

ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISININ ÖRGÜTSEL SİNİZME OLAN ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK İSTANBUL'DA YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

Öğretim Görevlisi H. Esra Karatürk
hekaraturk@gelisim.edu.tr

İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul Gelişim MYO, Yönetim ve Organizasyon
Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı
Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enst., İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon
Programı, Doktora Öğrencisi

ÖZET

Bu çalışmada, örgütsel politika algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Çalışmanın örneklemini İstanbul'da bulunan bir vakıf üniversitesinde çalışan öğretim görevlileri oluşturmaktadır. Anket yöntemiyle veriler elde edilmiş ve güvenilirlik analizlerinin ardından faktör analizi, Pearson Korelasyon analizi ve kademeli (aşamalı) regresyon analizi yapılarak öğretim görevlilerinin çalıştıkları kuruma yönelik örgütsel politika algılarının, örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak örgütsel politika algılarının örgütsel sinizmle pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmüş ve örgütsel politika algısının iki boyutunun bu ilişkiyi belirlediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Politika Algısı, Örgütsel Sinizm, Kademeli (Aşamalı) Regresyon Analizi, Öğretim Görevlileri

SUMMARY

In this study, the effect of perceived organizational policy on organizational cynicism is investigated. The sample of the study consists of lecturers working in a foundation university in Istanbul. Data were obtained by survey method and after the reliability analysis, factor analysis, Pearson Correlation analysis and gradual (stepwise) regression analysis were conducted to measure the effect of the organizational policy perceived by the instructors on the cynicism. As a result, it is seen that perceived organizational policy has a positive relationship with organizational cynicism and it is concluded that two dimensions of perceived organizational policy determine this relationship.

Key Words: Perception of Organizational Politics, Organizational Cynicism, Gradual (Stepwise) Regression Analysis, Lecturers

1. GİRİŞ

Gönüllülük esasına dayanarak en az iki ya da daha fazla kişi tarafından ortak amaçların gerçekleştirilmesi amacıyla oluşturulan yapılar örgüt olarak tanımlanır (Koçel, 2015:71). Dolayısıyla örgütler doğaları gereği farklı özellikleri, hedefleri, çıkarları ve beklentileri olan birey ya da grupların bir araya geldikleri ortamlardır. Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri tüm bu birey ya da bireylerden oluşan grupların örgütsel amaçlara ulaşabilmek için işbirliği yapabilmeleri esasına dayansa da, farklılıkları, örgüt hayatında bir takım çatışmalara gerekçe olabilmektedir. Örgüt

üyeleri kendi çıkarları ve örgütsel çıkarlarını elde edebilmek için çeşitli faaliyetler göstermektedirler. Bu faaliyetleri sergilerken sahip oldukları örgütsel güç birikimlerini kullanmaları diğer örgüt üyelerini de etkileyecek ve söz konusu faaliyetler örgütü politik bir alana dönüştürecektir. Nitekim örgütler Mintzberg (1985)'in de ifade ettiği gibi, birbirleriyle ortak çıkarları dolayısıyla rekabet içerisinde bulunan bireyler tarafından oluşan arenalara benzetilebilir.

Örgüt hayatı, çalışanların etkili ve verimli olarak sergileyecekleri performanslarına yönelik olarak ciddi etki oluşturan birçok değişkenle ilişki içerisinde yer almaktadır. Örgütsel politika algısı da bu değişkenler arasında bulunmaktadır. Çalışanların, örgüt bünyesinde gerçekleşen ilişkileri politik olarak değerlendirmeleri, oluşturacakları tutumları ve sergileyecekleri davranışları belirlemede kaçınılmaz bir rol oynamaktadır. Bu araştırma, çalışanların örgütsel politika algılarının etkisi altında yer alan unsurlardan birinin onların örgütsel sinizm düzeyleri olduğu temelinde şekillendirilmiştir. Sinizm, örgüt çalışanlarının üyesi oldukları örgüte yönelik oluşturdukları negatif tutumları ve hissettikleri güvensizlik duyguları ile açıklanmaktadır. Çalışanların örgütsel politika algılarından da olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada, öncelikle örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizm kavramları tanıtılacak ardından da ampirik olarak bu değişkenlerin ilişkisini ortaya koymak amacıyla saha çalışmasına ve elde edilen bulguların sonuçlarıyla birlikte yorumlarına yer verilecektir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel politika, farklı düzey ve açılardan yoruma açık olduğu için literatürde onun tanımına yönelik olarak tam bir fikir birliğinden söz edilememektedir. Pfeffer (1981), örgütsel politika ile güç ilişkilerini vurgulayarak örgütsel politikayı, kaynak elde etmek ya da istenen sonuca ulaşmak amacıyla güç kullanmak olarak ifade ederken; Farrell ve Peterson (1982) ise, birey ya da grubun kendi faydasına yönelik olarak örgüt tarafından kabul edilen kural ve örgütsel amaçların dışında etkinlikte bulunulması şeklinde ifade etmiştir. Drory ve Romm (1990)'a göre örgütsel politikanın tanımı için üç unsurun varlığının olması gerekir. Bu unsurlar; Bireyin ve grupların başkalarının tutum ve davranışlarını değiştirmek amacıyla gerçekleştirdiği çabalar anlamına gelen etkileme; Birey ve grup isteklerinin örgütün biçimsel kural ve yönetmelerinin dışında elde edilmesi olarak ifade edilen örgütteki biçimsel düzenlemelerinin dışında kalmak ve elde edilmek istenen sonucun başkalarının faydası ile çelişkili olması durumuyla açıklanan çatışmadır. Tüm bu unsurlara yönelik uygulamalar kimi örgüt üyeleri tarafından olumlu bir şekilde algılanırken kimileri için de olumsuz olarak algılanmaktadır. Çünkü örgüt üyelerinden biri için faydalı olan, bu sebeple de olumlu şekilde algılanan bir durum, diğer bir üyenin beklentileriyle uyuşmamakta, dolayısıyla da onun için faydalı görülmemektedir. Bu gerekçeyle de örgütsel politika algısının bir yönüyle olumlu bir yönüyle de olumsuz bir durum olduğundan bahsedilebilmektedir. Söz konusu algılar örgüt üyelerinin davranışlarına yansyarak onların örgütsel tepkilerini, yaptıkları işle örgütsel beklentilerini, yönetici ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerini ve işine yönelik oluşacak sonuçları da şekillendirecektir. Bu yönüyle örgütü politik olarak algılayan bir örgüt üyesinin sergilediği davranışlar da aynı yönde politikleşecektir. Harrell-Cook vd. (1999) tarafından örgütsel politika algısı, " Örgüt üyelerinin öznel değerlendirme durumlarını ya da politik olarak davranışlarını içerir. Daha spesifik anlamda, örgütsel politika algısı, çalışma ortamının politik davranışlarda bulunan iş arkadaşları ve yöneticiler veya bu tür davranışları teşvik eden örgütsel politikalar tarafından karakterize edilme derecesinin öznel yorumlarıdır" şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Dolayısıyla örgüt çalışanlarının subjektif algılarına dayanmaktadır ve aynı davranışın etkisi altında bireyler bu gerçekliği birbirlerine kıyasla farklı yorumlayarak değerlendirebilirler. Bireylerin gerçekliğini oluşturan algısal yorumlarıdır ve bu yorumlar doğrultusunda da davranışları şekillenir (Ekinci,2016).

