

Örgütsel Sinizmin Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Sorumluluk Bilincinin Düzenleyicilik Rolü

The Effect of Organizational Cynicism on Task Performance: The Moderating Role of Conscientiousness

Zülfi Umut ÖZKARA  ^a

^aAnkara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Finansal Bilimler Fakültesi, Sermaye Piyasası Bölümü, Ankara, Türkiye. umut.ozkara@hbv.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm Görev Performansı Sorumluluk Bilinci Beş Faktör Modeli Tutum Kuramı	Amaç – Bu çalışmada; örgütsel sinizm ile çalışanların görev performansı arasındaki ilişkide onların sorumluluk bilincinin düzenleyicilik etkisi araştırılmıştır. Yöntem – Araştırmanın veri seti; Türkiye’deki bir kamu kurumu genel müdürlüğünün merkez teşkilatında çalışan mühendis unvanına sahip personelden elde edilen 224 anketten oluşmaktadır. SPSS 24 ve ModGraph-I istatistik programları kullanılarak araştırmanın veri girişi ve analizleri yapılmıştır. Bu çalışmada; açımlayıcı faktör, iç tutarlılık, Pearson korelasyon ve düzenleyici değişken içeren regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Daha sonra regresyon eğrileri grafiği, ModGraph-I Excell 2010 versiyonu aracılığıyla çizilmiştir. Bulgular – Çalışmaya katılanlar bakımından analiz sonuçlarına göre; örgütsel sinizm çalışanların görev performansı üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte çalışanların sorumluluk bilinci düzeyi yükseldikçe, örgütsel sinizmin onların görev performansı düzeyi üzerindeki negatif yönlü etkisi azalmaktadır. Hatta sorumluluk bilinci düzeyi yüksek seviyeye ulaştığında, çalışanlar örgütsel sinizme rağmen daha yüksek görev performansı sergilemektedir. Sorumluluk bilinci düzeyi yüksek seviyeden düşük seviyeye doğru hareket ettiğinde ise bu durumun tam tersi gerçekleşmekte, yani negatif yönlü etki artmaktadır. O halde çalışma çerçevesinde kurulan mekanizmada; sorumluluk bilinci düzenleyici değişken rolüne sahiptir. Tartışma – Bu çalışmada; kamu personelinin sorumluluk bilinci sayesinde örgütsel sinizmin onların görev performansı düzeyi üzerindeki düşürücü etkisini hafifletmek hatta performansı yükseltmek suretiyle hem örgütsel sinizmin kamu kurumları üzerindeki zarar verici etkilerini azaltmanın hem de çalışan performansının kamu kurumları üzerindeki olumlu etkilerini artırmanın ve böylece kamu kurumlarına katkı sağlamanın mümkün olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.
Gönderilme Tarihi 3 Haziran 2024 Revizyon Tarihi 10 Temmuz 2024 Kabul Tarihi 20 Temmuz 2024	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Organizational Cynicism Task Performance Conscientiousness Five Factor Model Attitude Theory	Purpose – This study examines the moderating effect of employees’ conscientiousness on the relationship between organizational cynicism and their task performance. Design/methodology/approach – Dataset of the research consisted of 224 questionnaires gathered from engineers working in the central organization of the general directorate of a public institution in Turkey. Data entry and analyses of the research were carried out by using SPSS 24 software and ModGraph-I programme. Analyses of exploratory factor, internal consistency, Pearson correlation and moderated regression were employed in this study. Afterwards, the graph of regression curves was plotted via the Excell 2010 version of ModGraph-I. Findings – In terms of participants the results suggest that organizational cynicism has a significant and negative effect on employees’ task performance. However, as employees’ level of conscientiousness increases, the negative effect of organizational cynicism on the level of their task performance decreases. Moreover, when the level of conscientiousness reaches a high level, employees exhibit higher task performance despite organizational cynicism. On the other hand, as it moves from a high level to a low level, the opposite happens, that is, the negative effect increases. Therefore, there is the role of consciousness as a moderator variable in the mechanism established within the framework of the study. Discussion – It is concluded that it is possible both to decrease the damage caused by organizational cynicism to public institutions and to boost the positive influences of employee performance on them and thus to contribute to them thanks to civil servants’ conscientiousness by mitigating the reducing effect of organizational cynicism on the level of their task performance or even improving the performance.
Received 3 June 2024 Revised 10 July 2024 Accepted 20 July 2024	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Özkara, Z. U. (2024). Örgütsel Sinizmin Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Sorumluluk Bilincinin Düzenleyicilik Rolü, İşletme Araştırmaları Dergisi, 16 (3), 1798-1822.

1. GİRİŞ

Literatürdeki bazı çalışmalara göre; örgütsel sinizm çalışan performansını düşürmektedir. Bazı çalışmalara göre ise iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (Akçay, 2017a: 541). Akçay'a (2017a) göre; literatürdeki tutarsızlığın nedenlerinden birisi katılımcıların sahip oldukları kişisel özelliklerle ilgili olabilir. Çünkü birtakım özelliklere sahip olan katılımcılar sinik tutumlarını performanslarına yansıtmayabilirler (Akçay, 2017a: 546). İşte tam da bu noktada; çalışanların planlı, çalışkan, özdisiplinli ve dikkatli olmalarını temsil eden sorumluluk bilinci akla gelmektedir. Befort ve Hatstrup (2003) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeğinden de anlaşılacağı üzere çalışanın görev performansı rol içi davranışlarıyla, bağlamsal performansı ise daha çok ekstra rol davranışlarıyla alakalıdır (Befort ve Hatstrup, 2003: 32). Çalışma kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışları dışında bir kişilik özelliği olarak ele alınan sorumluluk bilincinin; ekstra rol davranışlarından ziyade rol içi davranışlarla, dolayısıyla görev performansı ile daha fazla bağlantılı olacağı düşünülmüş ve bu düşünceden hareketle de görev performansına odaklanılmıştır.

Bu çalışma çerevesinde; örgütsel sinizmin çalışanların görev performansı üzerindeki etkisinde onların sorumluluk bilincinin düzenleyicilik rolü araştırılmaktadır. Örgütsel sinizm ile çalışanların iş/görev performansı (Aishwarya vd., 2021; Akçay, 2017b; Akdemir vd., 2016; Arslan, 2018; Bang ve Reio Jr, 2017; Bayram vd., 2017; Biswas ve Kapil, 2017; Caz, 2018; Chiaburu vd., 2013; Çakıcı ve Doğan, 2014; Çotul, 2014; Deniz, 2021; Doğan vd., 2020; Eşkin Bacaksız vd., 2018; Genç, 2018; Gül, 2022; Gündoğan, 2023; İşçi ve Arı, 2019; Khalid, 2020; Mishra vd., 2023; Nafei, 2015; Naktiyok vd., 2020; Neves, 2012; Panchali ve Seneviratne, 2019; Risgiyanti ve Triatmaja, 2020; Saeed vd., 2018; Scott ve Zweig, 2021; Serinikli, 2020; Soomro vd., 2022; Şantaş vd., 2016; Topcu vd., 2017; Tuna vd., 2018; Uysal ve Yıldız, 2014; Uzun, 2018; Ünsal, 2022; Yalçınsoy ve Sığı, 2022; Yılmaz, 2018) ve sorumluluk bilinci (Acaray ve Yildirim, 2017; Akşit Aşık, 2016; Evans vd., 2021; Özer, 2018; Sargın, 2016; Soomro vd., 2022; Tziala, 2018), ayrıca onların sorumluluk bilinci ile iş/görev performansı (Awais Bhatti vd., 2014; Barrick ve Mount, 1993; Dudley vd., 2006; Gupta ve Gupta, 2020; Gülduran ve Şahin Perçin, 2020; Güneş, 2016; Keskin ve Gündoğan, 2019; Mahmoud vd., 2020; Taştumur, 2018; Thoresen vd., 2004; Wibowo ve Andriyanto, 2018; Witt vd., 2002; Yelboğa, 2006; Yiğitöl ve Büyükmumcu, 2021; Yıldız ve Kavak, 2017) arasındaki ikili ilişkilerin incelendiği literatürdeki çalışmalar belirlenmiştir.

Kamuda çalışanlar özel sektörde çalışanlara nazaran daha az performans baskısı altındadır. Çünkü işten çıkarılma kaygıları çok daha düşüktür. Dolayısıyla kamu çalışanlarının sinik tutumlarını performanslarına daha kolay yansıtabilecekleri varsayılabilir (Akçay, 2017a: 546). Bu varsayımdan hareketle bu çalışmada; örgütsel sinizm ve çalışan performansı arasındaki ilişkinin özel sektör çalışanlarından ziyade kamu çalışanları üzerinde araştırılmasının daha doğru olacağına karar verilmiştir. Örgütsel davranış literatürüne göre; çalışanların sorumluluk bilinci (Dudley vd., 2006) ve iş/görev performansı (Bohórquez vd., 2021) örgüte katkı sağlayan unsurlardır. Örgütsel sinizm (Brandes ve Das, 2006: 253-254; Chiaburu vd., 2013; Kaynak, 2021) ise genellikle örgüte zarar veren bir unsurdur. Bu çalışma çerçevesinde; *"kamuda çalışan mühendislerin sorumluluk bilinci sayesinde örgütsel sinizmin onların görev performansı düzeyi üzerindeki düşürücü etkisini azaltmak suretiyle hem örgütsel sinizmin kamu kurumları üzerindeki zarar verici etkilerini azaltmak hem de çalışan performansının kamu kurumları üzerindeki olumlu etkilerini artırmak ve böylece kamu kurumlarına katkı sağlamak mümkün müdür?"* sorusuna cevap aranmaktadır.

Beş Faktör Modeli'ne (Five Factor Model- Digman, 1990) göre; bireyin kişilik özellikleri, Tutum Kuramı'na (Attitude Theory- Ajzen ve Fishbein, 1977) göre ise bireyin tutumu onun davranışlarının belirleyicisidir. Çalışmanın araştırma modeli; sözü geçen modele ve kurama dayandırılabilir. Şöyle ki: çalışma kapsamında; kamuda çalışan mühendislerin örgütlerine karşı sinik yani olumsuz tutumlarının güçlenmesi durumunda, bu çalışanların yaptıkları işi oluşturan ana görevleri başarılı (etkili ve verimli) bir şekilde yerine getirme derecesinin düşmesi beklenmektedir. İşte tam da bu noktada; söz konusu ilişkide sorumluluk bilincinin etkisi gündeme gelmektedir. Çalışanların planlı, çalışkan, özdisiplinli ve dikkatli olduklarına dair kendi değerlendirme düzeyinin daha yüksek seviyeye doğru hareket etmesi sayesinde performansla dair bu düşüşün azalması beklenmektedir. Tam tersinin gerçekleşmesi durumunda ise yani çalışanların planlı, çalışkan, özdisiplinli ve dikkatli olduklarına dair kendi değerlendirme düzeyi daha düşük seviyeye doğru hareket ettiğinde; çalışanların örgütlerine karşı sinik yani olumsuz tutumlarının güçlenmesinin bu çalışanların yaptıkları işi oluşturan ana görevleri başarılı (etkili ve verimli) bir şekilde yerine getirme derecesini daha da düşürmesi beklenmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında; araştırma modelinin kurulması ve hipotezlerinin geliştirilmesi amacıyla “literatür taraması” başlığına yer verilmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Örgütsel Sinizm

İngilizcesi “*cynicism*” olan kavramın ulusal yazındaki yaygın kullanımı “*sinizim*”dir (Eryeşil ve Fındık, 2014; Kaynak, 2021). Bu kavram; Türkçe’ye “*sinisizm*” şeklinde de çevrilebilmektedir (Taşçı ve Yalçınkaya, 2015; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Sinizm; bir düşünce tarzı ve yaşam biçimi olarak Antik Yunan’da ortaya çıkmıştır (Dean vd., 1998: 342). Sinizm felsefesini; M.Ö. 4. yüzyılda ilk sinik Sokrates’in izinden giden Antisthenes ve onun öğrencisi Sinop’lu Diogenes ortaya atmıştır. Sinizm kelimesi; Antik Yunan’da Antisthenes’in çalışma salonunun adı olan “*Kynosarges*” ve Yunanca’da köpek anlamına gelen “*Kyon*” kelimelerinden türetilmiştir. “*Kynosarges*” kelimesi eğitim salonu ve akademi anlamlarında kullanılırken, “*Kyon*” kelimesi ise Antisthenes’in felsefesini reddeden ve küçümseyen Diogenes tarafından köpek anlamında kullanılmıştır (Shea, 2010: 1, 7). Buradaki köpek bir metaforudur. Bu metafor; siniklerin pasaklı olmaları, toplumsal kurallara uymamaları, doğanın kurallarına göre yaşamaları ve topluma aykırı davranışlar sergilemeleri gibi gerekçelerle kullanılmaktadır (Brandes, 1997: 7; Metzger, 2004: 24). Sinikler; dünya işlerinden elini eteğini çekmiştir, yani dünya nimetlerinden uzak dururlar. Davranış sergilerken ayıp tanımazlar. Konuşurken dobradırlar. Her türlü gelenek ve göreneğe karşı çıkarlar (Hançerlioğlu, 1993: 463; Ulaş, 2002: 827). O’Hair ve Cody (1987); sinizmi makyavelizmin bir bileşeni olarak görmektedir (O’Hair ve Cody, 1987: 280). Makyavelistler; belli bir amaca ulaşmak için yapılması gereken her ne ise yapılması gerektiğine inanırlar. Amaçlarına ulaşmak için bütün yolları mübah görürler. Çıkarıcı olan bu insanlar duygusal mesafeyi koruyabilirler. Kolaylıkla manipülasyon yapabilirler. Onları ikna etmek zordur. Ancak onlar başkalarını kolaylıkla ikna edebilir (Ergeneli, 2006: 105; Robbins ve Judge, 2013: 141). Sinikler; tıpkı makyavelistler gibi bütün insanların kendi çıkarlarını gözettiklerine inanırlar. Herkesi çıkarıcı kabul ederler. Dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiğine inanırlar. Bu inançtan hareketle iyiliğe inanmayan sinikler; insanlara karşı yardımsever değildir ve onlara karşı arkadaşça davranmazlar. Dünyanın en gösterişli komutanlarından Büyük İskender’in bile ondan ilham aldığı düşünülen Diogenes, gün ışığında elinde yanan bir fenerle neden gezdiği sorulduğunda, “*dürüst bir insan arıyorum*” yanıtını vermek suretiyle insanların gerçekte dürüst olmadıkları inancını ironik bir şekilde açıklamıştır (Brandes, 1997: 8-11; Erdost vd., 2007: 514; O’Hair ve Cody, 1987). Sinikler; insanların açığa vurulmamış (gizli) amaçları olduğuna inanırlar. Bu inanca sığınarak sahte yüzler takınıp, kendi çıkarlarını korumaya ve artırmaya çalışırlar. Bunun için insanları araç olarak kullanırlar. Sanki onlarla ilgileniyormuş izlenimi verip, kendi işlerini idare etmeye çalışırlar (Mautner, 1997: 119; Mirvis ve Kanter, 1991: 50-52; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Literatürde; siniklerin bir taraftan dünya nimetlerinden uzak durdukları ve dobra oldukları, diğer taraftan çıkarıcı oldukları ve çıkarları doğrultusunda insanları kullandıkları anlatılmaktadır. Bu durum; çelişki oluşturmakta ve kafa karıştırmaktadır. Antik dönemde; toplumda etik olmayan davranışlara karşı bir tepki olarak ortaya çıkan sinizm, başlangıçta olumlu bir kavram olarak konumlandırılmıştır. Fakat günümüzde bireylerin karşılaştıkları bazı durumlar karşısında takındıkları olumsuz tutum ve dolayısıyla sergiledikleri olumsuz davranışlar nedeniyle kavram başlangıçtaki “*yanlış (hatayı) eleştirme*” anlamının aksine olumsuz bir anlama bürünmüştür (Akbaş, 2020: 96; Akdemir vd., 2016: 117; Kanat, 2017: 253-254; Laursen, 2009: 481-482).

