyumsuzluk stres kaynağı olarak değerlendirilmektedir (Harrison, 1978).

## ÖRGÜTSEL SINİZM

Bu başlık altında sinizm, örgütsel sinizm kavramlarına ilişkin tanımlara ve örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Kavrama ilişkin tanımlara yer vermeden önce ‘sinizm’ ve ‘sinik’ ifadelerine açıklık getirmek uygun olacaktır. Bireyin ilişkide bulunduğu çevrenin güvenilmez olduğu ve bu insanların her zaman için kendi çıkarlarını ön planda tutacaklarına dair inanca sahip olması ‘sinizm’, bu inanca sahip bireyler de “sinik” olarak adlandırılmaktadır.

Kimi zaman kişilik özelliği olarak değerlendirilen sinizm (Eaton, 2000) bireyin, üyesi bulunduğu örgütün güdü, eylem ve değerlerine yönelik eleştirel bakış açısından kaynaklanan bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Bedeian 2007: 11). Bir kişiyi, grubu, ideoloji veya sosyal kurumu hedef alan negatif duygular ve bütün bunlara karşı güvensizlik ve hayal kırıklığı ile kendini gösteren bir tutum olarak değerlendirilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Her zaman için örgütsel eylem ve uygulamalara eleştirel yaklaşan sinik bireyler (Bedeian, 2007: 11) genel olarak insanların davranışlarının samimiyetten ve iyi niyetten uzak olduğuna inandıkları için (Stanley vd., 2005: 452) örgüt tarafından üyelerin lehine olduğu düşüncesiyle hayata geçirilmek istenen uygulamalara bile mesafeli yaklaşılmakta ve bu uygulamaların sonuçlarına ilişkin karamsar ifadeler kullanılmaktadır (Abraham, 2000: 270).

Örgütsel sinizm ise, üyesi bulunduğu örgüte karşı bireyin sahip olduğu negatif inanç, duygu ve düşüncelerdir. Örgütün dürüst olmadığını inanma, örgüte karşı negatif duygular besleme ve bu inanç ve duygunun bir sonucu olarak örgüte karşı eleştirel ve küçümseyici tutum ve davranış sergileme eğilimini ifade etmektedir (Dean vd. 1998: 345). Sinizm Andersson’a (1996: 1395) göre, umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile ortaya çıkan, hem örgüt ve yöneticilerine karşı, hem de örgütteki diğer bireylere karşı güvensizlik ve alaycı tutumu ifade eden bir kavram olarak açıklanmaktadır. Bu çerçevede sinizm, bireyi hayal kırıklığına uğratan bazı örgütsel uygulamalara karşı geliştirilen ve zaman içerisinde tecrübe edilerek öğrenilmiş tutumlar olarak değerlendirilmektedir (Wilkerson vd., 2008: 2274).

## Örgütsel Sinizmin Boyutları

Literatürde örgütsel sinizm, bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm olmak üzere üç boyutlu bir yapı olarak ele alınmaktadır.

**Bilişsel (İnanç) Boyut:** Örgütteki bireylerin örgütün ve uygulamalarının dürüstlükten uzak olduğu inancına sahip olmasıdır (Dean vd., 1998: 348). Sinik duyguya sahip bireyler örgütün uygulamalarının, kendilerine açıklananın dışında birtakım gizli sebeplere dayandığını düşünürler. Bu nedenle de açıklanan gerekçeleri gerçekçi bulmaz ve inanmazlar (Brandes ve Das, 2006: 237).

**Duygusal Boyut:** Örgütsel sinizmin ikinci boyutu, örgüte ve örgütün yöneticilerine karşı duyulan nefret, kızgınlık ve utanç gibi negatif duygularla kendini gösteren boyuttur (Abraham, 2000: 269). Sinizm yaşayan bireylerin, örgütü düşündüklerinde acı, nefret ve utanç duygusu yaşamaları ve örgüte karşı saygısız ve öfke duygusu içerisinde olacakları ifade edilmektedir (Dean vd. 1998: 346).

**Davranışsal Boyut:** Örgütsel sinizmin son boyutu bireyin örgüt ve yöneticilere karşı negatif inanç ve duyguların dışardan gözlemlenebilen ve belirgin bir şekilde davranışlara yansıyan boyuttur. Bu aşamada sinizm yaşayan bireylerin örgütsel eylemlerin samimi ve dürüst olmadığını dillendirildiği ve zaman zaman mizahi bir dille de olsa, açıkça bunları konuştuğu, örgütün geleceğine ilişkin karamsar ifadeler kullanma eğiliminde olduğu açıklanmaktadır. Söz konusu negatif davranışlar yanında kimi zaman da vücut diline yansıyan imalı bakış ve gülüşmeler de sinik davranışlar olarak değerlendirilmektedir (Dean vd., 1998: 346).

## İŞ PERFORMANSI

Performans, bir çalışanın üstlendiği görevleri belirli bir süre içerisinde yerine getirerek elde ettiği sonuçtur. Elde edilen sonucun olumlu olması bireyin başarılı olduğu ve görevleri yerine getirerek yüksek performans gösterdiği anlamına gelirken, görevlerin başarılı bir şekilde tamamlanamaması düşük performans sergilendiği şeklinde değerlendirilmektedir (Özgen vd., 2001: 209).