Örgütsel politika algısına yönelik olarak Ferris vd. (1989) tarafından geliştirilen modelde örgütsel politika algısını oluşturan öncüller, örgütsel etkiler, görev ile çalışma ortamı etkileri ve kişisel etkiler şeklinde üç grupta ifade edilmiştir. Örgütsel etkiler arasında, gücün ve kontrolün örgütün üst basamaklarındaki dağılımını ifade eden merkezileşme; örgütsel kural ve standartların yazılı bir şekilde oluşturularak tüm örgüt çalışanları tarafından paylaşılmasını ifade eden biçimselleşme; örgütün üst hiyerarşik basamaklarında görülen dolayısıyla politik algının üst yönetime has bir olgu olduğunu ifade eden hiyerarşik düzey ve örgüt bünyesindeki üstlere bağlı astların

sayısının arttıkça üstün astına gerektiği ölçüde zaman ayıramamasından kaynaklandığını savunan kontrol alanı şeklinde belirtilir.

Görev ve çalışma etkilerini ise iş özerkliği, görev çeşitliliği, geri besleme, yükselme imkânı, üstlerle ve çalışma arkadaşlarıyla kurulan ilişkiler şeklinde ifade edilen unsurlar olarak belirtilir (Ferris ve Kacmar, 1992). İş özerkliği ile çalışanların iş çeşitliliğinin olmaması, o bireyleri diğer örgüt çalışanlarının kontrol odağı haline getirmesi dolayısıyla kişilerin çalıştığı örgütü politik algılamasına sebep olabilecektir. Aynı şekilde sağlıklı geri bildirimlerin yapılmaması sebebiyle bireylerin görevleriyle ilgili daha fazla bilgiye sahip olamaması ve örgüt içerisindeki terfi olanaklarının kısıtlı olmasıyla bireylerin ulaşmak istedikleri pozisyonları elde etmek için örgütte politik davranışlara yönelebilir. Bu durum da diğer çalışanlar için örgütün daha çok politik algılanmasına gerekçe olabilir.

Her ne kadar yaş, eğitim seviyesi, cinsiyet gibi özelliklerle örgütsel politika algısı arasında ilişki bulamayan çalışmalar olsa da (Atinc vd., 2010), Ferris vd. (1989) tarafından geliştirilen model kapsamında, yaş ve cinsiyet gibi demografik özelliklerle makyavel ve kendini izleme olarak ifade edilen bireysel özelliklere de yer verilir. Makyavelist kişiler Ertekin ve Ertekin (2003)'e göre, gücü severler ve kendileri ve kişisel hedeflerine ulaşmak amacıyla içinde yer aldıkları duruma göre hareket ederek çevresindeki kişileri kullanabilirler. Literatürde makyavel kişilik ile örgütsel politika algısı arasında pozitif ilişkiye rastlanılan çalışmalar bulunmaktadır (Atinc vd., 2010; O'Connor ve Morrison, 2001; Valle ve Perrwe).

Örgüt bünyesinde yaşanan çatışmalar politika algısının güçlü bir göstergesidir (Eisenhardt ve Bourgeois, 1988). Vigoda-Gadot vd. (2003) tarafından örgütsel politika algısı, " Genellikle çalışanların, çatışan durumlarda avantaj sağlamak ve çıkarlarını güvence altına almak için diğer örgüt üyeleri tarafından kullanılan güç ve etki düzeyi hakkındaki görüşlerini yansıtır" şeklinde ifade edilir. Bazı örgüt bireyleri için bu tür eylemler diğerlerine göre daha olumsuz olarak algılanarak (Davis ve Gardner, 2004), çalışanlarda stres, memnuniyetsizlik ve işi bırakma gibi negatif sonuçlar doğurur (Poon, 2003; Miller ve diğerleri, 2008). Dolayısıyla bir yönüyle örgütsel etkinliği düşüren örgütsel politika algısı, çalışanların kuruma olan güvenini sarsarak onlarda sinik tutumlar geliştirir (Davis ve Gardner, 2004).

2.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel yapıların oluşumu, işi gerçekleştirenlerin çalışanlar olması dolayısıyla, onların bireysel değerlerinin anlaşılmasını gerekli kılar. Çalışanların içselleştirilmiş değerlerinin kişisel davranış kalıplarını belirlediği, oluşturduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu değerlerle tutarsız olan herhangi bir eylem, onlarda utanç, kendi kendine değer kaybı ya da güvensizlik gibi olumsuz hisler geliştirecektir (Meglino& Ravlin, 1998; Naus vd., 2007). Bu hisler dolayısıyla çalışanların ait oldukları örgütlerine yönelik olumsuz tutumları görülmektedir. Bu da örgütsel sinizm kavramını gündeme getirmiştir. Örgütsel sinizmin, çalışanların örgütüne yönelik olumsuz tutumları ile karakterize edilmesi, onun özellikle çağdaş yönetim felsefesindeki önemini artırmaktadır. Çalışanların içinde bulundukları örgütten uzaklaşmasına neden olacak duyguları barındıran sinizm kavramı, onların üretkenlik düzeylerini, bağlılıklarını, motivasyon seviyelerini ve yaşanabilecek zor durumlar karşısında mücadele edebilme düzeylerini de azaltacaktır (Kacir, 2016).