Sinizm; literatürde kuramsal ve görgül çalışmaların yapıldığı disiplinlerarası bir kavramdır. Felsefe, psikoloji, sosyoloji, siyaset ve yönetim gibi farklı disiplinlerde bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde araştırılmıştır (Akçay, 2017a: 538; Gültekin, 2014: 19). Yazında, sinizmin; kişilik sinizmi (genel sinizm), toplumsal/kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, mesleki sinizm (iş sinizmi), örgütsel değişim sinizmi ve örgütsel sinizm gibi türleri bulunmaktadır (Eryeşil ve Fındık, 2014: 120-121; Kaynak, 2021: 114-115). Bu çalışma kapsamında; “*yönetim ve organizasyon*” alanı bağlamında sinizm örgütsel düzeyde ele alınmakta, yani örgütsel sinizme odaklanılmaktadır. Tokgöz ve Yılmaz’a (2008) göre; sinizm ile örgütsel sinizm birbirine benzer, ancak birbirinden farklı kavramlardır. Sinizm bireyin kişiliğinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olan örgütsel unsurları da dikkate alır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Örgütsel sinizm; “*bireylerin çalıştıkları örgütün ahlaki bütünlükten yoksun olduğu, hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin birey, grup ve örgüt düzeyindeki çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inancı nedeniyle bu bireylerin (çalışanların) örgütüne karşı geliştirdiği olumsuz duygu, tutum ve davranışları*” şeklinde tanımlanabilir (Bernerth vd., 2007: 311; Dean vd., 1998: 345). Literatürde; örgütsel sinizm düzeyini hesaplayan farklı ölçekler (Brandes

vd., 1999; Luczywek, 2007; Stanley, 1998) bulunmaktadır. Literatürdeki çalışmalar (örn.: Kalağan, 2009; Özkara vd., 2019) incelendiğinde, Brandes ve diğerlerinin (1999) geliştirdikleri ölçeğin örgütsel davranış alanyazında öne çıktığı görülmektedir. Özkara ve diğerlerinin (2019) yaptıkları görgül çalışmada; bu ölçeğin ikinci düzey çok faktörlü bir yapıda olduğu istatistiksel olarak ispatlandı. O halde; sözü geçen ölçek boyutlu bir yapıdadır ve bu boyutlar bir araya gelerek örgütsel sinizmi meydana getirmektedir. Bahsi geçen boyutlar şu şekilde açıklanabilir (Akçay, 2018a: 384; Dean vd., 1998: 345-346; Eryeşil ve Fındık, 2014: 117-120; Kaynak, 2021: 113-114; Taşçı ve Yalçınkaya, 2015: 319-320):

- Bilişsel sinizm (Cognitive/Belief-based cynicism): Bireyler çalıştıkları örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancını temel alırlar. Çalışanlar örgütlerini ciddiye almazlar. Çünkü örgütteki uygulamaların örgütsel ilkelerden yoksun ve tutarsız olduğuna inanırlar.
- Duyuşsal sinizm (Affective/Affect-based cynicism): Bireylerin çalıştıkları örgütü küçümsemelerine, örgüte sinirlenmelerine ve öfkelenmelerine, örgütte endişe duymalarına, çileden çıkmalarına ve gerilmelerine yol açan güçlü duyguları kapsar.
- Davranışsal sinizm (Behavioral cynicism): Bireylerin çalıştıkları örgüte karşı olumsuz tutumlarını davranışlarına yansıtma davranışlarıdır. Bu davranışlar; çalışanların örgütleri hakkında sözsüz iletişim biçiminde birbirleriyle imalı bakışmaları ve manalı gülümsemeleridir. Ayrıca sözlü iletişim biçiminde örgütleriyle dalga geçmeleri ve örgütlerini küçümseyici ifadeler kullanmalarıdır.

Örgütsel davranış alanyazına göre; örgütsel sinizmin kuramsal temellerini Beklenti (Expectancy), Atfetme/Atıf (Attribution), Tutum (Attitude) ve Sosyal Değişim (Social Exchange) kuramları oluşturmaktadır (Eryeşil ve Fındık, 2014: 114-117; Taşçı ve Yalçınkaya, 2015: 318-319). Çalışan sinizminin ortaya çıkışı Beklenti Kuramı'ndan hareketle çevresel faktörlerle açıklanmaktadır. Şöyle ki: iş görenlerin çalıştıkları örgütün gelecekteki uygulamalarının kendi çıkarlarına ters düşeceğine dair beklentisi örgütsel sinizme neden olmaktadır (James, 2005: 11). Atfetme Kuramı özellikle örgütsel değişime yönelik sinizmin açıklanmasında öne çıkmaktadır. Şöyle ki: örgüt, çalışanlar tarafından değişime dair olumsuz olaylarla suçlanmaktadır. Bu durum örgütlerde sinizme yol açmaktadır (Eaton, 2000: 18-19; James, 2005: 11). Davranışların nasıl oluştuğunu açıklayan Tutum Kuramı üzerinden örgütsel sinizm, örgütsel davranış alanyazında ekseriyetle örgütsel çıktılara zarar veren olumsuz bir tutum olarak değerlendirilmektedir (Dean vd., 1998; James, 2005: 13). Sosyal Değişim Kuramı temelinde örgütsel sinizm; *“çalışanın örgütteki sosyal değişim ihlalleri sonucunda örgütüne karşı göstermiş olduğu bir tepki”* biçiminde kavramsallaştırılabilir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 629-630).

Sinizme dair örgütsel davranış alanyazındaki bazı çalışmalara göre, örgütlerde güven iklimini zedeleyen (Mishra vd., 2023) örgütsel sinizm; kalitesiz lider-üye etkileşimine (Scott ve Zweig, 2021), çalışanlarda kalp krizi, çarpıntı ve damar tıkanıklığı gibi fiziksel rahatsızlıklara (Greenglass ve Julkunen, 1989), tükenmişliğe (Shahzad ve Mahmood, 2012), iş stresine (Saeed vd., 2018), işe yabancılaşmaya (Özkara, 2021; Saeed vd., 2018), işten ayrılma niyetine (Chiaburu vd., 2013) ve üretkenlik karşıtı iş davranışına (Li ve Chen, 2018) sebep olmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizm; çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı (Scott ve Zweig, 2021; Uzun, 2018), iş tatmini (Eriş ve Kaya, 2020), örgütle özdeşleşme (Şantaş vd., 2016) ve örgüte bağlılık (Terzi ve Koçoğlu-Sazkaya, 2020; Yalçınsoy ve Sığı, 2022) düzeylerini azaltmaktadır. Bu çalışmalar; sinizmin, örgüte zarar verdiğini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan literatürdeki bazı çalışmalarda (örn.: Brandes ve Das, 2006; Chiaburu vd., 2013) örgütsel sinizmin örgüte katkı sağlayabileceğinden bahsedilmektedir. Bu çalışmalara göre; sinikler çalıştıkları örgütteki verimsiz işler ve politikalar karşısında sessiz kalmazlar, şeytanın avukatlığı rolünü üstlenirler, eleştirel tavır sergilerler, örgütlerine yeni bir bakış açısı getirirler ve örgütteki yasal olmayan uygulamalara karşı tampon vazifesi görürler. Böylece iş yerinde verimsiz iş prosedürlerinin değiştirilmesine katkı sağlarlar (Brandes ve Das, 2006: 253-254; Chiaburu vd., 2013: 182). Bu bakış açısında; sinizm örgütler için olumlu bir faktör olarak görülmektedir. Kaynak (2021) tüm bu açıklamalara rağmen, örgütsel sinizmi; *“örgütlerdeki yıkıcı tutum ve davranış”* olarak kavramsallaştırmaktadır (Kaynak, 2021: 109). Bu çalışma çerçevesinde de Kaynak (2021) tarafından yapılan kavramsallaştırma yanında literatürdeki genel eğilimden hareketle sinizm, örgütlere zarar veren bir faktör olarak ele alınmaktadır. Akçay'ın (2018b) analiz sonuçlarına göre; çalışma arkadaşlarının örgüte yönelik sinizmi bireyin örgüte yönelik kendi sinizmini olumlu bir şekilde yordamaktadır. Yani sinizm mecazi anlamda bulaşıcıdır (Akçay, 2018b: 608-609). Sinizmin hem örgütlere zarar vermesi hem de bulaşıcı özelliği onunla mücadele edilmesi gerekliliğini örgütsel davranış alanı bağlamında gündeme getirmektedir. Bunun için öncelikle sinizmin öncülleri bilinmelidir. Sinizm; doğuştan

gelen yanlara sahiptir (Eaton, 2000: 7), ancak örgütün politika ve uygulamalarından da etkilenir (FitzGerald, 2002: 8). O halde; hem biyolojik hem de örgütsel faktörler örgütsel sinizmin öncülleri arasındadır (Chiaburu vd., 2013: 182; İnce, 2018: 511). Yazındaki çalışmalara göre; tükenmişlik (Bang ve Reio Jr, 2017), iş stresi (Koçoğlu, 2014), sosyal kaytarma (Yakın ve Sökmen, 2018), örgütsel siyaset (Yawer vd., 2019), iş yeri nezaketsizliği (Alhas ve Seçkin, 2023), psikolojik sözleşme ihlali (Li ve Chen, 2018), rol çatışması ve belirsizliği (Akçay, 2017b) örgütsel sinizme sebep olmaktadır. Buna karşın psikolojik sermaye (Akçay, 2018a), psikolojik güçlendirme, yapısal güçlendirme (structural empowerment) (Yılmaz, 2018), algılanan yönetici desteği (Özkara vd., 2019), algılanan örgütsel destek (Biswas ve Kapil, 2017; Chiaburu vd., 2013; Genç, 2018), kaliteli lider-üye etkileşimi (Bayram vd., 2017; Özkara vd., 2019), örgütsel adalet algısı (Biswas ve Kapil, 2017; Chiaburu vd., 2013; Özkara, 2021), örgütsel özdeşleşme (Akçay, 2018a), örgütsel güven (Biswas ve Kapil, 2017), örgütsel bağlılık (Bedük vd., 2015), örgütsel etik iklim (Kayapalı Yıldırım ve Karabey, 2017), yöneticinin sergilediği otantik (Erkutlu ve Özdemir, 2018) ve etik (Evans vd., 2021) liderlik tarzları ise örgütsel sinizmin önüne geçmektedir. İnce (2018: 512-515) örgütlerde sinizm ile mücadele yöntemlerini şu şekilde sıralamaktadır:

- Çalışanlarını tanıyan etkili bir lidere sahip olunması
- Çalışanların güveninin kazanılması
- Çalışanların gelişimine katkıda bulunulması
- Örgüt içi etkili iletişimin sağlanması
- Aşırı merkezileşmeden kaçınılması
- Esnek örgüt yapısı oluşturulması
- Sinik yapıdan arınmış kriz takımları oluşturulması

Literatürde; örgütsel sinizmin birlikte ele alındığı konular arasında iş/görev performansı ve sorumluluk bilinci de yer almaktadır.