Çalışanlar bazı ekonomik ve sosyal kazanımlar elde etmek için görevlerini en iyi şekilde yerine getirerek performanslarını en üst düzeye çıkarmak isterler. Örgüt açısından bakıldığında, başarılı ve görevlerini tam olarak yerine getirmiş çalışanlara sahip olmanın stratejik amaçlara ulaşma yönünde önemli bir adım olarak görülmektedir (Bingöl, 2010: 379-380).

İş performansı alanında yürütülen çalışmalar başlangıçta kavramı yalnızca görev performansı boyutuyla ele alınıp incelemiştir (Yılmaz ve Polatçı, 2018). Bireyin işini başarıyla tamamlayabilmesi için gerekli olan iş davranışlarını ifade eden (O'Connell vd., 2007: 20) görev performansı, çalışanla örgüt arasında yapılan bir sözleşme ile belirlenmiş şartların yerine getirilmesidir (Asiedu-Appiah ve Addai, 2014: 101). Daha sonra iş performansı literatürüne görev performansı yanında bağlamsal performans boyutu eklenmiştir (Doğan ve Özdevecioğlu 2009: 171-172). Öneminin anlaşılmasıyla gittikçe üzerinde daha fazla araştırma yürütülen bağlamsal performans (Jawahar ve Carr, 2007: 332), çalışanın kendi alacağı kararlara göre hareket etme serbestisi ile sonuca yansıyan isteğe bağlı iş davranışları olarak değerlendirilmektedir (Hosie ve Nankervis, 2016: 424).

Baglamsal performans, kişilerarası kolaylaştırma ve işe bağlanma olmak üzere iki alt boyuta sahiptir. İlk boyut olan kişilerarası kolaylaştırma boyutu çalışma arkadaşlarının da performansını yükseltecek şekilde onlarla işbirliği yapma ve diğerlerine saygılı olmayı ifade ederken, ikinci boyut olan işe bağlanma boyutunda ise içsel bir motivasyonla inisiyatif alma, çalışkan olma ve örgüt içerisinde kurallara uyma şeklindeki davranışlar yer almaktadır (Van Scotter ve Motowidlo, 1996: 525).

Temelde bağlamsal performans denildiğinde zorunlu olmayan, isteğe bağlı davranışlar, görev performansı denildiğinde ise iş sözleşmesi çerçevesinde tarafların mutabık kaldığı ve yerine getirilmesi zorunlu görevler anlaşılmalıdır. Ancak güncel bakış açısına göre görev performansı ve bağlamsal performans ayrımının bu netlikte olmadığı, bağlamsal performans sınırları içerisinde değerlendirilebilecek olan bazı durumların kimi zaman ima yoluyla kimi zaman da açıkça belirtilerek görev tanımına dahil edildiği belirtilmektedir. Buradan hareketle günümüzde, görev performansı ve bağlamsal performans, zorunlu ya da isteğe bağlı iş davranışları olarak değil performansla ilişkili yapılar olarak ele alınmaktadır (Jawahar ve Ferris, 2011: 253).

## ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bu bölümde kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizm ve iş performansı üzerindeki etkileri ile örgütsel sinizmin iş performansı üzerindeki etkilerine ilişkin önceki çalışmaların bulgularına yer verilerek, literatür bilgileri ışığında araştırma hipotezleri oluşturulmuştur.

### Kişi-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Sinizm İlişkisi

Bireyler ile örgütleri arasında uyum bulunduğu anda birey örgüt hakkında olumlu bir algıya sahip olacak, aksi durumda örgütün iyi niyetli karar ve uygulamaları bile bireyler tarafından sorgulanacak ve şüpheyle karşılanacaktır. Aksay ve Yasım (2016) tarafından yürütülen çalışmada kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizm ve boyutları üzerinde negatif yönlü bir etkisi bulunduğu, yani kişi-örgüt uyumu sağlandığında bireylerin sinik davranışlar gösterme durumlarının azalacağı ifade edilmektedir. Benzer şekilde Ko ve Campbell (2021) ile Özgen ve Turunç (2017) tarafından yürütülen çalışmalarda da kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizm ve boyutları üzerinde negatif yönlü bir etkisinin bulunduğu açıklanmaktadır.

### Kişi-Örgüt Uyumu ile İş Performansı İlişkisi

Bir kişinin yeteneklerine uygun sorumluluklar verildiğinde görevlerini daha iyi şekilde yerine getirecek ve daha yüksek performans gösterecektir. Ayrıca kişi-örgüt uyumunun yüksek olmasının aynı zamanda daha fazla iş yapma, daha fazla bağlılık ve daha fazla isteklilik anlamına geldiği ifade edilmektedir (Faroqui ve Nagendra, 2014: 127). Bright (2007) tarafından da performansın önemli bir belirleyicisi olarak kişi-örgüt uyumu gösterilmektedir.