Kökeni MÖ. 4. Yüzyıla dayanan sinizm, Antik Yunan'da, kendisi de bir sinik olan Sokrates ve onun takipçileri Antisthenes ve Sinope'li Diogenes tarafından bir yaşam tarzı olarak ortaya atılmıştır (Shea, 2010:1). Mautner (2009) tarafından sinizm, "İnsanların gizli, açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu; kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için sırf araç olarak başkasıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimidir" şeklinde ifade edilir. İnsanların bireysel bir özelliği ve hisleri şeklinde ifade edilmesinin haricinde sinizmle ilgili olarak yapılan birçok çalışma göstermektedir ki sinizm, değişen çevresel unsurlar dolayısıyla oluşan olumsuz tutumlardır (Andersson& Bateman, 1997:450).

Sinizm, insanların yaşadıkları hayal kırıklıklarıyla baş edebilmek için oluşturdukları bir tür savunma mekanizması olarak kabul edilir (Brandes, 1997). İnsanların karşılıklı ilişkilerindeki temel dayanağının çıkar ilişkileri olduğunu düşünen sinikler, çevrelerindeki bireylerin davranışlarını da samimiyetten uzak, ikiyüzlü olarak yorumlarlar. Bu düşünce farklı anlamlar içeren bakışlar, iğneleyici bir mizah, tuhaf tebessümler gibi sözel olmayan ifadelerle de görülür (Dean vd., 1998:344). Ayrıca Abraham (2000) tarafından sinik çalışanlar; sıklıkla şikayet etmeleri, kendi

örgütlerini ve yöneticileri de dâhil olacak şekilde diğer çalışanları beğenmediğini gösterir davranışlar sergilemeleri, sürekli olarak da iyimserlikten uzak ifadelerde bulunmaları dolayısıyla diğer çalışanlardan ayrılmaktadır (Abraham, 2000: 270). O' Brien vd., (2004) örgütsel sinizmi, çalışanların psikolojik kaçışları ve kendilerini özgür hissedebilmelerinin şekli olarak tanımlarken; O'Leary (2003) adalet algısını vurgulayarak, örgütün yönetim uygulamalarına yönelik derin bir hayal kırıklığı içerdiğini ifade eder.

Örgütsel sinizm, çalışanların örgüte yönelik tutumlarında, bileşenlerini oluşturan üç unsura dikkat çekilerek şu şekilde de ifade edilir (Brandes, 1997, Dean, vd. 1998; Smith, 1947; Rosenberg & Hovland, 1960; Hilgard, 1980; Eagly & Chaiken, 1993):

- 1- Dürüstlüğü olmadığına dair inanç,
- 2- Gerçekleşen olumsuz durumların ardından oluşan duygusal tepkiler,
- 3- Bu inanç ve duygusal tepkilerle tutarlı bir uyum gösteren aşağılayıcı ve küçümseyici davranışlara olan eğilim.

Bu şekilde kavramsallaştırılan sinizm, tutum teorisinin boyutlarıyla açıklanmaya çalışılır. Bu boyutlar; bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardır.

a) Bilişsel (İnanç) boyut: Örgütsel sinizmin ilk boyutu bilişsel boyuttur. Bu boyut, direkt olarak bilinç dolayısıyla geliştirilir. Bu boyutta sinikler; örgütlerinin adaletten, dürüstlükten, samimiyet gibi ilkelerden yoksun olduğunu düşünerek örgütsel işleyişle kendilerini aldattıklarına inanmaktadırlar (Dean vd., 1998:345). Sinik çalışanların inançları şu şekilde kendini göstermektedir (Brandes, 1997; Brandes & Das, 2006; Dean vd., 1998):

- Örgütünün resmiyet taşıyan beyanları önemsenmez.
- Örgüt çalışanlarına güvenilmez, onlar yalan söyleyebilirler aynı zamanda sergiledikleri davranışlar doğru olmayabilir.
- Örgütsel ilişkilerin temel dayanağı bireysel çıkarlardır.

b) Duyuşsal boyut: Örgütsel sinizmi oluşturan ikinci boyuttur. Birey geliştirdiği inançlarını örgüte yansıtarak ona yönelik olumsuz duygular hissetmeye başlar. Bu hisler; nefret, öfke, bıkkınlık, utanç ve saygısızlık gibi duygusal tepkilerdir (Abraham, 2000). Brandes ve Dean tarafından sinik çalışanların, üyesi oldukları örgütte kendi standartlarını kıyasladıklarında kendilerini örgütten daha üstün olarak gördüklerini, bundan da gizlice keyif aldıklarını söylemektedirler (Brandes, 1997:31; Dean vd., 1998: 346).

c) Davranışsal boyut: Örgütsel sinizmin son boyutudur. Bu boyutta, örgüte yönelik olumsuz hislere sahip olan çalışanlar, bu isteğini eyleme dönüştürerek bu doğrultuda davranışlar göstermektedirler. Bu davranışlar örgütsel yapıyı, işleyişi ve adalet anlayışını suçlayan, eleştiren ifadeler, iftira ve cephe almalar şeklinde görülebilmektedir (Tumer & Valentine, 2004:127). Davranışsal boyutta bulunan bir çalışan örgüt yöneticilerinin kararlarına yönelik olan eleştirilerini diğer arkadaşlarının yanında yaparak onlarda da negatif etkiler oluşturabilir (Kacı, 2016: 28).