2.2. İş Performansı

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük'te performans kavramını; *"herhangi bir eseri, oyunu, işi ve benzerini ortaya koyarken gösterilen başarı (başarım)"* olarak tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2024). *"Yönetim ve organizasyon"* alanında performans; örgüt düzeyinde örgütsel performans (örgüt performansı), grup düzeyinde takım performansı ve birey düzeyinde iş performansı (job/work performance) olarak ele alınabilmektedir (Carmeli vd., 2007; Nazir vd., 2019). Literatür incelendiğinde; örgütsel performansın etkililik (effectiveness), verimlilik (efficiency), kârlılık, yenilik, iş hayatının kalitesi, kalite ve sürekli iyileştirme gibi kriterleri olduğu görülmektedir. Bu kriterler içerisinde etkililik ve verimlilik öne çıkmaktadır. Bu bilgi ışığında; örgütsel performans en genel tanımıyla *"bir örgütün kaynaklarını etkili ve verimli bir biçimde kullanarak amaçlarına ulaşabilme kapasitesi"*dir (Karagöz, 2016: 66). İş performansı ise *"çalışanın belirlenen koşullara göre bir işi yerine getirme düzeyi veya davranış biçimi"*dir (Kalay, 2002: 18), ayrıca *"çalışanın belirli bir zaman kesiti içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlar"*dır (Özgen vd., 2002: 209).

Örgütsel davranış ve onun uygulama alanı olan insan kaynakları yönetimi literatüründe iş görenin bireysel iş performansı; örgüt kayıtları (örn.: üretim sayısı ve satış hacmi) (Riggio, 2020: 131; Thoresen vd., 2004: 840), performans değerlendirme yöntemleri (örn.: 360-derece geri bildirim) (Bayram, 2006) ve ölçekler (Befort ve Hatrup, 2003) yoluyla belirlenmektedir. 360-derece geri bildirim yönteminde iş görenin performansı kendileri, amirleri, astları, aynı düzeydeki çalışma arkadaşları ve müşteriler tarafından değerlendirilir (Bingöl, 2006: 346). Literatürde; iş performansına ait farklı ölçeklerin geliştirildiği çalışmalar (örn.: Andrade vd., 2020; Befort ve Hatrup, 2003; Borman ve Motowidlo, 1993; Choo, 1986; Goodman ve Svyantek, 1999; Goris vd., 2003; Jawahar ve Carr, 2007; Welbourne vd., 1998; Williams ve Anderson, 1991) bulunmaktadır. Bu çalışmalarda; iş performansı boyutsuz (örn.: Choo, 1986) ya da boyutlu (örn.: Andrade vd., 2020; Befort ve Hatrup, 2003; Goodman ve Svyantek, 1999; Williams ve Anderson, 1991) bir yapıda ele alınmaktadır. Yazındaki çalışmalarda; iş performansının boyutları üzerine görüş birliği bulunmamakla birlikte, özellikle görev (task) performansının (Andrade vd., 2020; Befort ve Hatrup, 2003; Goodman ve Svyantek, 1999; Williams ve Anderson, 1991) ve bağlamsal (contextual) performansın (Andrade vd., 2020; Befort ve Hatrup, 2003; Borman ve Motowidlo, 1993; Goodman ve Svyantek, 1999; Jawahar ve Carr, 2007) öne çıktığı

görülmektedir. Befort ve Hattrup (2003)'ün araştırma sonuçlarına göre, iş performansı; görev performansı, iletişim, örgüte/kurallara uyum gösterme (compliance) ve ekstra çaba olmak üzere dört boyutlu bir yapıya sahiptir. Bununla birlikte araştırmacılar iş performansını temel olarak görev performansı ve bağlamsal performans ekseninde ele almaktadırlar (Befort ve Hattrup, 2003: 23-24, 32). Görev performansı, çalışanın görevleri dahilinde tanımlanan faaliyet ve davranışlarla, bağlamsal performans ise örgüt kültürüne ve iklimine katkıda bulunma, gönüllü olarak fazladan iş yapma, şevkle çalışma, yardımlaşma, kurallara ve süreçlere uyma gibi üretkenlik sağlayan örgüt içindeki diğer faaliyet ve davranışlarla ilgilidir. Yani görev performansı rol davranışlarıyla (rol içi davranışlarla), bağlamsal performans ise daha çok ekstra rol davranışlarıyla (rol dışı/ötesi davranışlarla) alakalıdır (Befort ve Hattrup, 2003: 17; Motowidlo ve Van Scotter, 1994: 476; Risgiyanti ve Triatmaja, 2020: 696). Görev performansı; *“çalışanın teknolojik sürecin bir parçası olarak doğrudan ya da gerekli hizmeti ve materyali sağlamak suretiyle dolaylı bir şekilde gerçekleştirdiği örgüte katkı sağlayıcı nitelikteki eylemlerinin derecesi”* şeklinde tanımlanabilir (Borman ve Motowidlo, 1997: 99). Bu çalışma kapsamında; çalışanların bireysel görev performansına odaklanılmakta ve görev performansı düzeyi çalışanların kendi algıları üzerinden ölçek yardımıyla hesaplanmaktadır.

Literatürde; iş performansı konusu çok sayıda teori ile ilişkilendirilmiştir (Tokmak ve Dilek, 2020: 378-379). İş performansı konusuna temel teşkil eden teorilerden bazılarının [örn.: Beş Faktör Modeli, Tutum Kuramı, Eşitlik Teorisi (Equity Theory), Sosyal Değişim Kuramı ve Kişi-Örgüt Uyumu Teorisi (Person-Organization Fit Theory)] bu çalışma kapsamında öne çıktığı söylenebilir. Şöyle ki: Beş Faktör Modeli'ne göre bireyin kişilik özellikleri (Digman, 1990), Eşitlik Teorisi'ne göre bireyin örgüte katkısı karşılığında elde ettiği kazanımı başkalarıyla karşılaştırmak suretiyle eşitlik/eşitsizlik algısı (Adams, 1965), Sosyal Değişim Kuramı'na göre bireyin etkileşim halinde olduğu örgüt, örgüt yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkisinin kalitesi (Cropanzano vd., 2017), Kişi-Örgüt Uyumu Teorisi'ne göre bireyin değerleri, hedefleri ve kişilik özellikleri gibi kişisel olgular ile çalıştığı örgüte ait kültür, değer ve hedef gibi örgütsel olgular arasındaki ahenk (Morley, 2007), Tutum Kuramı'na göre ise bireyin tutumu (James, 2005) onun davranışlarını etkilemektedir. Bu teoriler ışığında; kişilik özelliklerinin (örn.: sorumluluk bilinci) ve örgütsel faktörlerin (örn.: sinizme yol açan örgütsel uygulamalar) çalışanın iş performansı üzerinde etkili olması beklenebilir. *“Yönetim ve organizasyon”* alanyazında; çalışanların bireysel iş performansının, örgütsel başarının anahtar bir unsuru olarak görülmesi (Bohórquez vd., 2021), onun bireysel (örn.: bireyler arası iletişim becerileri), ortamsal (örn.: algılanan terör tehdidi), yönetimsel (örn.: yöneticinin liderlik tarzı) ve örgütsel (örn.: örgüt iklimi) öncüllerini bahsi geçen alanda gündeme getirmektedir (Tokmak ve Dilek, 2020: 380-382). Literatürdeki ampirik çalışmaların analiz sonuçlarına göre; bireyler arası iletişim becerileri (Şimşek, 2021), mesleki yeterlilik (Khalid, 2020), işe tutkunluk (engagement) (Dajani, 2015), algılanan örgütsel adalet (Biswas ve Kapil, 2017), güven iklimi (Mishra vd., 2023), örgütsel güven (Biswas ve Kapil, 2017), örgütsel bağlılık (Fu ve Deshpande, 2014; Sökmen ve Işık Yavanoğlu, 2023), kişi-iş uyumu, kişi-örgüt uyumu (Rajper vd., 2020), işe adanma (Keller, 1997), yöneticinin otantik liderlik tarzı (Wang vd., 2014), kaliteli lider-üye etkileşimi (Bayram vd., 2017; Scott ve Zweig, 2021), örgütsel özdeşleşme (Şantaş vd., 2016; Tuna vd., 2018; Turunç ve Çelik, 2010), psikolojik güçlendirme (Chiang ve Hsieh, 2012), pozitif örgüt iklimi (Yüksekbilgili ve Küçüközkan, 2017), pozitif psikolojik sermaye (Karaman vd., 2020), iş özerkliği (Serinikli, 2020), iş tecrübesi (Kolz vd., 1998), iş tatmini (Kahya, 2013; Topcu vd., 2017), algılanan örgütsel destek (Biswas ve Kapil, 2017; Deniz, 2021; Genç, 2018) ve yönetici desteği (Quratulain ve Al-Hawari, 2021; Shanock ve Eisenberger, 2006) iş performansının olumlu yordayıcılarıken, mesleki yetersizlik (Bang ve Reio Jr, 2017), tükenmişlik (Bang ve Reio Jr, 2017; Demerouti vd., 2014), algılanan terör tehdidi (De Clercq vd., 2017), işe yabancılaşma (Saeed vd., 2018), zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı (Topcu vd., 2017), rol çatışması ve belirsizliği (Unguren ve Arslan, 2021) ise onun olumsuz yordayıcılarıdır. Choo (1986)'nın araştırma sonuçlarına göre; çalışanın iş stresi belli bir seviyeye kadar iş performansını yükseltmekte, daha yüksek seviyelerde ise düşürmektedir.

Literatürde; iş/görev performansının birlikte ele alındığı konular arasında örgütsel sinizm ve sorumluluk bilinci de yer almaktadır.

2.3. Örgütsel Sinizm ile Görev Performansı Arasındaki İlişki

Literatürdeki bazı ampirik çalışmalara (Caz, 2018; Çotul, 2014; Deniz, 2021; Gündoğan, 2023; İşçi ve Arı, 2019; Naktiyok vd., 2020; Yalçınsoy ve Sığı, 2022) göre; örgütsel sinizm ile çalışanların iş performansı arasında anlamlı bir ilişki yokken, bazı ampirik çalışmalara (Aishwarya vd., 2021; Akçay, 2017b; Akdemir vd., 2016; Bayram vd., 2017; Doğan vd., 2020; Eşkin Bacaksız vd., 2018; Gül, 2022; Nafei, 2015; Panchali ve Seneviratne,

2019; Serinikli, 2020; Şantaş vd., 2016; Topcu vd., 2017; Tuna vd., 2018; Uzun, 2018; Ünsal, 2022) göre ise bahsi geçen değişkenler arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca literatürdeki bazı ampirik çalışmalara (Caz, 2018; Çakıcı ve Doğan, 2014; Çotul, 2014; Deniz, 2021; Soomro vd., 2022; Yalçınsoy ve Sıgı, 2022) göre; örgütsel sinizmin çalışanların iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi yokken, bazı ampirik çalışmalara (Bayram vd., 2017; Genç, 2018; Mishra vd., 2023; Panchali ve Seneviratne, 2019; Şantaş vd., 2016; Topcu vd., 2017; Tuna vd., 2018; Uysal ve Yıldız, 2014; Uzun, 2018) göre ise örgütsel sinizm çalışanların iş performansını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir. Neves (2012)'nin araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile çalışanların görev performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Buna karşın literatürde tespit edilen diğer ampirik çalışmalara (Arslan, 2018; Bang ve Reio Jr, 2017; Biswas ve Kapil, 2017; Khalid, 2020; Saeed vd., 2018; Scott ve Zweig, 2021; Yılmaz, 2018) göre; sözü geçen değişkenler arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır. Ayrıca örgütsel sinizm çalışanların görev performansını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir (Arslan, 2018; Bang ve Reio Jr, 2017; Khalid, 2020; Risgiyanti ve Triatmaja, 2020; Saeed vd., 2018; Scott ve Zweig, 2021; Yılmaz, 2018). Chiaburu ve diğerlerinin (2013) yaptıkları meta analizi sonuçlarına göre; örgütsel sinizm çalışanların iş/görev performansının olumsuz bir yordayıcısıdır.

Literatürdeki görgül çalışmalarda, örgütsel sinizm ile iş/görev performansı arasındaki ilişki; eğitim sektörü çalışanları (Doğan vd., 2020), üniversite çalışanları (Akdemir vd., 2016; Bang ve Reio Jr, 2017; Çakıcı ve Doğan, 2014; Nafei, 2015), akademisyenler (Caz, 2018; Gül, 2022; Yılmaz, 2018), araştırma görevlileri (Akçay, 2017b), öğretmenler (Bayram vd., 2017; Deniz, 2021; Uzun, 2018), sağlık çalışanları (Arslan, 2018; Serinikli, 2020; Şantaş vd., 2016; Yalçınsoy ve Sıgı, 2022), hemşireler (Eşkin Bacaksız vd., 2018; İşçi ve Arı, 2019; Risgiyanti ve Triatmaja, 2020; Tuna vd., 2018), imalat/hizmet sektörü çalışanları (Biswas ve Kapil, 2017; Khalid, 2020; Mishra vd., 2023; Saeed vd., 2018), imalat sanayi çalışanları (Topcu vd., 2017; Uysal ve Yıldız, 2014), hizmet sektörü çalışanları (Gündoğan, 2023), tekstil sektörü çalışanları (Çotul, 2014), otel çalışanları (Naktiyok vd., 2020), teknopark yazılım şirketi çalışanları (Aishwarya vd., 2021), denetim firması çalışanları (Panchali ve Seneviratne, 2019) ve kamu çalışanları (Genç, 2018) gibi çeşitli örneklemeler üzerinde incelenmiştir. Bu çalışma kapsamında ise bahsi geçen değişkenler arasındaki ilişki kamuda görev yapmakta olan mühendisler üzerinde araştırılmaktadır.

Literatürde; sözü geçen değişkenler arasındaki ilişkiye dair çelişkili sonuçlar bulunmaktadır. Fakat bu çalışma kapsamında; teorik bilgiyi destekleyici nitelikteki görgül çalışmalardan (Arslan, 2018; Bang ve Reio Jr, 2017; Khalid, 2020; Risgiyanti ve Triatmaja, 2020; Saeed vd., 2018; Scott ve Zweig, 2021; Yılmaz, 2018) hareketle örgütsel sinizmin çalışanların görev performansı üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkiye sahip olması beklenmektedir.