Kılıç ve Yener (2015) kişi-örgüt uyumunun çalışanların performansı üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin bulunduğu sonucunu elde etmişlerdir. Cindiloğlu Demirel (2019) tarafından yürütülen çalışmada kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin bulunduğu ifade edilmektedir. Benzer şekilde Çelik vd. (2011) tarafından yürütülen çalışmanın bulguları da kişi-örgüt uyumunun performans üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin bulunduğu yönündedir.

### Örgütsel Sinizm ile İş Performansı İlişkisi

Sinizm, bireylerin örgütlerine karşı ümitsizlik, hayal kırıklığı ve öfke gibi negatif duygular yaşaması olarak tanımlanmaktadır. Sinizmin, hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemli sorunlara yol açacağı düşünülmektedir. Örgütsel sinizmle birlikte bireylerin motivasyonunu kaybedeceği ve özgüveninin düşeceği bunun bir sonucu olarak da öğüte bağlılıklarının ortadan kalkacağı ve performanslarının düşeceği ifade edilmektedir (Üçok ve Torun, 2014: 232).

Örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde negatif yönlü etkilerinin bulunduğu yönünde bulgular elde eden çalışmalar mevcuttur. Buna göre Panchali ve Seneviratne (2019) tarafından yürütülen çalışmada elde edilen bulgular örgütsel sinizm ve her üç boyutunun da performans üzerinde negatif yönde bir etkiye sahip olduğu

şeklindedir. Benzer şekilde Akdemir ve arkadaşları (2016: 128) tarafından yürütülen çalışmada (duygusal sinizmin diğer boyutlara nazaran daha güçlü bir etkiye sahip olmak üzere) örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde negatif yönlü etkilerinin bulunduğu belirlenmiştir.

Performans ve sinik tutumlar arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Bacaksız vd. (2018). Uysal ve Yıldız (2014) tarafından yürütülen çalışmada örgütsel sinizmin performans üzerinde önemli etkileri bulunduğu belirtilmektedir. Örgütsel sinizm boyutları itibarıyla değerlendirildiğinde ise her üç boyutun performans üzerinde etkisi bulunduğu, bununla birlikte davranışsal sinizm boyutunun diğerlerinden daha fazla etkiye sahip olduğu açıklanmaktadır.

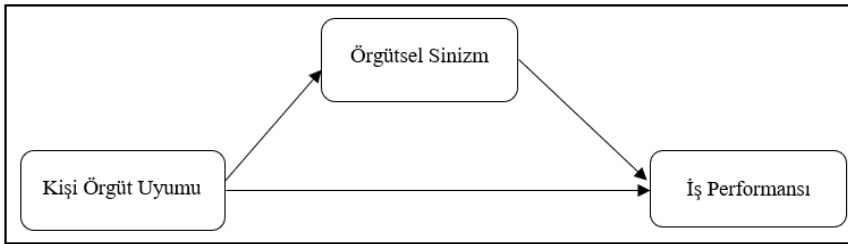
Bununla birlikte Çakıcı ve Doğan (2014) tarafından yürütülen çalışmanın bulgularına göre örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı ifade edilmektedir.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere ait literatür bilgileri ışığında şu hipotezler oluşturulmuştur:

H<sub>1</sub>: Kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H<sub>2</sub>: Kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H<sub>3</sub>: Kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm aracılık rolüne sahiptir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

## YÖNTEM

Çalışmanın yöntem bölümünde veri toplama araçları, örneklem, katılımcıların demografik dağılımı ve uygulanan analizlere yer verilmiştir.

### Veri Toplama Araçları

Çalışmada veriler dört bölümden oluşan anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anket formunun ilk bölümü katılımcıların yaş, cinsiyet, akademik unvan ve kaç yıldır görev yaptığını ilişkin sorulardan oluşan demografik özelliklerinin belirlenmesine yöneliktir. Diğer bölümlerde ise sırasıyla kişi-örgüt uyumu, örgütsel sinizm ve performans düzeyinin belirlenmesine yönelik sorulara yer verilmiştir.

**Kişi-Örgüt Uyumunu Ölçeği:** Örneklem dahilindeki bireylerin kişi-örgüt uyumu düzeylerini belirlemek için Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiş olan 4 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçekte “Kişisel değerlerimin çalıştığım kurumun değerleriyle uyumlu olduğumu düşünüyorum”, “Çalıştığım kurumun dürüstlük anlayışı ile benim dürüstlük anlayışım uyumludur” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Kişi-örgüt uyumu ölçeği için katılımcıların değerlendirmeleri ‘1 – kesinlikle katılmıyorum’ ile ‘5 – kesinlikle katılıyorum’ arasında derecelendirme yapılacak şekilde 5’li Likert ölçek ile alınmıştır.