Örgütsel sinizme yol açabilecek unsurlar arasında iş güvencesizliği, yüksek düzeyde ve ani yaşanan işten çıkarmalar, azınlıkların iyi düzeylerde çalıştırılmaması, ücret artışlarıyla sergilenen performansın paralel olmaması inancı, yüksek yönetici maaşları sayılabilir (Andersson, 1996; Reichers vd., 1997). Ayrıca adaletsiz davranışlardaki artış, örgütsel desteğin yoksunluğu, psikolojik sözleşme ihlalleri, uzayan çalışma saatleri ve etkinlikten uzak lider davranışları örgütsel sinizmin oluşumunda etkili olan diğer değişkenlerdir (Cartwright & Holmes, 2006:201; Eaton, 2000:8; James, 2005:37).

Örgütsel sinizmin olumsuz tutumlar olarak değerlendirilmesinden dolayı etkileri de olumsuz olarak ele alınmaktadır. Fakat bu kavram, örgütsel kararları ve yönetim stratejilerini sorgulayıcı yönüyle bazı örgütsel yanlışların fark edilmesini de sağlayabilmektedir. Bu açıdan yeterli desteğin sağlanmasıyla örgütün vicdanının sesi olabilmektedirler (Naus, 2007; Dean vd., 1998).

2.3. Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Sinizm

Örgütsel politikalar hemen hemen her örgüt ortamının yaygın bir unsurudur ve etkisi de çeşitli alanlarda kanıtlanmıştır (Kacmar & Baron, 1999). Bu tür eylemlere örnek olarak, yükselmek için iş arkadaşlarını karalamak, başkaları üzerindeki üstünlüğün korunması için bilgileri gizlemek, diğer çalışanlara yardım etmek amacıyla kendini kısıtlamak ve maaş zammı veya terfi almak için üstlerine yaranmaya çalışmak sayılabilir (Poon, 2003; Poon, 2006). Bu tür davranışlar örgütsel adaletle de ilişkilidir ve çalışanlarda oluşan örgütsel politika algısı, onların örgütü adaletten yoksun olarak değerlendirmelerinde etkili olmaktadır (Karatürk vd., 2019). Buna ek olarak ödül-çaba ilişkisine ilişkin düşük beklentilerle de bağlantılı olduğu ortaya konmuştur, çünkü ödüller yetkinlik temelinde değil, bireylerin politik davranma becerisi düzeyinde verilir (Poon, 2006; Zivnуска, vd., 2004). Ammeter vd. (2002), politik davranışların kendine odaklı olabileceğini kabul ederken aynı zamanda belirsizliği azaltmaya, otorite ile hiyerarşi arasındaki boşlukları telafi etmeye ve örgütsel başarı için kaynakları harekete geçirmeye yardımcı olabileceklerini de belirtmektedirler. Bunun gibi bazı araştırmacılar her ne kadar politikanın kötü ve istenmeyen bir durum olarak görülmesi gerektiği fikrinden vazgeçmeye başlasalar da bu kavram, genel olarak örgütsel çevrenin olumsuz bir niteliği olarak görülmektedir (Dawis ve Gardner, 2004). Bu konuya yönelik olarak yapılan çalışmalar, kişilerarası güvenin algılanan politikalardan etkilendiği ve örgütün bütünlüğünü zayıflattığı iddiasını doğrulamıştır (Parker vd., 1995; Reichers vd., 1997). Örgüte olan güvenin zayıflaması da sinik tutumları arttırarak örgütle ilgili olumsuz yorumlar, değişim çabalarına verilen cevaplar ve işe devamsızlık gibi bireysel davranışları etkileyebilecek bir değişken olarak dikkat çeken, kuruma karşı negatif bir tutum olan sinizmi tekrar gündeme getirmiştir (Abraham, 2000; Dean, Brandes, Ve Dhwardkar, 1998; Wanous, Reichers ve Austin, 1994). Ayrıca Richardsen ve ark. (2006), politik davranışların oluşmasında önemli bir etkisi olduğu kabul edilen artan iş gereksinimlerinin ve azalan kaynakların, çalışanlarda sinik tutumların ortaya çıkmasına temel teşkil ettiğini ifade etmektedir.

Sinik çalışanlar, üyesi oldukları örgütlerine güvenmeme ve örgütsel uygulamalarla politikalar hakkında eleştirel bir görüşe sahip olma eğilimindedirler. Dolayısıyla örgüt bünyesinde örgütsel politika algısı ivme kazandıkça çalışanlar, örgütün normlarının, karar verme faaliyetlerinin ve sonuçlarının bütünlüğünden şüphe duymaya başlarlar. Örgütsel prosedürleri önyargılı olarak algırlarlar, bu da aralarında küçümseme, öfke ve hayal kırıklığı gibi duyguların güçlenmesine yol açar. Çalışanların örgütlerine dair bu olumsuz tutumu, örgütsel sinizm biçimini almaktadır ve bu tür çalışanlar, örgütlerine yönelik duygularının üstesinden gelebilmek için üyesi bulundukları örgütlerinden ayrılmaya daha yatkın olmaktadır (Singh ve Randhawa, 2021). Örgütsel davranış literatüründeki birçok değişkenle ilişkisi göz önünde bulundugunda söz konusu araştırmanın, örgütsel literatüre güçlü bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Anket tekniğiyle elde edilen veriler, SPSS 20 programı ile değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi yapılarak güvenilirlikleri değerlendirilmiştir. Araştırmaya dâhil olan öğretim görevlilerin demografik özelliklerine dair veriler, frekans analizleri ve yüzdesel değerler yardımıyla açıklanmıştır. Araştırma verileri, açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi, pearson korelasyon tekniği ve kademeli regresyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

3.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın amacı; örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizmin birbirleriyle olan ilişkisinde örgütsel politika algısının örgütsel sinizmi nasıl etkilediğini belirlemektir. Bu doğrultuda çalışmanın evrenini İstanbul ilindeki bir vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan 221 öğretim görevlisi oluşturmaktadır. Belirlenen örneklem grubundan 198 tanesine ulaşılarak anket formları elden dağıtılmış ve 179 tanesi ilerleyen günlerde geri toplanmıştır. Katılımcı öğretim görevlileri tarafından bazı soruların boş bırakılmış olması dolayısıyla 27 anket formu değerlendirme dışında tutularak 152 anket formu analize dahil olmuştur. Bu doğrultuda örneklemin % 68. 77 oranında evreni temsil ettiği söylenebilir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılacak verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Birinci bölümünde demografik değişkenlere yönelik soruların yer aldığı anket formunun ikinci bölümünde, örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizme yönelik ifadelerin yer aldığı ölçekler bulunmaktadır.