2.4. Sorumluluk Bilinci

İngilizce'de; yaygın bir şekilde "*conscientiousness*" (örn.: Evans vd., 2021; Sarhangpour vd., 2018; Witt vd., 2002), bazen de "*responsibility*" (örn.: Alomeroglu vd., 2018) kelimeleri ile temsil edilen kavram, Türkçe'ye "*sorumluluk*" (örn.: Gülduran ve Şahin Perçin, 2020; Özcan, 2019; Tan ve Demir, 2018), "*öz disiplin*" (Alan ve Fidanboy, 2013), "*ileri görev bilinci*" (örn.: Çınar Altıntaş, 2006), "*vicdanlılık*" (Çimen, 2016) ve "*yüksek görev bilinci*" (örn.: Özkara vd., 2020) ifadeleriyle çevrilebilmektedir. Bu çalışma kapsamında; söz konusu kavram için "*sorumluluk bilinci*" ifadesi kullanılmaktadır.

Literatürde; sorumluluk bilinci olgusunun örgütsel vatandaşlık davranışları (örn.: Çimen, 2016; Dağlı ve Averbek, 2017; Niehoff ve Moorman, 1993; Podsakoff vd., 2000) kapsamında ya da bir kişilik özelliği (örn.: Alomeroglu vd., 2018; Evans vd., 2021; Gülduran ve Şahin Perçin, 2020; Jia vd., 2013; John vd., 1991; John ve Srivastava, 1999; Kim vd., 2016; Liani vd., 2021; Marzuki vd., 2020; Sarhangpour vd., 2018) olarak ele alındığı çalışmalar bulunmaktadır. Çok sayıdaki çalışmada kişilik özelliği olarak incelenen bu olgu, Beş Faktör Modeli'ni temel alan bu çalışma kapsamında da bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir.

Beş Faktör Modeli'nin Allport ve Odbert tarafından 1936 yılında yapılan çalışmaya dayandığı söylenebilir. Şöyle ki: sözü geçen çalışmada araştırmacılar yaklaşık 18 bin bireysel özelliğin yer aldığı bir liste hazırladı. Ancak bu kadar uzun bir liste ile bireylerin kişilik özelliklerini önceden tahmin etmek oldukça zordu. Cattell 1940'larda Allport-Odbert listesini edindi ve bu listeyi kısalttı. 16 öncelikli ya da kaynak niteliğinde kişilik faktörü belirledi. Tupes ve Christal 1961 yılında, Cattell'in kişilik ölçeğini temel alarak beş tekrar eden etmen keşfettiler (John ve Srivastava, 1999: 103-105). İşte bireylerin kişilik özelliklerini temsil eden bu beş etmen;

birinci düzey çok faktörlü bir yapıda olan ve boyutları birbirine zıt iki ayrı kutuptan oluşan günümüzdeki Beş Faktör Modeli'nde (John vd., 1991; John ve Srivastava, 1999: 105-119) şu şekilde isimlendirilmektedir (Costa ve McCrae, 1992: 49; Digman, 1990; Robbins ve Judge, 2013: 138-139):

- Deneyimlere kapalılık (Closedness to experience) x Deneyimlere açıklık (Openness to experience)
- Duygusal dengesizlik (Neuroticism) x Duygusal denge (Emotional stability)
- Uyumsuzluk (Antagonism) x Uyumluluk (Agreeableness)
- İçe dönüklük (Introversion) x Dışa dönüklük (Extraversion)
- Hedefsizlik (Lack of direction) x Sorumluluk bilinci (Conscientiousness)

Sorumluluk bilinci olgusu; sosyal etkileşimlerde olumlu kişilik özelliği şeklinde ortaya çıkan bir erdemdir (Lian, 2018, s. 1210). Sorumluluk bilinci zayıf olan kişilerin; dikkati kolay dağılır, motivasyonu düşüktür, güvenilirmez ve düzensiz olurlar. Bununla birlikte sorumluluk bilinci kuvvetli olan kişiler, zayıf olanlarla karşılaştırıldıklarında; daha planlı, düzenli, dikkatli, tedbirli, güvenilir, sebatkar, çalışkan ve verimlidir. Başarılı olmak için daha fazla çaba harcamaya hazırlardır (Digman, 1990; John vd., 1991; John ve Srivastava, 1999: 102-113; Robbins ve Judge, 2013: 138-139; Witt vd., 2002). Bu bilgiler; sorumluluk bilinci kuvvetli olan örgüt çalışanlarının zayıf olanlara göre daha düzgün bir şekilde görevlerini yerine getireceklerine işaret etmektedir. Bu çalışma çerçevesinde; kökeni psikoloji alanına dayanan sorumluluk bilinci kişilik özelliği, örgütsel davranış alanı bağlamında ve doğal olarak örgütsel düzeyde ele alınmaktadır. Çalışanların sorumluluk bilinci; onların liderlik vasıflarını geliştirir, işe/örgüte bağlılıklarını güçlendirir ve iş performanslarını yükseltir. Buna karşın, çalıştıkları örgütte iş gücü devir hızını (Aydoğmuş, 2011: 33-35; Robbins ve Judge, 2013: 139) ve literatürde genel olarak üretkenlik karşısı iş davranışı kapsamında değerlendirilen sanal kaytarmanın düzeyini (Özkara vd., 2020) düşürür. Bu bilgiler; çalışanların sorumluluk bilincinin örgüte katkı sağlayan bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. İşte tam da bu noktada; örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanları bağlamında sorumluluk bilincinin öncülleri önem kazanmaktadır. Ergeneli'ye (2006) göre, kişilik; mizaç ve karakterden oluşmaktadır. Biyolojik faktörler mizacı, çevresel ve durumsal faktörler ise karakteri etkiler (Ergeneli, 2006: 92-93). Sorumluluk bilinci kişilik özelliğinin doğuştan gelen yanları bulunmaktadır, fakat bu kişilik özelliği zaman içerisinde geliştirilebilir niteliktedir (Özkara, 2022: 151). Sorumluluk bilinci kişilik özelliğine dair yapılan tüm bu açıklamalar; onu örgütlerde personel seçimi ve değerlendirilmesinde özellikle günümüzde yoğun bir şekilde kullanılan önemli bir ölçüt haline getirmiştir (Salgado ve De Fruyt, 2005).

2.5. Sorumluluk Bilincinin Düzenleyicilik Rolü

Bu çalışmanın “*örgütsel sinizm ile görev performansı arasındaki ilişki*” adlı başlığı altında; söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen görgül çalışmalara yer verilmişti. Bu çalışmaların bir kısmı teorik bilgiyi destekleyici niteliktedir. Yani çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumları onların işlerini/görevlerini yerine getirme düzeyini düşürmektedir. Buna karşın bazı çalışmalarda; iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu durum; bazı bireylerin planlı, çalışkan, özdisiplinli ve dikkatli olmalarından yani sahip oldukları sorumluluk bilincinden kaynaklanabilir. Çünkü bu bireylerin örgütlerine karşı olumsuz tutumu olsa da bu tutum sahip oldukları sorumluluk bilinci sayesinde işlerini/görevlerini düzgün bir şekilde yerine getirmelerine engel teşkil etmeyebilir. Bu tahmin iki değişken arasındaki ilişkide çalışanların sorumluluk bilincinin düzenleyicilik rolünü akla getirmektedir. Doğal olarak örgütsel sinizm ile sorumluluk bilinci yanında sorumluluk bilinci ile iş/görev performansı arasındaki ikili ilişkiler de bu çalışma çerçevesinde önem kazanmaktadır. Alanyazında; örgütsel sinizm ile çalışanların sorumluluk bilinci arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçları çelişkilidir. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi anlamlı ve pozitif yönlü (örn.: Akşit Aşık, 2016; Özer, 2018; Soomro vd., 2022) ya da anlamlı ve negatif yönlü (örn.: Evans vd., 2021) tespit eden çalışmalar yer almaktadır. Ayrıca bazı ampirik çalışmalara (örn.: Acaray ve Yildirim, 2017; Sargın, 2016; Tzuala, 2018) göre; bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Literatürdeki ampirik çalışmalara göre; çalışanların sorumluluk bilinci ile iş performansı (Barrick ve Mount, 1993; Gupta ve Gupta, 2020; Gülduran ve Şahin Perçin, 2020; Güneş, 2016; Keskin ve Gündoğan, 2019; Mahmoud vd., 2020; Thoresen vd., 2004; Witt vd., 2002; Yelboğa, 2006) ve görev performansı (Yıldız ve Kavak, 2017) arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler bulunmaktadır. Ayrıca çalışanların sorumluluk bilinci onların hem iş performansını (Awais Bhatti vd., 2014; Barrick ve Mount, 1993; Gupta ve Gupta, 2020; Gülduran ve Şahin Perçin, 2020; Mahmoud vd., 2020; Taştırmur,

2018; Thoresen vd., 2004; Wibowo ve Andriyanto, 2018; Witt vd., 2002; Yelboğa, 2006; Yiğitol ve Büyükmumcu, 2021) hem de görev performansını (Awais Bhatti vd., 2014; Yıldız ve Kavak, 2017) anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir. Dudley ve diğerlerinin (2006) yaptıkları meta analizi sonuçlarına göre; çalışanların sorumluluk bilinci onların hem iş performansının hem de görev performansının olumlu bir yordayıcısıdır.

Çalışmanın buraya kadarki kısmında; araştırma modelindeki üç değişkene ait literatürdeki ikili ilişkileri inceleyen ampirik çalışmalara yer verildi. Alanyazında; bu çalışmanın araştırma modelinde yer alan benzer değişkenler arasındaki üçlü ilişkileri inceleyen ampirik çalışmalar da bulunmaktadır. Soomro ve diğerleri (2022) Pakistan'daki kamu üniversitesi çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada; örgütsel sinizm, çalışanların sorumluluk bilinci ve iş performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Fakat kurdukları model bu çalışmadan farklıdır ve düzenleyici değişken içeren bir model değildir. Ayrıca çalışmada; görev performansı yerine iş performansına odaklanılmaktadır. Arslan (2018)'in Pakistan'daki sağlık çalışanları, Khalid (2020)'nin aynı ülkedeki imalat/hizmet sektörü çalışanları, Risgiyanti ve Triatmaja (2020)'nin ise Endonezya'daki hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarda; örgütsel sinizm ile çalışanların görev performansı arasındaki ilişkide sırasıyla onların işe tutkunluğunun, mesleki yeterliliğinin ve iş yeri maneviyatının (workplace spirituality) düzenleyicilik etkisi olduğu tespit edilmiştir. Tıpkı sorumluluk bilinci gibi örgüte katkı sağlayıcı nitelikteki bahsi geçen bu üç değişken; örgütsel sinizmin çalışanların görev performansı üzerindeki negatif etkisini düşürmektedir.

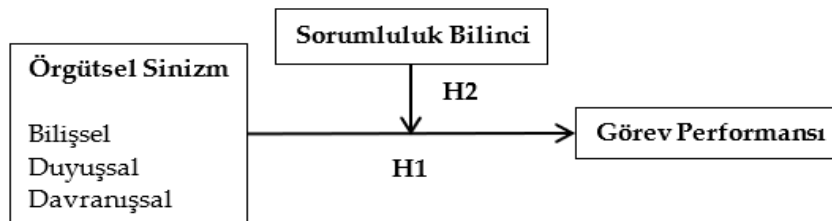
Tüm bu teorik bilgiler ve görgül çalışmalar ışığında, çalışma çerçevesinde; kamuda çalışan mühendislerin sahip oldukları sorumluluk bilinci düzeyi yükseldikçe, onların görev performansı düzeyi üzerinde örgütsel sinizmin sebep olduğu düşürücü etkinin zayıflaması beklenmektedir. Ayrıca bu çalışanların sahip oldukları sorumluluk bilinci düzeyi azaldıkça, onların görev performansı düzeyi üzerinde örgütsel sinizmin yol açtığı azaltıcı etkinin güçlenmesi öngörülmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında; “yöntem”, “bulgular”, “sonuç ve tartışma” başlıklarına yer verilmektedir.

3. YÖNTEM

Bu çalışmanın “yöntem” kısmında; sırasıyla “araştırma modeli ve hipotezleri”, “evren ve örneklem”, “veri toplama araçları” ve “verilerin analizi” alt başlıkları yer almaktadır. “Verilerin analizi” başlığı altında; verinin ne zaman ve nasıl elde edildiği yanında çalışmada kullanılan istatistiklerin hangi programlarda hangi sırada yapıldığı da açıklanmaktadır. Çalışma kapsamında araştırma yapmak için Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu’nun 28 Şubat 2024 tarih ve 252859 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri



Şekil 1. Çalışmanın Araştırma Modeli

Şekil 1’de çalışmanın araştırma modeli görülmektedir. Araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H1: Örgütsel sinizm çalışanların görev performansını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir.