**Örgütsel Sinizm Ölçeği:** Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyini belirlemek için Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçekte bilişsel sinizm 5 ifade, duygusal sinizm 4 ifade ve davranışsal sinizm 4 ifade olmak üzere 13 ifade bulunmaktadır. “Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır”, “Kurum dışındaki arkadaşlarıma, işyerinde olup bitenler hakkında yakınıyorum” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Ankette katılımcıların değerlendirmeleri ‘1 – kesinlikle katılmıyorum’ ile ‘5 – kesinlikle katılıyorum’ arasında derecelendirme yapılacak şekilde 5’li Likert ölçek ile alınmıştır.

**İş Performansı Ölçeği:** Katılımcıların performans düzeyleri Sigler ve Pearson (2000) ile tarafından Kirkman ve Rosen (1999)’in çalışmasından uyarlanmış olan 4 ifadeli ölçek ile belirlenmeye çalışılmıştır. “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım”, “İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Katılımcıların iş performansına ilişkin değerlendirmeleri ‘1 – kesinlikle katılmıyorum’ ile ‘5 – kesinlikle katılıyorum’ arasında derecelendirme yapılacak şekilde 5’li Likert ölçek ile alınmıştır.

## Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır<sup>2</sup>. Rektörlük makamından alınan anket uygulama izni sonrası araştırmacı tarafından akademik personelin ofislerinde ziyaret edilmesi suretiyle, araştırmanın amacı açıklanmış ve katılmayı kabul edenlere anket formu dağıtılarak araştırma verileri elde edilmiştir. Araştırma verilerinin toplandığı 2022 yılı Ekim, Kasım ve Aralık aylarında akademik personel sayısı 2760'tır. Söz konusu ana kütle için elde edilmesi gerekli minimum veri sayısı 338 olarak hesaplanmıştır. Araştırma gönüllülük esasına göre katılım sağlayan 364 katılımcıdan elde edilen verilerin analiziyle gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmaktadır.

**Tablo 1:** Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı

Demografik özellikler		Frekans	%
Yaş	+30	52	14.3
	31-40	142	39.0
	41-50	92	25.3
	50+	78	21.4
Cinsiyet	Kadın	142	39.0
	Erkek	222	61.0
Akademik Unvan	Prof. Dr.	68	18.7
	Doç. Dr.	74	20.3
	Dr. Öğr. Üyesi	100	27.5
	Öğr. Gör.	34	9.3
	Arş. Gör.	88	24.2
Görev Yılı	1-5	78	21.4
	6-10	64	17.6
	11-15	72	19.8
	16-20	42	11.5
	20-25	34	9.3
	25+	74	20.3

## VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma verilerin analizi için LISREL ve SPSS programlarından yararlanılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerlilikleri Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) aracılığıyla test edilmiştir. Çalışmada frekans analizi, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri ve aracılık analizi SPSS programı ve Process eklentisi aracılığıyla gerçekleştirilirken, doğrulamalı faktör analizi için LISREL programı kullanılmıştır.

### Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirliği

Çalışmanın bağımsız değişkeni kişi-örgüt uyumu ve bağımlı değişken iş performansı ile aracı değişken örgütsel sinizm ölçekleri için doğrulamalı faktör analizi ile yapı geçerlilikleri test edilmiştir. Gürbüz ve Şahin (2015: 323) tarafından belirtildiği şekilde kullanılan ölçekler çeşitli çalışmalarda kullanılmış, geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş ölçekler olduğundan dolayı keşfedici faktör analizi yerine doğrulamalı faktör analizi ile test edilmiştir.

Doğrulamalı faktör analizleri (DFA) için referans değerler ve elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 2 ve 3'te sunulmaktadır.

**Tablo 2:** Kabul edilebilir ve iyi uyum düzeylerini gösteren referans değerler

	Kabul edilebilir değerler*	İyi uyum değerleri*
X <sup>2</sup> /df	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$
NFI	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$
NNFI (TLI)	$0.95 \leq NNFI \leq 0.97$	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$
GFI	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$
AGFI	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$
SRMR	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	$0 \leq SRMR \leq 0.05$
RMSEA	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$

\*Kaynak: Schermelleh-Engel, vd., (2003).

<sup>2</sup> Çalışmanın etik yönden uygunluğu Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığının E.88656144-000.2100326253 evrak sayılı 29.11.2021 tarih ve 18 sayılı oturumunda alınan 230 no'lu kararı ile onaylanmıştır.

**Tablo 3:** Araştırma değişkenlerine ilişkin uyum iyiliği değerleri

	X <sup>2</sup> /df	NFI	NNFI	CFI	GFI	AGFI	SRMR	RMSEA
Kişi-Örgüt Uyumu	2.00	0.98	0.95	0.98	0.97	0.85	0.027	0.053
Örgütsel Sinizm	2.96	0.98	0.98	0.99	0.93	0.89	0.037	0.074
İş Performansı	1.73	0.99	0.99	1.00	1.00	0.98	0.015	0.045

X<sup>2</sup>/df: ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi, NNFI: Normlaştırılmamış uyum indeksi, CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi; GFI: Uyum iyiliği indeksi, AGFI: Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi, SRMR: standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü, RMSEA: Kök ortalama kare yaklaşım hatası.