3.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan öğretim görevlilerinin demografik özelliklerine ilişkin frekans analizleri ve yüzdesel değerleri aşağıdaki tablo yardımıyla açıklanmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablolar	Gruplar	Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	82	53,9
	Erkek	70	46,1
	Toplam	152	100
Medeni Durum	Bekâr	101	66,4
	Evli	51	33,6
	Toplam	152	100
Yaş	25 yaş ve altı	4	2,6
	26-35 yaş	129	84,9
	36-45 yaş	14	9,2
	46-55 yaş	3	2
	56 yaş ve üstü	2	1,3
	Toplam	152	100
Eğitim Durumu	Lisans	30	19,7
	Yüksek Lisans	106	69,7
	Doktora	16	10,5
	Toplam	152	100
Gelir Düzeyi	1405-2500 tl	2	1,3
	2501-3500 tl	127	83,6
	3501-4500 tl	21	13,8
	4501 ve üzeri	2	1,3
	Toplam	152	100
İş Tecrübesi	1 yıldan az	22	14,5
	1-3 yıl	51	33,6
	4-6 yıl	52	34,2
	7-9 yıl	22	14,5
	10 yıl ve üzeri	5	3,3
	Toplam	152	100

3.4. Örgütsel Politika Algısı Ölçeği

Örgütsel politika algısına yönelik değişkenler, Ferris ve Kacmar (1991) tarafından geliştirilen ve oldukça yaygın olarak tercih edilen Örgütsel Politika Algısı Ölçeği ile ölçülmüştür. Katılımcı öğretim görevlilerine 5’li Likert ölçeğinde 31 ifadeyi kapsayan sorular sorularak bu sorulara verilen cevaplar SPSS 20 programı kullanılarak açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yardımı ile değerlendirilmeye çalışılmıştır. Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine dahil olan değişkenler arasında ilişkinin olduğu ve yapılan test sonucunda elde edilen KMO değerinin de faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir ($KMO=0.816>0,60$). Varimax yöntemi seçilerek yapılan faktör analizi sonucunda değişkenler, 5 faktör altında toplanmıştır. Faktör yükü 0,49’un altında

olan ve iç tutarlılığı olumsuz şekilde etkileyen 3,9,13,17,23,25,27,29,30 numaralı ifadeler ölçekten çıkartılarak elde edilen faktörler isimlendirilmiştir.

Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda 22 ifadeden oluşan örgütsel politika algısı ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ,925 olarak hesaplanmıştır. Görüldüğü gibi ölçeğin güvenilirlik değeri oldukça yüksek derecede kabul edilebilirdir. Örgütsel Politika Algısı ölçeğine dair faktör yapısı, her faktörün güvenilirlik ve açıklayıcılık değerleri Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2: Örgütsel Politika Algısına Dair Faktör Analizi Tablosu

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Faktörün Güvenilirliği
Menfaatleri Ön Planda Tutmak	ÖPA 10	,809	40,576	0,890
	ÖPA 21	,686		
	ÖPA 22	,682		
	ÖPA 15	,667		
	ÖPA 12	,615		
	ÖPA 8	,573		
Güçlenmek İçin Gerekeni Yapmak	ÖPA 18	,793	8,148	0,851
	ÖPA 2	,730		
	ÖPA 1	,608		
	ÖPA 4	,566		
	ÖPA 16	,554		
	ÖPA 7	,538		
Çalışma Arkadaşlarının Davranışları	ÖPA 6	,507	7,542	0,660
	ÖPA 5	,781		
	ÖPA 20	,580		
Üstün Davranışları	ÖPA 19	,496	6,411	0,787
	ÖPA 14	,842		
	ÖPA 28	,751		
Örgüt Politikaları ve Uygulamaları	ÖPA 11	,565	5,214	0,619
	ÖPA 26	,752		
	ÖPA 24	,645		
	ÖPA 31	,571		

3.5. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Örgütsel sinizme yönelik değişkenler, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile ölçülmüştür. Katılımcı öğretim görevlilerine 5’li Likert ölçeğinde 13 ifadeden oluşan sorular sorularak bu sorulara verilen cevaplar SPSS 20 programı kullanılarak açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yardımı ile değerlendirilmeye çalışılmıştır. Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine dahil olan değişkenler arasında ilişkinin olduğu ve yapılan test sonucunda elde edilen KMO değerinin de faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir ($KMO=0.901>0,60$). Varimax yöntemi seçilerek yapılan faktör analizi sonucunda değişkenler, 3 faktör altında toplanmıştır.

Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda 13 ifadeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri ,939 olarak hesaplanmıştır. Görüldüğü gibi ölçeğin güvenilirlik değeri oldukça yüksek derecede kabul edilebilirdir. Örgütsel Sinizm ölçeğine dair faktör yapısı, her faktörün güvenilirlik ve açıklayıcılık değerleri Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3: Örgütsel Sinizme Dair Faktör Analizi Tablosu

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Faktörün Güvenilirliği
-------	-------	-------------	-----------------------------	------------------------

Duyuşsal Boyut	ÖS 7 ÖS 8 ÖS 5 ÖS 9 ÖS 10 ÖS 4	,913 ,911 ,887 ,828 ,672 ,644	59,099	0,950
Bilişsel Boyut	ÖS 2 ÖS 1 ÖS 3 ÖS 6	,832 ,784 ,735 ,642	10,570	0,862
Davranışsal Boyut	ÖS 12 ÖS 13 ÖS 11	,932 ,695 ,553	9,335	0,761

4. BULGULAR

4.1. Betimleyici İstatistikî Bulgular

Tablo 4'de araştırma değişkenlerine yönelik ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon katsayıları görülmektedir. Görüldüğü gibi öğretim görevlilerinin örgütsel politika algısı ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu ($r=-.755$) belirlenmiştir. Örgütsel politika algısı ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki en yüksek ilişki, örgütsel politika algısının alt boyutu olan menfaatleri ön planda tutmak ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel boyut arasında görülmektedir ($r=.813$). Öğretim görevlilerinin örgütsel politika algılarının orta düzeyde ($X= 3.05$) ve örgütsel sinizm düzeylerinin de orta düzeyde ($X= 2,89$) olduğu görülmüştür.