H2: Örgütsel sinizmin çalışanların görev performansı üzerindeki etkisinde onların sahip oldukları sorumluluk bilincinin düzenleyicilik rolü bulunmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni; Türkiye’deki bir kamu kurumu genel müdürlüğünün merkez teşkilatında çalışan mühendis unvanına sahip 440 personelden oluşmaktadır. Örneklem seçilmeyerek, evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Anket dağıtılan 402 çalışanın 303’ü geri dönüş yapmıştır. Geri dönüş oranı yaklaşık % 75’tir. Anketlerin, sadece 224’ü düzgün bir şekilde doldurulmuştur. Veri seti büyüklüğü ön analizlerden sonra kesinleşmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; çalışanların örgüte ilişkin sinik tutumunu ölçmek için Brandes ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen Kalağan'ın (2009) Türkçe'ye uyarladığı 5 maddelik bilişsel, 4 maddelik duyuşsal ve 4 maddelik davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşan 13 maddelik örgütsel sinizm ölçeği bazı ifadelerde küçük değişiklikler yapılmak suretiyle kullanılmıştır. Brandes ve diğerleri(1999) orta büyüklükteki bir işletmede çalışan 129 yönetici ve iş gören üzerinde yaptıkları araştırmada; örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları için güvenilirlik değerlerini (α) sırasıyla "0,86", "0,80" ve "0,78" olarak hesaplamıştır. Kalağan (2009) Akdeniz Üniversitesi'ndeki 214 araştırma görevlisi üzerinde yaptığı çalışmada; örgütsel sinizm ve onun bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları için güvenilirlik değerlerini (α) sırasıyla "0,93", "0,91", "0,94" ve "0,86" olarak belirlemiştir. İkinci bölümde, çalışanların sorumluluk bilinci düzeyini ölçmek için John ve diğerleri (1991) tarafından geliştirilen Büyük Beşli Kişilik Envanteri'nin (Big Five Inventory-BFI) 9 maddelik sorumluluk bilinci alt ölçeği kullanılmıştır. John ve Srivastava (1999) Kanada ve Amerika örneklemi üzerinde yaptıkları çalışmada; sorumluluk bilinci alt ölçeğinin güvenilirlik değerini (α) "0,82" olarak hesaplamıştır. Aydoğmuş (2011) Ankara'daki eğitim ve bilişim sektörlerinde çalışan 221 kişi üzerinde yaptığı çalışmada; sorumluluk bilinci alt ölçeğinin güvenilirlik değerini (α) "0,76" olarak belirlemiştir. Üçüncü bölümde; çalışanların sergiledikleri görev performansı düzeyini ölçmek için Befort ve Hattrup (2003) tarafından geliştirilen 6 maddelik görev performansı ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmacıların Amerika Birleşik Devletleri'ndeki orta büyüklükte bir bilgisayar yazılım mühendisliği firmasında çalışan 88 yönetici üzerinde yaptıkları araştırmada; görev performansı ölçeğinin güvenilirlik değeri (α) "0,68" olarak hesaplanmıştır. Görev performansı ölçeğinin ilk dört maddesinin Türkçe çevirisi için Karakurum'un (2005) çalışmasından yararlanılmıştır. İlk üç madde olduğu gibi alınmış, dördüncü maddede ise küçük bir değişiklik yapılmıştır. Ölçeğin beşinci ve altıncı maddeleri yazar tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Bu çalışma kapsamında; söz konusu ölçeklerin puanlaması 5'li Likert tipi ölçme düzeyinde derecelendirilmiştir. Örgütsel sinizm, sorumluluk bilinci ve görev performansına ilişkin sorularda yer alan ifadeler; "1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Kısmen Katılmıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4= Kısmen Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir. Katılımcılar; kendilerinin örgüte yönelik sinik tutum, sorumluluk bilinci ve görev performansı düzeylerini değerlendirmişlerdir. Söz konusu ölçeklere dair hesaplanan değişken skorları ne kadar düşüğe ilgili değişkenin skorları o düzeyde düşük, ne kadar yüksekse o düzeyde yüksek olarak belirlenmiştir. Anket formunun son bölümünde; katılımcılardan cinsiyetlerine ilişkin bir adet demografik soruya yanıt vermeleri istenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Nicel bir araştırmanın gerçekleştirildiği bu çalışmada; 5 Mart 2024-19 Mart 2024 tarihleri arasında kapalı zarf usulü ile anketler dağıtılarak toplanmıştır. "SPSS 24" programında veri girişi ve analizler yapılmıştır. Veri girişi yapıldıktan sonra, ilk olarak veri seti kontrol edilmiş ve analize hazır hale getirilmiştir. Daha sonra yapı geçerliliğini test etmek için ölçekler açımlayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Ayrıca iç tutarlılık analiziyle ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alfa (α) değerleri belirlenmiştir. Ardından araştırma modelindeki değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Pearson korelasyon analizinden sonra düzenleyici değişken içeren regresyon analizi yapılmıştır. Son olarak ModGraph-I Excell 2010 versiyonu kullanılarak regresyon eğrileri grafiği çizilmiştir. Çalışmanın analizlerinde güven aralığı % 95 olarak belirlenmiştir. Yani elde edilen bulgular; 0,05 önem seviyesinde ($p<0,05$) değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR

Bu çalışmanın "bulgular" kısmında; sırasıyla "ön analizler", "geçerlilik ve güvenilirlik analizleri", "korelasyon analizi" ve "hipotezlerin test edilmesi" alt başlıkları yer almaktadır.

4.1. Ön Analizler

İlk olarak sorumluluk bilinci ölçeğindeki ters kodlu maddeler düzeltilmiştir. Daha sonra veri setinin kontrolü ve analize hazırlanması amacıyla Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen "veri setinin doğruluğu", "eksik veri", "normallik testi" ve "çok değişkenli aykırı değer (multivariate outlier)" ön analizleri yapılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ön analizler sonucunda hiçbir katılımcı analizden çıkarılmamıştır. Böylece araştırmanın veri seti büyüklüğü 224 olarak kesinleşmiştir. Araştırma evreninin yaklaşık % 51'ine yani

yarıdan fazlasına ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında ulaşılan bu oran yeterli görülmüş ve veri setinin evreni temsil eder nitelikte olduğu varsayılmıştır. Araştırmanın veri setini oluşturan katılımcıların 45'i kadın, 179'u ise erkektir.

4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Tablo 1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Örgütsel Sinizm Maddeleri	Faktör Yükleri			Alfa
	1	2	3	
(Bl.) Çalıştığım iş yerinde, bir şeyin yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	0,838			0,890
(Bl.) Çalıştığım iş yerinin politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	0,825			
(Bl.) Çalıştığım iş yerinde, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	0,811			
(Bl.) Çalıştığım iş yerinde, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	0,810			
(Bl.) Çalıştığım iş yerinde, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	0,740			
(Dy.) Çalıştığım iş yerini düşündükçe çileden çıkıyorum.		0,884		0,945
(Dy.) Çalıştığım iş yerini düşündükçe sinirlenirim.		0,870		
(Dy.) Çalıştığım iş yerini düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.		0,857		
(Dy.) Çalıştığım iş yerini düşündükçe gerilirim.		0,850		
(Dv.) Başkalarıyla, çalıştığım iş yerindeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında dedikodu yaparım.			0,813	0,804
(Dv.) Başkalarına, çalıştığım iş yerindeki uygulamaları ve politikaları tenkit ederim.			0,798	
(Dv.) Çalıştığım iş yeri dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler hakkında yakınıyorum.			0,682	
(Dv.) Çalıştığım iş yerinden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.			0,548	
Kısaltmalar: Bilişsel: (Bl.), Duyuşsal: (Dy.), Davranışsal: (Dv.)				
KMO=0,900, Barlett=(df=78)2012,720, p<0,001; Toplam Açıklanan Varyans: % 73,749				
Örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach Alfa (α) değeri: 0,912				
Sorumluluk Bilinci Maddeleri	Faktör Yükleri			Alfa
İşleri verimli bir şekilde yaparım.	0,815			0,792
Planlar yapar ve bu planlara uyarım.	0,778			
Bir işi bitirmeden bırakmam.	0,710			
Bir işi tam (eksiksiz) yaparım.	0,677			
Güvenilir bir çalışanım.	0,619			
*Tembelliğe meyilliyim.	0,611			
*Düzensiz olma eğilimindeyim.	0,539			
*Biraz dikkatsizim.	0,413			
*Dikkatim çabuk dağılır.	0,370			
KMO=0,816, Barlett=(df=36)788,126, p<0,001; Toplam Açıklanan Varyans: % 39,855				
Görev Performansı Maddeleri	Faktör Yükleri			Alfa
Yüksek kalitede iş ortaya koymaktayım.	0,777			0,803
İşimin esasını oluşturan ana görevlerimi başarıyla yerine getirmekteyim.	0,753			
İşimi yaparken zamanı verimli bir şekilde kullanabilmekte ve iş planlarına bağlı kalmaktayım.	0,736			

İşi başarılı bir şekilde yapabilmek için gerekli teknik bilgiyi ve aracı, 0,723
görevlerimi yerine getirirken etkili bir şekilde kullanabilmekteyim.
İşimde nadiren, küçük hatalar yaparım. 0,721
Çalışma programını son teslim tarihine göre önceliklendiririm. 0,595

KMO=0,784, Barlett=(df=15)420,135, p<0,001; Toplam Açıklanan Varyans: % 51,848

Not: Ölçek maddeleri ait oldukları değişken ve boyut içerisinde faktör yüküne göre büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır. *Ters kodlu maddeler

Tablo 1’de görüldüğü üzere çalışmanın araştırma modelindeki değişkenlere (örgütsel sinizm, sorumluluk bilinci ve görev performansı) ilişkin ölçeklerin geçerliliğini incelemek amacıyla bu ölçekler açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Değişkenlere ait en küçük KMO Barlett’s Test sonucu “0,784”tür. Yani minimum eşik değer olan “0,60”ın üzerindedir. Ayrıca Barlett küresellik testi sonuçlarının tamamı 0,001 önem seviyesinde (p<0,001) anlamlıdır. O halde; veri setine açımlayıcı faktör analizi uygulanabilir. Toplam açıklanan varyans değerlerine bakıldığında; 13 maddenin örgütsel sinizm için toplam varyansın yaklaşık % 74’ünü, 9 maddenin sorumluluk bilinci için toplam varyansın yaklaşık % 40’ını ve son olarak 6 maddenin görev performansı için toplam varyansın yaklaşık % 52’sini açıkladığı görülmektedir. Araştırma modelindeki değişkenlere ait toplam açıklanan varyans değerleri literatürde alt sınır olarak kabul edilen % 30 oranının üzerindedir (Büyüköztürk, 2011). Ayrıca maddelere ilişkin hesaplanan en küçük faktör yükü değeri “0,37”dir. Yani literatürde minimum eşik değer olan “0,32”den büyüktür (Tabachnick ve Fidell, 2013). O halde; araştırma kapsamındaki tüm maddeler teorilerine uygun bir şekilde ilgili değişken ve boyutların altında toplanmış ve böylece tüm ölçeklerin geçerliliği ispatlanmıştır.

Tablo 1’de görüldüğü üzere örgütsel sinizm, onun bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyutları, sorumluluk bilinci ve görev performansı ölçeklerine ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları; sırasıyla “0,912”, “0,890”, “0,945”, “0,804”, “0,792” ve “0,803” olarak hesaplanmıştır. Bu değerler kabul edilebilir minimum eşik değer olan “0,70”ın üzerindedir (Hair vd., 2009). O halde; çalışma kapsamındaki tüm ölçekler güvenilirirdir.

4.3. Korelasyon Analizi

Tablo 2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. Cinsiyet	1						
2. Örgütsel Sinizm	-0,059	1					
3. Bilişsel Sinizm	-0,005	0,810**	1				
4. Duyuşsal Sinizm	-0,077	0,846**	0,469**	1			
5. Davranışsal Sinizm	-0,074	0,799**	0,433**	0,626**	1		
6. Sorumluluk Bilinci	0,012	-0,186**	-0,072	-0,162*	-0,255**	1	
7. Görev Performansı	-0,071	-0,189**	-0,063	-0,176**	-0,256**	0,260**	1
Ortalama	-	2,566	3,091	2,247	2,229	4,069	4,719
Standart Sapma	-	0,846	1,033	1,141	0,926	0,677	0,516

Not: *p<0,05; **p<0,01

Çalışmada yer alan değişkenlerin ortalamaları, standart sapma değerleri ve bu değişkenler arasındaki ikili ilişkilere ait korelasyon katsayıları Tablo 2’de görülmektedir. Ayrıca tabloya demografik ve nominal düzeyde bir değişken olan cinsiyet de eklenmiştir.

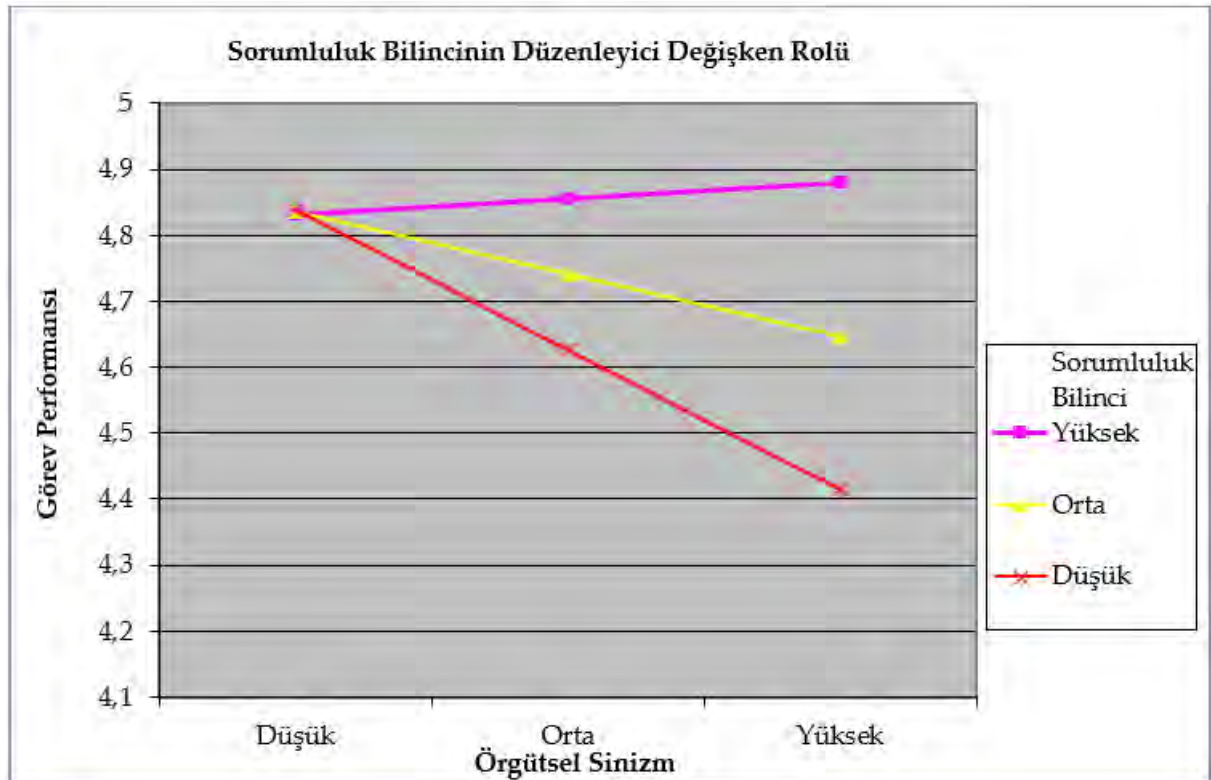
Yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda; cinsiyet ile araştırma modelindeki değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmemiştir. Ancak örgütsel sinizm ile sorumluluk bilinci (r=-0,186; p<0,01) ve görev performansı (r=-0,189; p<0,01) arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler belirlenirken, sorumluluk bilinci ile görev performansı (r=0,260; p<0,01) arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Cohen (1988) iki değişken arasında “0,10 ve üstünde, ancak 0,30’un altındaki” korelasyon değerini zayıf düzeyde ilişki olarak değerlendirmektedir. Bu değerlendirmeye göre; bahsi geçen değişkenler arasındaki ikili ilişkiler zayıf düzeydedir.