Faktör analizi sonrası araştırma değişkenlerine ait ölçeklerin güvenilirlik düzeylerine bakılmıştır. Ölçek ifadeleri doğru ve yanlış şeklinde değil de üçlü, beşli, yedili dereceleme yöntemi gibi bir yöntemle puanlanması durumunda güvenilirlik testinde Alfa ( $\alpha$ ) katsayısının kullanılması uygun görülmektedir (Öncü, 1994). Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarına ilişkin sonuçlar Tablo 4’te sunulmaktadır.

**Tablo 4:** Araştırma değişkenlerine ait ölçeklerin Alfa katsayıları

Ölçek	$\alpha$
Kişi-örgüt uyumu	.92
İş performansı	.83
Örgütsel sinizm	.93
Bilişsel sinizm	.89
Duygusal sinizm	.96
Davranışsal sinizm	.81

Cronbach Alfa katsayılarının yorumlanmasında genel kabul .70 ve üzeri değer alan ölçeklerin güvenilir olduğu yönündedir (Kılıç, 2016). Elde edilen Alfa değerlerine göre araştırma değişkenlerine ilişkin ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## BULGULAR

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi öncesi çoklu eşdoğrusallık problemi (multicollinearity problem), yani bağımsız değişkenler arasında yüksek korelasyon bulunup bulunmadığına bakılmıştır. Variance-inflating factor (VIF) değeri, 10 ve üzeri olması durumunda ilgili değişkenler arasında eşdoğrusallık problemi olduğu düşünülmektedir (Gujarati, 1995: 362). VIF değerleri itibarıyla bu araştırma değişkenleri için eşdoğrusallık problemi olmadığı ifade edilebilir.

Normallik testi ile çarpıklık – basıklık değerleri +1.5 ile -1.5 arasında olması verilerin normal dağıldığına işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Referans sınırlar arasında elde edilen çarpıklık - basıklık değerlerinden verilerin normal dağılım gösterdiğine, bu durumda parametrik testlerin uygulanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulguları “Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi sonuçları”, “Hipotez testine yönelik regresyon analizi sonuçları” ve “Aracılık rolüne ilişkin regresyon analizi sonuçları” başlıkları altında sunulmuştur.

### Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi sonuçları

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi öncesi, değişkenler arası ilişkilerin belirlenmesine yönelik Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi sonuçları Tablo 5’te sunulmaktadır.

**Tablo 5:** Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi sonuçları

Değişken	Ort.	Std. S.	1	2	3	4	5	6
1. Kişi-Örgüt Uyumu	3.3832	.98880	1					
2. Performans	3.9559	.70710	.290**	1				
3. Sinizm	2.5822	.87665	-.609**	-.085	1			
4. Bilişsel Sinizm	2.7998	.99024	-.628**	-.030	.890**	1		
5. Duygusal Sinizm	2.1527	1.10101	-.509**	-.096	.874**	.667**	1	
6. Davranışsal Sinizm	2.7397	.95971	-.416**	-.104*	.818**	.587**	.586**	1

\*\*p<.01 \*p<.05

Korelasyon sonuçlarına bakıldığında kişi-örgüt uyumu ile performans arasında anlamlı ( $p<.01$ ) ve pozitif yönlü ( $r= .290$ ), kişi-örgüt uyumu ile örgütsel sinizm ve bilişsel, duygusal, davranışsal boyutları arasında anlamlı ( $p<.01$ ) ve negatif yönlü ( $r= -.609, -.628, -.509, -.416$ ) ilişkiler bulunduğu, örgütsel sinizm ve bilişsel, duygusal, davranışsal sinizm alt boyutları ile performans arasında negatif yönlü ( $r= -.085, -.030, -.096, -.104$ ) ilişkiler bulunduğu, ancak bunlar arasından sadece davranışsal sinizm ile performans arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ( $p<.05$ ) olduğu görülmektedir.

## Hipotez testine yönelik regresyon analizi sonuçları

Araştırma hipotezlerinden ilk ikisinin test edilmesine yönelik SPSS programı aracılığıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Daha sonra Hayes Process eklentisi aracılığıyla aracılık etkisine bakılacağından burada bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerinin belirlenebilmesi için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

### Kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerindeki etkisine yönelik hipotez testi

Araştırmanın birinci hipotezinin testine yönelik olarak kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Regresyon analizi bulgularından hareketle, kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ( $p < .001$ ) ve negatif yönlü ( $\beta = -.609$ ) bir etkisinin bulunduğu ifade edilebilir. Ayrıca  $R^2$  değerine bakıldığında kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizmde meydana gelen değişimin %37'sini açıkladığı görülmektedir. Kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi bulguları Tablo 6'da sunulmaktadır. Elde edilen bulgular itibarıyla kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü etkisi bulunduğu yönündeki hipotez  $H_1$  desteklenmiştir.