Tablo 4: Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Menfaatleri Ön Planda Tutmak	1									
2 Güçlenmek İçin Gerekeni Yapmak	,692* *	1								
3 Çalışma Arkadaşlarını n Davranışları	,618* *	,522* *	1							
4 Üstün Davranışları	,661* *	,505* *	,504* *	1						
5 Örgüt Politikaları ve Uygulamaları	,387* *	,485* *	,348* *	,325* *	1					
6 Duyuşsal B.	,689* *	,550* *	,403* *	,524* *	,434* *	1				
7 Bilişsel B.	,813* *	,628* *	,452 *	,530* *	,403* *	,708* *	1			
8 Davranışsal B.	,473* *	,352* *	,335* *	,371* *	,335* *	,619* *	,525* *	1		
9 Örgütsel Politika Algısı Genel	,901* *	,871* *	,734* *	,746* *	,598* *	,683* *	,760* *	,478* *	1	
1 Örgütsel 0 Sinizm Genel	,775* *	,606* *	,459* *	,561* *	,459* *	,944 *	,864* *	,758* *	,755* *	1

Ortalama	3,12	3,23	2,81	2,85	2,93	2,66	3,13	3,01	3,05	2,89
St. Sapma	1,00	0,85	0,96	1,04	0,91	1,13	1,08	0,94	0,76	0,94

**< 0.01 düzeyinde anlamlı.

4.2. Örgütsel Politika Algısı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Kademeli Regresyon Analizi

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan Örgütsel Politika Algısının, bağımlı değişkeni olan Örgütsel Sinizm düzeyini en iyi açıklayan, en fazla faktör sayısını tespit edebilmek amacıyla kademeli (aşamalı) regresyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 5'de Kademeli regresyon analizine yönelik sonuçlar görülmektedir.

Tablo 5: Kademeli Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	St.Beta	t	p	R ²	Düz.R ²	F	VIF	CI
Model 1 Bilişsel	Menf.Ön Planda Tutmak	,773	15,126	,000	,661	,658	291,843	1,177	7,227
	Güçl.İçin Ger.Yapmak	-	-	-	-	-	-	-	-
	Çal.Ark.Davr.	-	-	-	-	-	-	-	-
	Üstün Davr.	-	-	-	-	-	-	-	-
	Örg. Pol. ve Uygulamalar	,103	2,025	,045*	,670	,665	150,988	1,177	8,203
Model 2 Duyuşsal		,613	9,831	,000	,475	,471	135,625	1,177	7,227
		-							
		-							
		-							
		,196	3,146	,002*	,508	,501	76,781	1,177	8,203
Model 3 Davranışsal	Menf.Ön Planda Tutmak	,403	5,246	,000	,224	,218	43,203	1,177	7,227
	Güçl.İçin Ger.Yapmak								
	Çal.Ark.Davr								
	Üstün Davr.								
	Örg. Pol. ve Uygulamalar	,179	2,329	,021*	,251	,241	24,951	1,177	8,203
Model Sinizm Genel	Menf.Ön Planda Tutmak	,703	13,027	,000	,601	,599	226,290	1,177	7,227
	Güçl.İçin Ger.Yapmak								
	Çal.Ark.Davr.								
	Üstün Davr.								
	Örg. Pol. ve Uygulamalar	,186	,3,446	,001	,631	,626	127,283	1,177	8,203

Tablo 5'teki kademeli regresyon analizi sonuçlarında görüldüğü gibi, örgütsel sinizmin boyutları ile örgütsel politika algısının boyutlarının dahil olduğu bütün modellerde menfaatleri ön planda tutmak ile örgütsel politika ve

uygulama algıları önemli değişkenler olarak içeride yer alırken; üstün davranışı, çalışma arkadaşlarının davranışları ve güçlenmek için gerekeni yapmak boyutları regresyon analizinin dışında kalmışlardır. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlara yönelik modelin anlamlılık değerini ifade eden p değeri, örgütsel politika ve uygulamalarında $p < 0,05$, menfaatleri ön planda tutmak da ise $p < 0,01$ önem derecesinde anlamlı çıkmıştır. Örgütsel politika algısının beş boyutu içerisinde, örgütsel sinizm tutumunu en iyi açıklayan maksimum sayıda değişkeni belirlemek üzere yapılan kademeli regresyon analizi sonucunda ise, örgütsel sinizme ilişkin modelde menfaatleri ön planda tutmak ve örgütsel politika ve uygulamalar önemli birer değişken olarak içeride yer alırken; üstün davranışı, çalışma arkadaşlarının davranışları ve güçlenmek için gerekeni yapmak boyutları regresyon modelinin dışında kalmışlardır. Modelin anlamlılığını gösteren p değeri, $p < 0,01$ önem derecesinde anlamlı çıkmıştır. Modelde bu iki değişkeninin örgütsel sinizm tutumunu açıklama yüzdesini gösteren düzeltilmiş R2 değeri, 0,62'dir. Yani bu değişkenler örgütsel sinizm tutumunu %62 oranında açıklamıştır. Bu doğrultuda kademeli regresyon analizi sonuçlarına göre; bağımsız değişkenler (menfaatleri ön planda tutmak, güçlenmek için gerekeni yapmak, çalışma arkadaşlarının davranışları, üstün davranışı ve örgütsel politika ve uygulamalar) içerisinde, örgütsel sinizm bağımlı değişkenini en iyi açıklayan boyutlar, standart beta katsayısının diğer değişkenlere göre daha yüksek olması nedeniyle menfaatleri ön planda tutmak ile örgütsel politika ve uygulamalar boyutlarıdır.