4.4. Hipotezlerin Test Edilmesi

Tablo 3. Düzenleyici Değişken İçeren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1. Aşama	2. Aşama
Örgütsel Sinizm	-0,145*	-0,186**
Sorumluluk Bilinci	0,233**	0,219**
Örgütsel Sinizm x Sorumluluk Bilinci		0,230**
F	10,668	11,847
R ²	0,088	0,139
ΔR ²		0,051**

Not: *p<0,05; **p<0,01; Bağımlı Değişken: Görev Performansı



Şekil 2. Düzenleyicilik Rolü

Çalışmanın araştırma hipotezlerinin testi için Aiken ve West (1991) tarafından önerilen yöntem izlenmiştir. Öncelikle bağımsız ve düzenleyici değişkenler, ortalamaların etrafında merkezileştirilmiş ve daha sonra düzenleyici değişken içeren regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3'te görüldüğü üzere örgütsel sinizm görev performansını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir (bkznz.: 1. aşama: $\beta=-0,145$, $p<0,05$; 2. aşama: $\beta=-0,186$, $p<0,01$). Dolayısıyla $H1$ kabul edilmiştir. Etkileşim etkisi (interaction effect) incelendiğinde, örgütsel sinizm ve sorumluluk bilinci arasındaki etkileşimin görev performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta=0,230$; $p<0,01$). Ayrıca modele etkileşim teriminin eklenmesiyle " R^2 "de anlamlı bir değişim olmuştur ($\Delta R^2=0,051$; $p<0,01$). Düzenleyici değişken içeren regresyon analizi yapıldıktan sonra Jose (2013) tarafından hazırlanan ModGraph-I Excell 2010 versiyonu kullanılarak regresyon eğrileri grafiği çizilmiştir. Şekil 2'ye göre; çalışanların sorumluluk bilinci düzeyi yükseldikçe, örgütsel sinizmin onların görev performansı düzeyi üzerindeki negatif yönlü etkisi azalmaktadır. Hatta sorumluluk bilinci düzeyi yüksek seviye ulaştığında, örgütsel sinizm artsa bile çalışanlar daha yüksek performans sergilemektedir. Sorumluluk bilinci düzeyi yüksek seviyeden düşük seviyeye doğru hareket ettiğinde ise bu durumun tam tersi gerçekleşmekte, örgütsel sinizm daha düşük görev performansını

beraberinde getirmektedir. Yani negatif yönlü etki artmaktadır. O halde çalışma çerçevesinde kurulan mekanizmada; sorumluluk bilinci düzenleyici değişken rolüne sahiptir. Böylece H2 kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada; örgütsel sinizmin çalışanların görev performansı üzerindeki etkisinde onların sahip oldukları sorumluluk bilincinin düzenleyicilik rolü araştırılmıştır. Literatür taramasında; bu çalışmanın araştırma modelinde yer alan benzer değişkenler arasındaki üçlü ilişkileri inceleyen ampirik çalışmalar (Arslan, 2018; Khalid, 2020; Risgiyanti ve Triatmaja, 2020; Soomro vd., 2022) belirlenmiştir. Fakat modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri aynı kurguda araştıran başka bir çalışma tespit edilmemiştir. Bu durum; çalışmayı özgün bir hale getirmekte ve değerli kılmaktadır. Kamuda çalışanların işten çıkarılma kaygılarının çok daha düşük olması nedeniyle sinik tutumlarını performanslarına daha kolay yansıtabilecekleri varsayımından (Akçay, 2017a: 546) hareketle bu çalışmanın kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirilmesinin çalışmayı daha da değerli kıldığı düşünülebilir.

Çalışmaya katılanlar bakımından analiz sonuçlarına göre; kamuda çalışan mühendislerin sahip oldukları sorumluluk bilinci ile görev performansı arasında beklenildiği gibi anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Literatürdeki hem teorik bilgiyle hem de çok sayıdaki ampirik çalışmanın sonuçlarıyla uyumlu olarak örgütsel sinizm ile bu çalışanların görev performansı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır. Ayrıca örgütsel sinizm onların görev performansını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir. Kamuda çalışan mühendislerin sorumluluk bilinci; örgütsel sinizm ile onların görev performansı arasındaki ilişkide beklenildiği üzere düzenleyici değişken rolüne sahiptir. Bahsedilen rol şu şekilde açıklanabilir: kamuda çalışan mühendislerin sorumluluk bilinci düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizmin onların görev performansı düzeyi üzerindeki negatif yönlü etkisi azalmakta, hatta sorumluluk bilinci düzeyi yüksek seviyeye ulaştığında, örgütsel sinizm ile görev performansı arasındaki ilişkinin yönü pozitif dönmektedir. Sorumluluk bilinci düzeyi yüksek seviyeden düşük seviyeye doğru hareket ettiğinde ise bu durumun tam tersi gerçekleşmekte, örgütsel sinizm arttıkça çalışanların görev performansı daha fazla düşmektedir. Yani negatif yönlü etki artmaktadır.

Bu çalışmanın sonuçları araştırma modelindeki değişkenlerin işlevsel tanımlarından hareketle şu şekilde açıklanabilir:

- Kamuda çalışan mühendislerin örgütlerine karşı sinik yani olumsuz tutumlarının zayıflaması durumunda, bu çalışanların yaptıkları işi oluşturan ana görevleri başarılı (etkili ve verimli) bir şekilde yerine getirme derecesi yükselmektedir.
- Kamuda çalışan mühendislerin örgütlerine karşı sinik yani olumsuz tutumlarının güçlenmesi durumunda ise bu çalışanların yaptıkları işi oluşturan ana görevleri başarılı (etkili ve verimli) bir şekilde yerine getirme derecesi düşmektedir.
- Kamuda çalışan mühendislerin planlı, çalışkan, özdisiplinli ve dikkatli olduklarına dair kendi değerlendirme düzeyinin daha yüksek seviyeye doğru hareket etmesi sayesinde bu çalışanların örgütlerine karşı sinik yani olumsuz tutumlarının yol açtığı *“onların yaptıkları işi oluşturan ana görevleri başarılı (etkili ve verimli) bir şekilde yerine getirme derecesindeki düşüş”* azalmaktadır. Hatta bu çalışanların planlı, çalışkan, özdisiplinli ve dikkatli olduklarına dair kendi değerlendirme düzeyi yüksek seviyeye ulaştığında, onların örgütlerine karşı olumsuz tutum düzeyi artsa bile yaptıkları işi oluşturan ana görevleri başarılı (etkili ve verimli) bir şekilde yerine getirme derecesi de artmaktadır.
- Kamuda çalışan mühendislerin planlı, çalışkan, özdisiplinli ve dikkatli olduklarına dair kendi değerlendirme düzeyinin daha düşük seviyeye doğru hareket etmesi durumunda ise bu çalışanların örgütlerine karşı sinik yani olumsuz tutumlarının yol açtığı *“onların yaptıkları işi oluşturan ana görevleri başarılı (etkili ve verimli) bir şekilde yerine getirme derecesindeki düşüş”* artmaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında, çalışma kapsamında; kamuda çalışan mühendislerin sorumluluk bilinci sayesinde örgütsel sinizmin onların görev performansı düzeyi üzerindeki düşürücü etkisini hafifletmek hatta performansı yükseltmek suretiyle hem örgütsel sinizmin kamu kurumları üzerindeki zarar verici etkilerini azaltmanın hem de çalışan performansının kamu kurumları üzerindeki olumlu etkilerini artırmanın ve böylece kamu kurumlarına katkı sağlamanın mümkün olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. *“Yönetim ve*

organizasyon” alanyazın taramasında; çalışanların hem kişilik özelliklerinin hem de örgüte yönelik tutumlarının onların iş/görev performansı üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Kamu kurumlarında çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz tutumlarının onların görev performansı üzerindeki düşürücü etkisini ortaya koyan bu çalışmanın araştırma sonucu; örgütsel sinizm ile kamu kurumlarında mutlaka mücadele edilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Fakat araştırmanın bir diğer sonucuna göre; kamuda çalışan mühendislerin sorumluluk bilinci düzeyinin yukarıya doğru hareket etmesi sayesinde bu çalışanlar arasında örgüte yönelik olumsuz tutumun yani örgütsel sinizmin sebep olduğu görev performansındaki düşüş azalmakta, hatta sorumluluk bilinci yüksek seviyeye ulaştığında örgütsel sinizme rağmen çalışanlar daha yüksek görev performansı sergilemektedir. O halde tam da bu noktada; çalışanların sahip oldukları sorumluluk bilinci kişilik özelliği anahtar bir roldedir. İşte bu rol; çalışanların bireysel iş/görev performansının, örgütsel başarının anahtar bir unsuru olarak görülmesi (Bohórquez vd., 2021) nedeniyle söz konusu alanyazında büyük bir önem arz etmektedir. Sorumluluk bilincinin hem doğuştan gelmesi hem de geliştirilebilir nitelikte olması (Özkara, 2022: 151) dikkate alındığında, kamu kurumlarına insan kaynakları yönetimi bağlamında iki temel öneride bulunmak mümkündür:

- İşe alım sürecinde adaylara kişilik testi yapılarak yüksek sorumluluk bilincine sahip bireyler tercih edilebilir.
- Mevcut çalışanların sahip oldukları sorumluluk bilincini perçinleyecek uygulamalar kurum içerisinde gerçekleştirilebilir. Grup etkinlikleri yanında hesap verilebilir süreçlerin oluşturulması ve çalışanlara inisiyatif vermek onların sorumluluk bilincini perçinleyebilir.

Bu çalışmanın tıpkı her çalışmada olduğu gibi kısıtları vardır. Bu kısıtlar ve gelecek çalışmalar için kısıtları gidermeye yönelik öneriler şu şekilde toparlanabilir: Bu çalışmanın önemli bir kısıtı; çalışanların görev performanslarını kendilerinin değerlendirmesidir. Ankette kişinin kendini değerlendirmesi (self-report/self rated) performansına dair abartılı cevapları ve dolayısıyla bu cevapların gerçeği yansıtmaması sorununu gündeme getirmektedir. İlerideki çalışmalarda; bu sorun, çalışan performansının başkalarının algısı ya da örgüt kayıtları üzerinden ölçülmesi suretiyle aşılabılır. Çalışmanın bir diğer kısıtı; çalışmada kesitsel araştırma yapılmasıdır. İlerideki çalışmalarda boylamsal araştırma yapılması faydalı olabilir. Araştırma; Türkiye’deki bir kamu kurumu genel müdürlüğünün merkez teşkilatında çalışan mühendisler üzerinde yapılmıştır. Gelecekteki çalışmalarda; aynı model yine kamu sektöründe ancak bu sefer uzman gibi farklı unvanlara sahip beyaz yakalı çalışanlar yanında fiziksel emeği daha fazla kullanan mavi yakalı çalışanlar ve hatta taşra teşkilatı çalışanları üzerinde test edilebilir. Aynı model; Türkiye ile farklı kültürel özelliklere sahip olan uzak doğu ve batı ülkelerinde de sınanmak suretiyle sonuçlar karşılaştırılabilir. Bu araştırmanın evreninde; ilgili mühendislik alanının doğası gereği erkek sayısı kadın sayısından çok daha fazladır ve yaklaşık dört katıdır. Evrendeki bu durum veri setine de yansımıştır. Gelecekteki çalışmalarda; kadın-erkek sayısının daha dengeli dağıldığı bir örneklem seçilip, çalışmanın araştırma modeline cinsiyet değişkeni ikinci dereceden bağımsız değişken yani düzenleyici değişken olarak eklenebilir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. and Yildirim, S. (2017). The impact of personality traits on organizational cynicism in the education sector. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(1), 65-76. Doi: <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-12-2015-0051>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. L. Berkowitz (Ed.). in *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 267-299), New York US: Academic Press.
- Aiken, L. S. and West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Aishwarya, D., Aarthy, D. and Senthilmurugan, M. (2021). The effect of organisational cynicism on employee performance: Testing the affective, cognitive and behavioural dimensions. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 4693-4705. Doi: 10.47750/cibg.2021.27.02.493, Access: <https://www.researchgate.net>
- Ajzen, I. and Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84(5), 888-918. Doi: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.84.5.888>