**Tablo 6:** Kişi Örgüt Uyumunun Örgütsel Sinizm Üzerindeki etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	b	Std. H.	$\beta$	$R^2$	F	p
Örgütsel Sinizm	Kişi-Örgüt Uyumunu	-.540	.037	-.609	.371	213.641	.000

b= Standardize edilmemiş beta katsayısı

### Kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisine yönelik hipotez testi

Araştırmanın ikinci hipotezinin testine yönelik olarak kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Regresyon analizi bulgularından, kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerinde anlamlı ( $p < .001$ ) ve pozitif yönlü ( $\beta = .290$ ) bir etkisinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca  $R^2$  değerinden kişi-örgüt uyumunun iş performansında meydana gelen değişimin %8.4'ünü açıkladığı anlaşılmaktadır. Kişi örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi bulguları Tablo 7'de sunulmaktadır. Elde edilen bulgular itibarıyla kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerinde pozitif yönlü etkisi bulunduğu yönündeki hipotez  $H_2$  desteklenmiştir.

**Tablo 7:** Kişi-Örgüt Uyumunun İş performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	b	Std. H.	$\beta$	$R^2$	F	p
İş Performansı	Kişi-Örgüt Uyumunu	.208	.036	.290	.084	33.341	.000

b= Standardize edilmemiş beta katsayısı

### Kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolüne yönelik hipotez testi

Son olarak araştırma hipotezlerinin üçüncüsü olan kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü incelenmiştir. Aracılık etkisi Andrew F. Hayes tarafından geliştirilen SPSS Process eklentisi kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Söz konusu program dolaylı etkinin büyüklüğünü hesaplarken, bağımsız değişkenlerdeki bir birimlik artış ile bağımlı değişkenden ortaya çıkan değişimi gösteren standardize olmayan beta ( $\beta$ ) katsayısına bakılmaktadır (Hayes, 2018). Aracılık modeline ilişkin doğrudan, dolaylı ve toplam etki sonuçları Tablo 8'de sunulmaktadır.

**Tablo 8:** Kişi-Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolüne İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Sonuç Değişkenleri					
	Örgütsel Sinizm (M)			İş Performansı (Y)		
Tahmin Değişkenleri	Yol	p	Std. H.	Yol	p	Std. H.
Kişi-Örgüt Uyumunu (X)	a	-.540**	.037	c'	.271**	.045
Örgütsel Sinizm (M)		-	-	b	.118*	.051
		$R^2 = .371$			$R^2 = .098$	
		F= 213.641; p= .000			F= 19.566; p= .000	

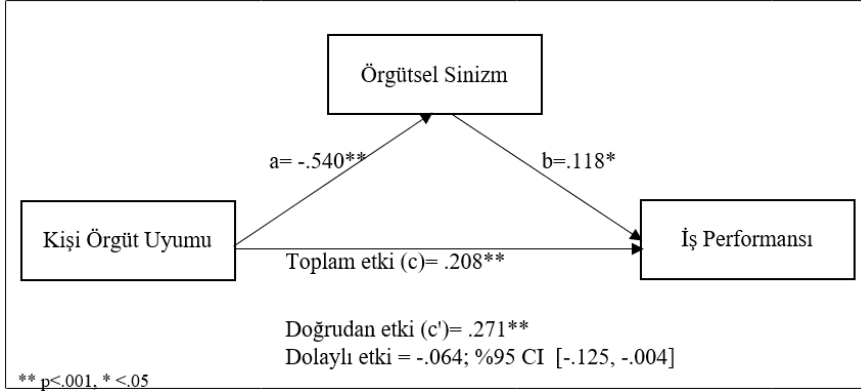
\*\*  $p < .001$ , \*  $p < .05$

Kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolüne yönelik bulgular incelendiğinde örgütsel sinizmin kişi-örgüt uyumu ve iş performansı arasındaki etkileşime aracılık ettiği anlaşılmaktadır ( $b = .064$ , %95 CI). Bootstrap yöntemiyle 5000 yeniden örnekleme üzerinden yapılan etki analizinde elde edilen %95 güven aralığındaki (Confidence Interval; CI) değerlerin 0 (sıfır) değerini içermemesi durumunda aracılık etkisi bulunduğu ifade edilmektedir (Hayes, 2022). Buradan hareketle Bootstrap alt ve üst sınır güven aralığı değerlerinin (CI), [-.125, -.004] sıfır değerini kapsamadığı görüldüğünden örgütsel sinizmin kişi-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisinde aracılık rolüne sahip olduğu anlaşılmaktadır.



Aracılık analizinde dolaylı etkiyi gösteren etki büyüklüğünün .01'e yakın olması durumunda düşük düzeyde dolaylı etki, .09'a yakın olması durumunda orta düzeyde dolaylı etki ve .25'e yakın olması durumunda yüksek düzeyde dolaylı etki bulunacağı ifade edilmektedir (Preacher & Kelley, 2011). Buna göre araştırma bulgularından hareketle dolaylı etki büyüklüğü (-.064) değeri ile .09'a yakın olduğu için orta düzeyde bir dolaylı etkiden söz edilebilir.

Elde edilen bulgulara göre araştırmanın üçüncü ve son hipotezi olan aracılığa ilişkin H<sub>3</sub> hipotezi desteklenmiştir. Aracılık analizi etki değerleri Şekil 2'deki model üzerinde gösterilmektedir.