5. Sonuç ve Öneriler

Yapılan araştırmanın sonucunda örgütsel politika algısıyla örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü, güçlü bir ilişki tespit edilmiş, bu ilişkinin de % 62 düzeyinde örgütsel politika algısının menfaatleri ön planda tutmak ile örgütsel politika ve uygulamalar boyutları tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel ortamlardaki transferlerin, terfilerin ya da kıymetli görülen kaynakların kıt olması, örgütsel aktörler arasındaki rekabeti artırır. Hedeflediği bir yere sahip olmak veya değerli görülen bir neticeye erişebilmek için davranışta bulunmak politik bir eylem şeklinde kabul edilirse, tüm örgütlerde politik eylemlerin olabildiğini ifade etmek yanlış olmaz. Bu açıdan örgütlerdeki hangi kaynakların kıt olduğunun bilinmesi, politik eylemlerin hedeflerinin de öngörülmesinde oldukça önemlidir. Bir başka ifadeyle, kritik önemi olan örgüt kaynaklarına yönelik kontrol gücüne sahip olan her örgüt yöneticisi, politik davranışların da potansiyel bir hedefi şeklindedir. Kaynağın çekiciliği ve hızlı bir şekilde amaca götüren durumlar da politik davranışlar içerisine girip girmemede takınılacak tutumun seçilmesinde etkili olacaktır. Mesela, terfi etmek gibi tüm örgüt çalışanları için önemli görülen bir hedefe sahip olmada göze alınacak politik eylemlerle bir takım sosyal aktivitelere katılmak gibi az sayıdaki kişi için değerli bulunan bir amacın elde edilmesine yönelik sergilenecek politik eylemler aynı şiddette olmayacaktır. Bu gibi durumlar örgüt içerisindeki çatışmaları arttırarak bir yönüyle rekabetin şiddetini yükselterek verimliliği arttıracak düşüncesiyle yöneticiler tarafından görmezden gelinen hatta örgüt çalışanlarının motive olabilmelerini sağlayıcı davranışlar olarak görülerek güçlendirilmeye çalışılabilmektedir. Fakat belli bir düzeyde tutulamayan rekabet, yapıcı yönünü terk ederek örgüt çalışanlarında sinizm gibi örgüte yönelik negatif tutumların oluşmasına gerekçe olabilmektedir. Bu duruma engel olabilmek için örgüt üyeleri arasında şiddetlenen politik davranışların yönetim tarafından düzenlenmesi gerekir. Bu, daha yüksek düzeyde resmîleşme, yeterli ilerleme fırsatları, yapıcı geri bildirim, prosedür adaleti ve iş özerkliği sağlayan destekleyici bir çalışma ortamının güçlendirilmesiyle gerçekleştirilebilir. Bu tür önlemler, çalışanlara daha fazla rol netliği sağlayacak, işleriyle ilgili bilgilerini arttıracak ve çalışma ortamı üzerindeki kontrollerini arttıracaktır. Sonuç olarak da, çalışanların örgütsel politika algıları zayıflayacaktır. Ayrıca, öğretim görevlilerinin sinik tutumları, örgütsel uygulamalarla ilgili görüşlerini dile getirmelerine izin verilerek ve katılımcı karar alma faaliyetlerine dahil edilmeleriyle de yönetilebilir.

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların örgütsel politika algısı güçlendikçe örgüte yönelik güven duyguları zayıflamakta, örgüt yönetimini, politikaları ve örgüt çalışanlarını dürüstlükten yoksun aynı zamanda da sadece kendi çıkarlarına hizmet eden olgular şeklinde algılamakta, onlarda örgütsel verimliliğin düşmesine sebebiyet verecek duygu ve tutumlar geliştirmektedir. Örgüte yönelik aidiyet duyguları zayıf olan sinik çalışanlar işten ayrılma, örgütün malına zarar verme gibi niyetler de taşıyabilirler. İş yerinde sapkın davranışlar içerisinde yer alan örgütün malına zarar verme davranışları, örgütsel politika algısı ve örgütsel sinizm değişkenleriyle birlikte akademisyenler için araştırılabilecek bir konu olarak önerilebilir. Ayrıca gelecekteki çalışmalar için farklı

ölçeklerin kullanılması, farklı kültürlerin ve farklı örneklemelerin de dahil edilmesi düşünülebilir. İlerleyen zamanda gerçekleştirilecek bu çalışmaların bulgularının, mevcut çalışmaların bulgularıyla karşılaştırılması da literatürün zenginleştirilmesi hususunda muhtemelen fayda sağlayacaktır.

Örgütlerde oluşan politik ortamların olumsuz olarak değerlendirilerek örgüte yönelik sinik tutumların oluşmasına yol açtığı gibi onları artırabileceği de bu araştırma neticesinde ortaya konmuştur. Örgütsel sinizm, örgüte yönelik bireylerin samimiyetsiz, dürüstlükten uzak ve adaletsizlik algıları gibi olumsuz tutumlarla ilişkilidir ve bu duygular bireyleri işlerinden uzaklaştırarak, soğumalarına neden olur. Bu tutumlara sahip olan sinik çalışanlar işlerinden ayrılmasalar dahi örgüte yönelik olumsuz eylemlere yönelerek politik davranışlara girişebilecektir. Bu da ortamın daha da politikleşmesine sebebiyet vererek diğer çalışanlara da sirayet edebilecektir.

KAYNAKÇA

Abraham, R., “Organizational Cynicism: Bases and Consequences”, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), (2000), 269-292.

Ammeter, A. P., Douglas, C., Gardner, W. L., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2002). Toward a political theory of leadership. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 751–796.

Andersson, L. M. and Bateman, T.S., “Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects”, *The Journal of Organizational Behavior*, No.18, (1997), 449-470.

Atinc, G., Darrat, M., Fuller, B., ve Parker, B.W. (2010). Perceptions of Organizational Politics: A Meta-Analysis of Theoretical Antecedents. *Journal of Managerial Issues*, 22 (4), 494-513.

Byrne ZS (2005). Fairness Reduces the Negative Effects of Organizational Politics on Turnover Intentions: Citizenship Behaviour and Job Performance. *J. Bus. Psychol.*, 20(2): 175-200.

Brandes, P. M., *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (Dissertation of Doctor of Philosophy), The University of Cincinnati, 1997.