- Akbaş, M. (2020). Örgütsel sinizm ve örgütsel sonuçlarının sağlık çalışanları üzerine etkisi: Sistematik bir derleme. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(1), 94-107. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1077518>
- Akçay, V. H. (2017a). Cynicism at universities: A Research based on pervasion of academics's cynicism and its relationship with performance. R. Efe, I. Koleva, E. Atasoy and V. Kotseva (Eds.). in *Current Trends in Educational Sciences* (pp. 537-551), Sofia: St. Kliment Ohridski University Press.
- Akçay, V. H. (2017b). Örgütlerde iş rolü algıları, sinizm ve algılanan performans arasındaki ilişki. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 476-486. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1124063>
- Akçay, V. H. (2018a). Örgütlerde prososyal davranışlar, sinizm ve psikolojik sermaye ilişkisi: Örgütle özdeşleşmenin moderatör etkisi. *Business Economic Research Journal*, 9(2), 381-393. Erişim adresi: <https://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ9218Article9p.381-393.pdf>
- Akçay, V. H. (2018b). Çalışma arkadaşlarına ilişkin algıların örgütsel vatandaşlık davranışı ve sinizme etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 597-616. Doi: <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.409>
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130. Erişim adresi: <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/en/download/article-file/264641>
- Akşit Aşık, N. (2016). Kişilik özellikleri örgütsel sinizmi etkiler mi?. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 1(5), 1-13. Doi: <http://dx.doi.org/10.20989/ijbemp.25>
- Alan, H. ve Fidanboy, C. Ö. (2013). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik ilişkisi: Bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(Büro Yönetimi Özel Sayısı), 165-176. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/277309535_Sinizm_Tukenmislik_ve_Kisilik_Iliskisi_Bilisim_Sektoru_Calisanlari_Kapsaminda_Bir_Inceleme#fullTextFileContent
- Alhas, F. ve Seçkin, Ş. N. (2023). İş yeri nezaketsizliği ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (58), 123-143. Doi: <https://doi.org/10.30794/pausbed.1259840>
- Alomeroglu, E., Guney, S., Sundu, M., Yasar, O. and Akyurek, S. (2018). The relationship between five factor personalities and alienation to work of nurses in teaching and research hospitals. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(1), 117-122. Doi: <https://doi.org/10.12973/ejmste/77168>
- Andrade, E. G. S. de A., Queiroga, F. and Valentini, V. (2020). Short version of self-assessment scale of job performance. *Annals of Psychology*, 36(3), 543-552. Doi: <https://doi.org/10.6018/analesps.402661>
- Arslan, M. (2018). Organizational cynicism and employee performance: Moderating role of employee engagement. *Journal of Global Responsibility*, 9(4), 415-431. Doi: <https://doi.org/10.1108/JGR-05-2018-0014>
- Awais Bhatti, M., Mohamed Battour, M., Rageh Ismail, A. and Pandiyan Sundram, V. (2014). Effects of personality traits (Big Five) on expatriates adjustment and job performance. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(1), 73-96. Doi: <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2013-0001>
- Aydoğmuş, C. (2011). Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bang, H. and Reio Jr, T. G. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 217-227. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.002>
- Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 111-118. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.111>
- Bayram, A., Biçkes, D. M., Karaca, M. and Çakı, C. (2017). The role of mediation of the organizational cynicism the relationship between leader-member exchange and job performance: An examination on the elementary teachers of public personnel in Central Anatolia Region. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(1), 39-47. Doi: <https://doi.org/10.9790/487X-1901013947>
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, (62), 47-65. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1713581>

- Bedük, A., Eryeşil, K. and Eşmen, O. (2015). The effect of organizational commitment and burn out on organizational cynicism: A field study in the healthcare industry. *World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 9(10), 3340-3344. Access: <https://zenodo.org/records/1109415>
- Befort, N. and Hatstrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied H.R.M. Research*, 8(1), 17-32. Access: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=01660cdfbfb0361444f2fbfed7ee907e7144de5>
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. and Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326. Doi: <https://doi.org/10.1177/0021886306296602>
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Denizli: Arkan.
- Biswas, S. and Kapil, K. (2017). Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: A field investigation in India. *Journal of Management Development*, 36(5), 696-711. Doi: <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2016-0052>
- Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V. and Benavides, A. (2021). Motivation and job performance: Human capital as a key factor for organizational success. in *Congress in Sustainability, Energy and City* (pp. 123-133), Cham: Springer International Publishing.
- Borman, W. C. and Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. N. Schmitt and W. C. Borman (Eds.), in *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Borman, W. C. and Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109. Doi: https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Brandes, P. and Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. P. L. Perrewé and D. C. Ganster (Eds.), in *Employee Health, Coping and Methodologies* (pp. 233-266). New York: JAI Press. Doi: [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(05\)05007-9](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(05)05007-9)
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* (Doctoral dissertation). The University of Cincinnati, USA.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. in *Eastern Academy of Management Proceedings* (pp. 150-153), Philadelphia.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (14. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Carmeli, A., Gilat, G. and Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00691.x>
- Caz, Ç. (2018). *Açık liderlik ile örgütsel sinizm ilişkisi ve işgören performansına etkisi: Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları üzerine bir uygulama* (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C. and Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007>
- Chiang, C. F. and Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Choo, F. (1986). Job stress, job performance, and auditor personality characteristics. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 5(2), 17-34. Access: <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=0f84f75e-4b7a-4ad4-9225-6f7b0949ee8e%40redis>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1992). *Neo Personality Inventory-Revised (NEO PI-R)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R. and Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516. Doi: <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>
- Çakıcı, A. ve Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: Meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1), 79-89. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2152088>
- Çınar Altıntaş, F. (2006). Hizmet çalışanları olarak hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını belirlemeye yönelik bir analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 81-90. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/46389>
- Çimen, M. (2016). Yönetimde yeni yaklaşımlar: Örgütsel vatandaşlık davranışı. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (1), 1-5. Erişim adresi: <http://journal.acibadem.edu.tr/tr/download/article-file/1701522>
- Çotul, A. (2014). *İşletme etiğinde sinizm ve işgören performansı arasındaki ilişki: İstanbul'da tekstil sektöründe çalışanlara yönelik bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dağlı, A. and Averbek, E. (2017). The relationship between the organizational alienation and the organizational citizenship behaviors of primary school teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(10), 1707-1717. Doi: <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.051006>
- Dajani, M. A. Z. (2015). The impact of employee engagement on job performance and organisational commitment in the Egyptian banking sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138-147. Doi: <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- De Clercq, D., Haq, I. U. and Azeem, M. U. (2017). Perceived threats of terrorism and job performance: The roles of job-related anxiety and religiousness. *Journal of Business Research*, 78, 23-32. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.04.013>
- Dean, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. Doi: <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>
- Demerouti, E., Bakker, A. B. and Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 96-107. Doi: <https://doi.org/10.1037/a0035062>
- Deniz, B. (2021). *Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel destek, örgütsel sinizm ve öğretmen performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417-440. Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.002221>
- Doğan, E., Aktaş, K. ve Kılınç, E. (2020). Örgütsel sinizm ile bireysel performans ilişkisi: Eğitim sektöründe bir araştırma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 68-78. Doi: <https://doi.org/10.38009/ekimad.701540>
- Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E. and Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: Examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 40-57. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.40>
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism* (Doctoral dissertation). Toronto, Ontario: York University, Canada.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı* içinde (ss. 514-524), Sakarya Üniversitesi, 25-27 Mayıs, Sakarya, Türkiye.
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve İnsan*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Eriş, H. ve Kaya, A. (2020). Sağlık çalışanlarında sinizmin iş doyumuna etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 138-146. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1077637>

- Erkutlu, H. V. ve Özdemir, H. Ö. (2018). Otantik liderlik ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Social Sciences (NWSASOS)*, 13(2), 119-125, Doi: <https://doi.org/10.12739/NWSA.2018.13.2.3C0175>
- Eryeşil, K. ve Fındık, M. (2014). Örgütsel sinizm. A. Bedük (Ed.), *Örgüt Psikolojisi: Yeni Yaklaşımlar - Güncel Koular içinde* (ss. 107-132). Konya: Atlas Akademi.
- Eşkin Bacaksız, F., Tuna, R. ve Harmancı Seren, A. K. (2018). Sağlık çalışanlarında performans ve örgütsel sinizm ilişkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 52-58. Erişim adresi: <http://journal.acıbadem.edu.tr/en/download/article-file/1701658>
- Evans, W. R., Davis, W. D. and Neely, A. (2021). The role of organizational cynicism and conscientiousness in the relationship between ethical leadership and deviance. *Journal of Managerial Issues*, 33(1), 49-68. Access: https://www.pittstate.edu/business/_files/documents/jmi/jmi-text-spring-2021-web.pdf#page=51
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style* (Doctoral dissertation). University of Cincinnati, Ohio, USA.
- Fu, W. and Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *J Business Ethics*, 124, 339-349. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Genç, E. (2018). Kamu çalışanlarında algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2). Erişim adresi: <http://esjournal.cumhuriyet.edu.tr/en/download/article-file/586570>
- Goodman, S. A. and Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275. Doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Goris, J. R., Vaught, B. C. and Pettit, J. D. (2003). Effects of trust in superiors and influence of superiors on the association between individual-job congruence and job performance/satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 327-343. Doi: <https://doi.org/10.1023/A:1022860224080>
- Greenglass, E. R. and Julkunen, J. (1989). Construct validity and sex differences in Cook-Medley hostility. *Personality and Individual Differences*, 10(2), 209-218. Doi: [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(89\)90206-7](https://doi.org/10.1016/0191-8869(89)90206-7)
- Gupta, N. and Gupta, A. K. (2020). Big Five personality traits and their impact on job performance of managers in FMCG sector. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 3104-3109. Access: <https://www.researchgate.net>
- Gül, S. G. (2022). *Akademisyenlerin örgütsel sinizm ve iş performanslarının incelenmesi: Spor bilimleri örneği* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Gülduran, Ç. A. ve Şahin Perçin, N. (2020). Beş büyük kişilik özelliğinin sanal kaytarma davranışı ve iş performansı üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 37-56. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1223651>
- Gültekin, S. (2014). *Psikolojik sözleşme ihlali ile örgüte karşı sinik tutum arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gündoğan, A. (2023). *Hizmet sektöründe estetik emek kullanımının örgütsel sinizm ve bireysel performans üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Güneş, N. (2016). *Beş faktör kişilik özelliklerinin performansa etkisi: Yerel yönetimlerde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin B. J. and Anderson, R E. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hançerlioğlu, O. (1993). *Dünya İnançları Sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- İnce, F. (2018). Örgütsel sinizm. E. Aydoğan (Ed.), *Örgütsel Davranış Odaklı Yönetmelik Yaklaşımları içinde* (ss. 509-518). Ankara: Gazi Kitabevi.
- İşçi, E. ve Arı, H. (2019). The role of organizational cynicism for the effect of emotional labor on individual work performance. *International Health Administration and Education (Sanitas Magisterium)*, 5(1), 58-95. Access: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/627365>
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems* (Doctoral dissertation). The Florida State University, College of Business, USA.

- Jawahar, I. M. and 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. Doi: <https://doi.org/10.1108/02683940710745923>
- Jia, H., Jia, R. and Karau, S. (2013). Cyberloafing and personality: The impact of the big five traits and workplace situational factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 358-365. Doi: <https://doi.org/10.1177/1548051813488208>
- John, O. P. and Srivastava, S. (1999). The big five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. L. A. Pervin and O. P. John (Eds.), in *Handbook of Personality: Theory and Research* (Volume: 2, Chapter: 4, pp. 102-138). New York: Guilford Press. Access: <https://www.personality-project.org/revelle/syllabi/classreadings/john.pdf>
- John, O. P., Donahue, E. M. and Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory-Versions 4a and 54*. Berkeley: University of California, Institute of Personality and Social Research.
- Johnson, J. L. and 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647. Doi: <https://doi.org/10.1002/job.207>
- Jose, P. E. (2013). *ModGraph-I: A programme to compute cell means for the graphical display of moderational analyses: The internet version, Version 3.0*. Wellington: New Zealand. Access date: 01.05.2024, Access: <https://psychology.victoria.ac.nz/modgraph/>
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatmininin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/84076>
- Kalağan, G. (2009). *Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri* (Doktora tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalay, F. (2002). *İşletmelerde performans değerlendirme ve bir uygulama örneği* (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kanat, S. (2017). Güzel sanatlar ve tasarım fakültesi öğrencilerinin problem çözme becerisi, sinizm ve sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi*, 7(16), 248-262. Doi: <https://doi.org/10.16950/iujad.346615>
- Karagöz, H. (2016). *Stratejik planlamanın örgütsel performans üzerine etkisi: Bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Karakurum, M. (2005). *The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish public organization* (Master thesis). Middle East Technical University, The Graduate School of Social Sciences, Ankara.
- Karaman, M., Macit, M. ve Kuşçu Karatepe, H. (2020). Psikolojik sermayenin iş performansına etkisi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 127-146. Doi: <https://doi.org/10.17541/optimum.563469>
- Kayapalı Yıldırım, S. K. ve Karabey, C. N. (2017). Etik iklim ve örgütsel kontrol mekanizmalarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(11), 556-594. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net>
- Kaynak, İ. (2021). Örgütlerdeki yıkıcı tutum ve davranış: Örgütsel sinizm. B. Çiçek (Ed.), *Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü* içinde (ss. 109-129). Ankara: Nobel Bilimsel.
- Keller, R. T. (1997). Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 539-545. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.539>
- Keskin, E. ve Gündoğan, H. (2019). Beş faktör kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiler: Beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1465-1478. Doi: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2019.3155>
- Khalid, K. (2020). Organizational cynicism and employee performance: The moderating effect of occupational self-efficacy in Pakistan. *International Transaction Journal of Engineering, Management and Applied Sciences and Technologies*, 11(2), 1-17. Doi: 10.14456/ITJEMAST.2020.33, Access: <https://tuengr.com/V11/11A02M.pdf>