Şekil 2: Kişi Örgüt Uyumu – Örgütsel Sinizm – İş Performansı Modeli

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın amacı kişi-örgüt uyumunun çalışanın performansı üzerindeki etkisi ve örgütsel sinizmin aracılık rolünü incelemektir. Bu doğrultuda, Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelden elde edilen veriler SPSS ve LISREL programları aracılığıyla analiz edilmiştir.

Öncelikle gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleriyle kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğuna dair kanıtlar elde edilmiştir. Daha sonra araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla veriler korelasyon analizine ve son olarak araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için regresyon analizine tabi tutulmuştur. Literatür bilgileri çerçevesinde kurulmuş olan H<sub>1</sub> ve H<sub>2</sub> hipotezlerinin yürütülen regresyon analizi sonucu desteklediği görülmektedir. Buna göre kişi-örgüt uyumu sağlandığında örgütsel sinizm düzeyinin düşeceği, kişinin değerler ve beklentileri ile örgütün değerleri arasında uyumsuzluk bulunduğu ise örgütsel sinizmin daha fazla yaşanacağı değerlendirilmektedir. Elde edilen bulgular daha önce yürütülmüş olan benzer çalışmalarla desteklenmektedir (Aksay ve Yasım, 2016; Özgen ve Turunç, 2017; Ko ve Campbell, 2021). Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu ise kişi-örgüt uyumun sağlanmasıyla çalışanın performansının da yükseleceği yönündedir. Elde edilmiş olan bu bulgu da ilgili alanda yürütülmüş diğer çalışmaların bulgularıyla örtüşmektedir (Bright, 2007; Çelik vd., 2011; Kılıç ve Yener, 2015; Cindiloğlu Demirer, 2019).

Son olarak analizler sonucu kişi-örgüt uyumunun çalışanın performansı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiş ve böylece H<sub>3</sub> hipotezinin de desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre kişi-örgüt uyumu çalışanın performans düzeyi üzerinde önemli bir faktör olarak değerlendirilirken, örgütsel sinizmin burada orta düzeyde bir aracılık rolüne sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, çalışanın performansının örgütü ile arasındaki uyum düzeyine göre şekillenmesi yanında, çalışanın sinizme yakınlığında belirleyici bir faktör olduğu söylenebilir. Buna göre çalışanların performans düzeylerinin yüksek olmasını isteyen örgütlerin öncelikle sahip olduğu değer ve kültürleri ile uyumlu bireyleri işe alması önerilebilir. Ayrıca kişi-örgüt uyumunun sağlanabilmesi için, oryantasyon sürecinde örgüt kültürünün ve örgütsel değerlerin çalışanlara aktarılması, kendilerinden ne beklendiğinin açıklanması ve örgütün de çalışanın beklentilerini karşılama konusunda bir niyet beyanı ortaya koyması önerilebilir.

Çalışmada süre ve maliyet kısıtı nedeniyle veriler belirli bir kamu kurumunda çalışan bireyler üzerinden elde edilmiş olup; bu durum araştırmanın ilk sınırlılığını oluşturmaktadır. Sonraki araştırmalar için çeşitli özel sektör ve kamu kurumları dahil edilerek daha geniş örneklem gruplarıyla karşılaştırmalı değerlendirmeler yapılması önerilebilir. Ayrıca araştırma modeline farklı değişkenler eklenerek yürütülecek çalışmalarla iş performansının artırılması, kişi-örgüt uyumu ve sinizmin etkilerinin belirlenebilmesi adına daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilecektir.

**KAYNAKÇA**

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akdemir B, Kırmızıgül B, & Zengin Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, 115–130.
- Aksay, K., & Yasım, Y. K. (2016). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerindeki etkisi: kamu çalışanları örneği. *Journal of International Social Research*, 9(43), 1602-1011.
- Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Asiedu-Appiah, F., & Addai, H. (2014). An Investigation into the Causal Relationship Between Employees' Locus of Control and Contextual Performan. *Journal of Business and Behavior Sciences*, 26(2), 94-118.
- Bacaksız, F. E., Tuna, R. & Seren, A. K. H. (2018). Sağlık Çalışanlarında Performans ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Acibadem Üniversitesi Sağlık Bilimler Dergisi*, 9(1): 52-58.
- Başaran, İ. E. (2008) *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ekinoks: Ankara.
- Bedeian, 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.
- Bedük, A., Eryeşil, K., & Altınışık, G. D. (2017). The relationship between mobbing and organizational cynicism: An empirical study. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 3167-3176.
- Bingöl, D. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Beta.
- Brandes, P. & Das, D. (2006). Locating behaviour cynicism at work: Construct issues and performance implications. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Employee health, coping and methodologies* (pp. 233-266). New York: JAI Press.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. (Unpublished Doctoral Dissertation). The University of Cincinnati.
- Bright, L. (2007). Does person-organization fit mediate the relationship between public service motivation and the job performance of public employees?. *Review of public personnel administration*, 27(4), 361-379.
- Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational behavior*, 31, 248-267.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333-349.
- Chatman, J. A. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Cindiloğlu Demirer, M. (2019). Kişi örgüt uyumunun iş performansı üzerine etkisi: mutluluğun aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283-301.
- Çakıcı, A., & Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: Meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1): 79-89.
- Çelik, M., Turunç, Ö., & Demirkaya, H. (2011). Çalışanların adalet algılarının iş performansına etkisinde kişi örgüt uyumunun aracılık rolü: Turizm sektöründe görgül bir çalışma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 8(2), 40-57
- Çiçek, M., & Çalış, N. (2021). Kişi-örgüt uyumunun iş tatminine etkisi. *İçtimaiyat Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 454-464.
- Dimgba, C. M., Ikon, M. A., & Onwuchekwa, F. C. (2022). Organizational cynicism and employee performance of logistics companies in Southwest Nigeria. *European Journal of Business and Innovation Research*, 10(1), 18-33.