Brandes, P., & Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. In *Employee health, coping and methodologies* (Vol. 5, pp. 233-266). Emerald Group Publishing Limited.

Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human resource management review*, 16(2), 199-208.

Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader–member exchange perspective. *The leadership quarterly*, 15(4), 439-465.

Dean J. W., Brandes P., Dharwadkar R. (1998) Organizational Cynicism, *The Academy of Management Review* Vol. 23, No. 2 (Apr., 1998), pp. 341-352 (12 pages)

Drory, A., & Romm, T. (1990). The definition of organizational politics: A review. *Human relations*, 43(11), 1133-1154.

Drory, A. (1993). Perceived political climate and job attitudes. *Organizational Studies*, 14, 59–71.

Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt brace Jovanovich college publishers.

Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. York University.

Eisenhardt, K. M., & Bourgeois III, L. J. (1988). Politics of strategic decision making in high-velocity environments: Toward a midrange theory. *Academy of management journal*, 31(4), 737-770.

Ertekin, Y., Ertekin G. Y. (2003), *Örgütsel Politika ve Taktikler*, TODAİE Yayınları, 3. Baskı

Ferris, G.R., Fedor, D.B., Chachere, J.G. ve Pondy, L.R. (1989). Myths and Politics in Organizational Contexts. *Group & Organization Studies*, 14, 83-103.

James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. The Florida State University.

Kacmar, K. M., & Ferris, G. R. (1991). Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological measurement*, 51(1), 193-205.

Ferris, G. R. ve Kacmar, K.M. (1992), Perceptions of Organizational Politics, *Journal of Management*, 18: 93-116.

Harrell-Cook, G., Ferris, G. R. and Dulebohn, J. H. (1999) "Political behaviors as moderators of the perceptions of organizational politics work outcomes relationships", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, No. 7

Hilgard, E. R. (1980). Consciousness in contemporary psychology. *Annual review of Psychology*, 31(1), 1-28.

Ekinci C. E. (2017) The Relationships between Organizational Ethical Climate and Political Behavior Perceptions of the Faculty Members Öğretim Elemanlarının Örgütsel Etik İklim ve Politik Davranış Algıları Arasındaki İlişkiler

Kacı, Ü. (2016). *İşletmelerde oryantasyon eğitiminin örgütsel sinizme ve örgütsel bağlılığa etkisi Aydın OSB'de bir uygulama* (Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Kacmar, K.M., & Baron, R.A. (1999). Organizational politics: The state of the field, links to related processes, and an agenda for future research. In G.R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 17, pp. 1-39). Stamford, CT: JAI Press.

Karatürk, H. E., Kaya, Ö. G., Çekmecelioğlu, H. G. (2019). An Investigation On Perceptions of Organizational Politics in Terms of Organizational Justice, *INTERNATIONAL CONGRESS OF MANAGEMENT ECONOMY AND POLICY*, 20 - 21 Nisan 2019

Koçel, T. (2007) *İşletme Yöneticiliği*, 11. Bası, İstanbul: Beta Yayınları

Mautner, G. (2016). Checks and balances: How corpus linguistics can contribute to CDA. *Methods of critical discourse studies*, 3, 155-180.

Meglino, B. and Ravlin, E. (1998) Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research. *Journal of Management*, 24, 351-389.

Miller BK, Rutherford MA, Kolodinsky RW (2008). Perceptions of Organizational Politics: A Meta-analysis of Outcomes. *J. Bus. Psychol.*, 22: 209–222.

Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena. *Journal of management studies*, 22(2), 133-154.

Naus, F., Iterson, A & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty and neglect model of employees' responses to edverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 16 (2), 683-718

O'Brien, A.T., Haslam, S., Jetten, Humphrey, O'Sullivan, L., Pstmes, T., & Reynolds, K.J. (2004). Cynicism and disengagement among devalued employee groups: The need to ASPIRe. *Career Development International*, 9(1), 28-44.

O'Connor, W.E. ve Morrison, T.G. (2001). A Comparison of Situational and Dispositional Predictors of Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Psychology*, 135 (May), 301-312.

Parker, C. P., Dipboye, R. L., & Jackson, S. L. (1995). Perceptions of organizational politics: An investigation of antecedents and consequences. *Journal of management*, 21(5), 891-912.

Pfeffer, J., & Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations* (Vol. 33). Marshfield, MA: Pitman.

Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The leadership quarterly*, 15(4), 439-465.

Poon JML (2003). Situational antecedents and outcomes of organizational politics perceptions. *J. Managerial Psychol.*, 18(2): 138-155.

Poon, J. M. (2006). Trust-in-supervisor and helping coworkers: Moderating effect of perceived politics. *Journal of Managerial Psychology*.

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

Richardsen, A. M., Burke, R. J., & Martinussen, M. (2006). Work and health outcomes among police officers: The mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 555.

Rosenberg, M. J., Hovland, C. I., McGuire, W. J., Abelson, R. P., & Brehm, J. W. (1960). Attitude organization and change: An analysis of consistency among attitude components.(Yales studies in attitude and communication.), Vol. III.

Shea, L.,(2010), *The Cynic Enlightenment Diogenes in the Saloon*, The Johns Hopkins University Press, Baltimur, Maryland.

Singh, S., & Randhawa, G. (2021). Do perceptions of organizational politics influence turnover intentions? Organizational cynicism as a potential mediator. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*.

Turner, J. H., & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.

Valle, M., & Perrewe, P. L. (2000). Do politics perceptions relate to political behaviors? Tests of an implicit assumption and expanded model. *Human relations*, 53(3), 359-386.

Vigoda-Gadot, E., Vinarski-Peretz, H., & Ben-Zion, E. (2003). Politics and image in the organizational landscape: An empirical examination among public sector employees. *Journal of Managerial Psychology*.

Wanous, J. P., & Reichers, A. E. (8). Austin; JT (1994). *Organizational Cynicism: An Initial Study*. *Academy of Management Proceedings*. Aǵustos, 1-269.

Zivnuska, S., Kacmar, K. M., Witt, L. A., Carlson, D. S., & Bratton, V. K. (2004). Interactive effects of impression management and organizational politics on job performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(5), 627-640.