- Kim, K., del Carmen Triana, M., Chung, K. and Oh, N. (2016). When do employees cyberloaf? An interactionist perspective examining personality, justice, and empowerment. *Human Resource Management*, 55(6), 1041-1058. Doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.21699>
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: A study from a developing country - Turkey. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 24-36. Access: <https://www.researchgate.net>
- Kolz, A. R., Mcfarland, L. A. and Silverman, S. B. (1998). Cognitive ability and job experience as predictors of work performance. *The Journal of Psychology*, 132(5), 539-548. Doi: <https://doi.org/10.1080/00223989809599286>
- Laursen, J. C. (2009). Cynicism then and now. *Iris: European Journal of Philosophy and Public Debate* 1, 469-482. Access: https://www.academia.edu/4921941/Cynicism_Then_and_Now
- Li, S. and Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-13. Doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01273>
- Lian, L. (2018). Alienation as mediator and moderator of the relationship between virtues and smartphone addiction among Chinese university students. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 16(5), 1208-1218. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11469-017-9842-z>
- Liani, L., Baidun, A. and Rahmah, M. (2021). The influence of big five personality trait and self control on cyberloafing. in *9th International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM)* (pp. 1-5), September, IEEE. Access: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/69598/1/17.%20CITSM%20%282021%29.pdf>
- Luczywek, D. R. (2007). *Can personality buffer cynicism? Moderating effects of extraversion and neuroticism in response to workplace hassles* (Doctoral dissertation). Alliant International University, Los Angeles, California.
- Mahmoud, M. A., Ahmad, S. and Poespowidjojo, D. A. L. (2020). Intrapreneurial behavior, big five personality and individual performance. *Management Research Review*, 43(12), 1-18. Doi: <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2019-0419>
- Marzuki, M. F., Abd Aziz, A., Rambli, A., Wan Adnan, W. A. and İsmail, A. (2020). The leading factor of cyberloafing in personality trait perspective among public servant. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(8), 3836-3851. Access: <https://ejmcm.com/uploads/paper/f7e037c2df7cfd746a0df12a12860ed1.pdf>
- Mautner, T. (1997). *The Penguin dictionary of philosophy*. New York: Penguin Books.
- Metzger, M. D. (2004). *A qualitative inquiry into the formation of beliefs in a police organization* (Doctoral dissertation). The George Washington University, Washington.
- Mirvis, P. H. and Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68. Doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.3930300104>
- Mishra, A., Mahapatra, M. and Sharma, C. S. (2023). Management of machiavellianism, organizational cynicism and workplace incivility by servant leaders: A moderated mediation analysis of how they maintain trust and performance. *NMIMS Management Review*, 31(3), 178-192. Doi: <https://doi.org/10.1177/09711023231205458>
- Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109-117. Doi: <https://doi.org/10.1108/02683940710726375>
- Motowidlo, S. J. and Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Nafei, W. (2015). The effects of job embeddedness on organizational cynicism and employee performance: A study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6(1), 8-25. Doi: <http://dx.doi.org/10.5430/ijba.v6n1p8>
- Naktiyok, S., Topçuoğlu, E. ve Kaygın, E. (2020). Otel işgörenlerinin örgütsel sinizm algıları ve iş performansları arasındaki ilişki: Kars ilinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1239-1255. Doi: <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.908>

- Nazir, F., Ahmed, F., Azmat, I., Zafar, F. and Shaikh, S. A. (2019). Measuring impact of Big Five personality traits on team performance: A case of Habib Metro Bank, Karachi. *Developing Country Studies*, 9(2), 48-57. Doi: 10.7176/DCS/9-2-06, Access: <https://www.researchgate.net>
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor-subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 965-976. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.06.006>
- Niehoff, B. P. and Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556. Doi: <https://doi.org/10.5465/256591>
- O'Hair, D. and Cody, M. J. (1987). Machiavellian beliefs and social influence. *Western Journal of Communication*, 51(3), 279-303. Doi: <https://doi.org/10.1080/10570318709374272>
- Özcan, H. M. (2019). *Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide gelişmeleri kaçırma korkusunun (gkk) rolü* (Doktora tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özer, S. (2018). *Örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve kişilik ilişkisi: TRB1 bölgesi otel işgörenleri üzerinde bir araştırma* (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel.
- Özkara, Z. U. (2021). Örgütsel adalet ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin rolü. M. Özkan (Ed.). 20. Uluslararası İşletmecilik Kongresi (UİK 20)-20th International Business Congress içinde (ss. 34-51), Giresun Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, 10-13 Haziran, Giresun, Türkiye.
- Özkara, Z. U. (2022). İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi: İleri görev bilincinin düzenleyicilik rolü. B. Aydın ve Z. U. Özkara ve A. Taş (Ed.), *Disiplinlerarası Bakış Açısıyla Salgın ve Dijitalleşme* içinde (ss. 144-167). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özkara, Z. U., Taş, A. ve Aydın, B. (2019). Algılanan yönetici desteği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 12(18). UİK Özel Sayısı, 101-137. Doi: <https://doi.org/10.26466/opus.584036>
- Özkara, Z. U., Taş, A. ve Aydın, B. (2020). Örgütsel adalet ile yüksek görev bilincinin sanal kaytarma üzerindeki etkileri. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(3), 2044-2063. Doi: <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.09.1421>
- Panchali, J. and 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. Doi: <https://doi.org/10.35912/amor.v1i2.409>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for the future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. Doi: <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Quratulain, S. and Al-Hawari, M. A. (2021). Interactive effects of supervisor support, diversity climate, and employee cynicism on work adjustment and performance. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 1-10. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102803>
- Rajper, Z. A., Ghumro, I. A. and Mangi, R. A. (2020). The impact of person job fit and person organization fit on employee job performance: A study among employee of services sector. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, 13(1), 54-65. Doi: <https://doi.org/10.34091/AJSS.13.1.05>
- Riggio, R. E. (2020). İşgören performansını değerlendirme. B. Özkara (Çev. Ed.), B. Gültekin İnce (Çev.), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş* (6. baskı) içinde (ss. 128-155). Ankara: Nobel.
- Risgiyanti, R. H. and Triatmaja, M. F. (2020). The role of workplace spirituality in reducing the negative impact of organizational cynicism on job performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 692-703. Doi: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.04.08>
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Kişilik ve değerler*. M. Tüz (Çev.), İ. Erdem (Çev. Ed.), *Örgütsel Davranış* (14. baskı) içinde (ss. 132-165). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Saeed, I., Fatima, T. and Junaid, M. (2018). Impact of organization cynicism on work outcomes: Mediating role of work alienation. *NICE Research Journal*, 11, 122-138. Doi: <https://doi.org/10.51239/nrjss.v0i0.8>
- Salgado, J. F. and De Fruyt, F. (2005). Personality in personnel selection. Evers A., Anderson N. and Smit-Voskuil (Eds.), in *Handbook of Personnel Selection* (pp. 174-198). Oxford, UK: Blackwell.
- Sargın, A. (2016). *Öğretmenlerde kişilik özellikleri, örgütsel sinizm ve iş doyumunu* (Yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

- Sarhangpour, H., Baezzat, F. and Akbari, A. (2018). Predicting cyberloafing through psychological needs with conscientiousness and being goal-oriented as mediators among university students. *International Journal of Psychology*, 12(2), 147-168. Doi: <https://doi.org/10.24200/ijpb.2018.60304>
- Scott, K. A. and Zweig, D. (2021). We're in this together: A dyadic approach to organizational cynicism, leader-member exchange, and performance. *Human Performance*, 34(4), 257-270. Doi: <https://doi.org/10.1080/08959285.2021.1929234>
- Serinikli, N. (2020). Sağlık çalışanlarında iş özerkliği ve iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve yaşam tatmini seri çoklu arabuluculuğu. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1693-1711. Doi: <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.938>
- Shahzad, A. and Mahmood, Z. (2012). The mediating-moderating model of organizational cynicism and workplace deviant behavior: Evidence from banking sector in Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5), 580-588. Access: [https://www.idosi.org/mejsr/mejsr12\(5\)12/1.pdf](https://www.idosi.org/mejsr/mejsr12(5)12/1.pdf)
- Shanock, L. R. and Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Shea, L. (2010). *The cynic enlightenment: Diogenes in the salon*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Soomro, B. A., Saraih, U. N. and Tunku Ahmad, T. S. (2022). Personality traits, organizational cynicism and employee performance among academic leaders. *International Journal of Educational Management*, 36(7), 1152-1175. Doi: <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2022-0128>
- Sökmen, A. ve Işık Yavanoğlu, Ş. (2023). Vizyoner liderlik, örgütsel bağlılık ve iş performansı ilişkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 11(2), 1561-1580. Doi: <https://doi.org/10.21325/jotags.2023.1256>
- Stanley, D. J. (1998). *Employee cynicism about organizational change: Development and validation of a measure* (Master thesis). The University of Western Ontario, Ontario, Canada.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/286734>
- Şimşek, E. (2021). Örgütsel iletişime birey cephesinden bakış: Çalışanların bireyler arası iletişim becerilerinin performans algılarındaki rolü. *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(2), 139-152. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1697246>
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston: Pearson.
- Tan, M. ve Demir, M. (2018). İşgörenlerin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(1), 49-68. Doi: <https://doi.org/10.24289/ijsser.374655>
- Taşçı, D. ve Yalçınkaya, A. (2015). Türkiye'de örgütsel sinizm araştırmalarının genel görünümü. R. Özen Kutanis (Ed.), *Türkiye'de Örgütsel Davranış Çalışmaları I* içinde (ss. 315-333). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taştemur, B. (2018). *Beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: Özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Terzi, C. ve Koçoğlu-Sazkaya, M. (2020). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi: Hekimlere yönelik bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 129-143. Doi: <https://doi.org/10.33206/mjss.487309>
- Thoresen, C. J., Bradley, J. C., Bliese, P. D. and Thoresen, J. D. (2004). The Big Five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 835-853. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.835>
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305. Erişim adresi: <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423869582.pdf>
- Tokmak, İ. ve Dilek, H. (2020). İş performansı. Ö. Turunç ve H. Turgut (Ed.), *Örgütsel Davranış: 46 Yaygın Değişken İncelenmesi / Teori ve Uygulama* içinde (ss. 377-390). Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Topcu, M. K., Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2017). Örgütsel sinizm, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş tatmininin bireysel iş performansına etkilerinin belirlenmesine yönelik imalat sanayide bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 505-522. Doi: <https://doi.org/10.18657/yonveek.335261>
- Tuna, R., Bacaksız, F. E. and Seren, A. K. H. (2018). The effects of organizational identification and organizational cynicism on employee performance among nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 11(3), 1707-1714. Access: https://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/42_bakaksiz_original_11_3.pdf
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/146047>
- Türk Dil Kurumu. (2024, 22 Şubat). *Güncel Türkçe sözlük*. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Tzala, A. (2018). *Personality and organizational cynicism: Predicting the innovative work behavior of teachers in international schools* (Final project). Faculty of Behavioral Management and Social Sciences, University of Twente, Holland.
- Ulaş, S. E. (2002). *Felsefe Sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Unguren, E. and Arslan, S. (2021). The effect of role ambiguity and role conflict on job performance in the hotel industry: The mediating effect of job satisfaction. *Tourism & Management Studies*, 17(1), 45-58. Doi: <https://doi.org/10.18089/tms.2021.170104>
- Uysal, H. T. ve Yıldız, M. S. (2014). İşgören performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi. *Journal of International Social Research*, 7(29), 835-849.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının iş performanslarına etkisi: Örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 1800-1821. Doi: <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2018.18.39790-471190>
- Ünsal, N. (2022). *Mobbing ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki ve bu ilişkinin çalışan performansı üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wang, H. U. I., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D. and Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 5-21. Doi: <https://doi.org/10.1002/job.1850>
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E. and Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 41(5), 540-555. Doi: <https://doi.org/10.5465/256941>
- Wibowo, U. D. A. and Andriyanto, E. S. (2018). The big five personalities as antecedents of nurse performance. in *5th International Conference on Community Development (AMCA 2018): Advances in Social Science, Education and Humanities Research* (pp. 300-303), Atlantis Press.
- Williams, L. J. and Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. Doi: <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R. and Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 164-169. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.164>
- Yakın, B. ve Sökmen, A. (2018). Sosyal kaytarmanın örgütsel sinizme etkisinde zorunlu vatandaşlık davranışının aracılık rolü: Sosyal ağ gruplarında bir araştırma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 399-416. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/562712>
- Yalçınsoy, A. ve Sıgır, Ü. (2022). Pandemi (Covid-19) şartlarında örgütsel sinizmin işgören performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: Sağlık sektöründe bir uygulama. *International Journal of Management and Administration*, 6(12), 148-156. Doi: <http://dx.doi.org/10.29064/ijma.1104092>
- Yawer, T., Soomro, R. H. and Rashid, S. (2019). The mediating role of organizational cynicism in causing work alienation in higher educational institutions. *Journal of Business Strategies*, 13(1), 89-108. Access: <http://greenwichjournals.com/index.php/businessstudies/article/view/324>
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-217. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/235602>

- Yılmaz, H. (2018). *Örgütsel adalet algısı ve personel güçlendirmenin iş performansına etkisi: Örgütsel sinizmin rolü* (Doktora tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Yiğitol, B. ve Büyükmumcu, S. (2021). Covid-19 korkusu, kişilik özellikleri, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(Pandemi Özel Sayısı), 3414-3447. Doi: <https://doi.org/10.26466/opus.890502>
- Yildiz, H. and Kavak, O. (2017). The regulatory role of compassion in the influence of the personality trait of responsibility on task and contextual performance. *Journal of Management Marketing and Logistics*, 4(4), 408-422. Doi: <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.729>
- Yüksekbilgili, Z. ve Küçüközkan, Y. (2017). Sağlık kurumlarında örgüt iklimi ile çalışanların iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(17), 34-46. Doi: <https://doi.org/10.21076/vizyoner.283317>