- Doğan, Y., & Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların performansları üzerindeki etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(18), 165-190.
- Duman, M. Ç., & Akdemir, B. (2016). Mobbing ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(2), 29-52.
- Eaton, J. A. (2000). A social motivation approach to organizational cynicism. *Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto*.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia economics and Finance*, 11, 122-129.
- Gümüş, A., & Bayat, F. (2021). Mobbingin örgütsel bağlılığa etkisinde örgütsel sinizmin rolü: bir kamu kurumunda araştırma. *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 4(1), 117-138.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe Yöntem Analiz*. Ankara: Seçkin.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., Tatham, R.L. (2010), *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. New York: Pearson.
- Harrison, R. V. (1978). Person-environment fit and job stress. In C. L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Stress at work* (pp. 175–205). New York: Wiley
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. NY: Guilford publications.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, A Regression-Based Approach*. New York: The Guilford Press.
- Hosie, P., & Nankervis, A. (2016). A multidimensional measure of managers' contextual and task performance. *Personnel Review*, 45(2), 419-447.
- Jawahar, I. M., & Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330-349.
- Jawahar, I. M., & Ferris, G. R. (2011). A longitudinal investigation of task and contextual performance influences on promotability judgments. *Human Performance*, 24(3), 251-269.
- Kılıç, K. C., & Yener, D. (2015). Birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı, *Journal of Mood Disorders (JMOOD)*, 6(1), 47-48.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Ko, M. C., & Campbell, J. W. (2021). Social capital, person-organization fit and cynicism: a multi-stage mediation model of turnover intention in public organizations. *Employee Relations: The International Journal*, 43(4), 936-954.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49, 1-49.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of vocational behavior*, 31, 268-277.
- Netemeyer G. R., James S. B., Darly O. M. & McMurrian R. (1997). An Investigation Into The Antecedents Of Organizational Citizenship Behaviours in A Personal Selling Context, *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- O'Connell, M. S., Hartman, N. S., McDaniel, M. A., Grubb, W. L., & Lawrence, A. (2007). Incremental validity of situational judgment tests for task and contextual job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 19-29.
- Öncü H. (1994). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Matser.
- Özgen, F. Ö., & Turunç, Ö. (2017). Örgütsel adalet-sinizm ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolü: eğitim sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 80-96.

- Özgen, H., Öztürk, A. & Yalçın, A. (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi. Adana: Nobel Kitabevi.
- Panchali, J., & Seneviratne, S. M. (2019). Organizational cynicism and employee performance: evidence from a Sri Lankan audit sector. *Annals of Management and Organization Research*, 1(2), 155-169.
- Polatçı, S., & Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 18(3), 299-318.
- Preacher, K. J. & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93-115.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40, 437-453.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel psychology*, 48, 747-773.
- Shelton, Tammy L., "Mobbing, Bullying, & Harassment: A Silent Dilemma in the Workplace" (2011). Research Papers. Paper 149.
- Sigler, T. H. & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- 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.
- Steffgen, G., Sischka, P., Schmidt, A. F., Koh, D. & Happ, C. (2019). "The Luxembourg Workplace Mobbing Scale: Psychometric Properties of A Short Instrument in Three Different Languages". *European Journal of Psychological Assessment*, 35(2), 164–171.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). Using Multivariate Statistics (sixth ed.) Boston: Pearson.
- Tak, J. (2011). Relationships between various person–environment fit types and employee withdrawal behavior: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 315-320.
- Türk Dil Kurumu, tdk.gov.tr. (Erişim Tarihi: 12.02.2023).
- Uysal, H. T. & Yıldız, M. S. (2014). İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29): 835-849.
- Üçok, D. & Torun, A. (2014). Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1): 231-250.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of applied psychology*, 81(5), 525-531.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R. & Davis, W. D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273-2292.
- Xiaojun, W., & Shizong, L. (2010). The Research on Knowledge Worker's Person-organization Fit (POF). In *2010 Third International Conference on Knowledge Discovery and Data Mining* (pp. 119-125).
- Yılmaz, H. & Polatçı, S., (2018). Örgütsel adalet algısı ve personel güçlendirmenin iş performansına etkisi: Örgütsel sinizmin rolü. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 286-308.