

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ BİLİM DALI

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
SİNİZM İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
İLİŞKİSİ: ANKARA ALTINDAĞ İLÇESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yeliz TAZEGÜL AYDIN

Balıkesir, 2017

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ BİLİM DALI

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
SİNİZM İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
İLİŞKİSİ: ANKARA ALTINDAĞ İLÇESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yeliz TAZEGÜL AYDIN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ali Rıza TERZİ

Balıkesir, 2017


T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI


Enstitümüzün Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda 201212545012 numaralı Yeliz TAZEGÜL AYDIN'ın hazırladığı "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Ankara Altındağ İlçesi Örneği" konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 13.06.2017 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonucunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.



Doç. Dr. Ali Rıza TERZİ
Başkan (Tez Danışmanı)



Yrd. Doç. Dr. Nihat UYANGÖR
Üye

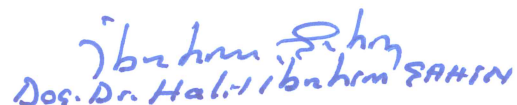


Yrd. Doç. Dr. İsmail Hakkı TOMAR
Üye

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

04/07/2017

Enstitü Müdürü



Doç. Dr. Halil İbrahim SAHİN

ÖNSÖZ

Bu araştırma son yirmi yılın örgüt ve yönetim alan yazının ilgi çeken konularından biri olan örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın yapılma aşamasında burada isimlerini andığım kişilerin yardım ve desteğine başvurulmuştur.

İlk olarak, bu araştırma çalışmasının planlanmasından tez haline getirilmesine kadar olan süreçlerde anlayış göstererek görüş ve önerilerini esirgemeyen, tezimin tamamlanmasında değerli katkıları bulunan ve kendisinden çok şey öğrendiğim tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Ali Rıza TERZİ'ye saygılarımı ve en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tezimi tamamlamam konusundaki desteği, kıymetli görüşleri ve tüm yardımları için yüksek lisans arkadaşım Arş. Gör. Hande ÇELİK'e çok teşekkür ederim. Kendisine özellikle manevi desteği ve güzel arkadaşlığı için minnettarım.

Ayrıca yüksek lisans eğitimim ve tez hazırlama süreci boyunca yanımda olan kardeşlerime ve ailemin tüm fertlerine, dostlarıma, öğretmenlerime, öğretmen arkadaşlarıma ve değerli yüksek lisans arkadaşlarıma teşekkür ederim. Ayrıca okuldaki teneffüslerde zaman ayırıp araştırma anketlerini dolduran tüm değerli meslektaşlarıma da katkılarından dolayı şükranlarımı sunarım.

Bugünlere gelebilmemde üzerimde büyük emekleri olan, bütün eğitim hayatım süresince beni hep destekleyen, bana hep güvenen ve yaşamım boyunca dualarını üzerimden eksik etmeyen sevgili annem Mediha TAZEGÜL ve sevgili babam Memet TAZEGÜL'e ise teşekkürden çok daha fazlasını borçluyum.

Son olarak araştırmamımı tamamlamam konusunda beni her zaman teşvik eden, bu süreçte anlayış göstererek desteğini esirgemeyen ve varlığıyla güç bulduğum biricik eşim Adem AYDIN'a teşekkür ve sevgilerimle...

Yeliz TAZEGÜL AYDIN

Nisan, 2017

ÖZET

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ: ANKARA ALTINDAĞ İLÇESİ ÖRNEĞİ

TAZEGÜL AYDIN, Yeliz

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ali Rıza TERZİ

2017, 114 Sayfa

Bu yüksek lisans tezinin amacı; ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Araştırmanın örneklemini, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Altındağ ilçesinde bulunan 78 ilkokul ve ortaokulda görev yapan toplam 600 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırma verileri Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş, Türkiye’de ise Kalağan (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan üç boyutlu “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve Mercan (2006) tarafından geliştirilen tamamı olumlu ifadeler içeren 18 maddeden oluşan “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” ölçekleri araştırmacı tarafından öğretmenlere uygulanarak toplanmıştır.

Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilirken; öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne ve branşlarına göre örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde farklılık olduğu saptanmıştır. Çalışmada ortaokul ve branş öğretmenlerinin, ilkokul sınıf öğretmenlerine göre bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak daha yüksek düzeyde sinik bakış açısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışında ise sadece sportmenlik boyutunda anlamlı farklılığın olduğu; sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha fazla sportmenlik davranışlarına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmanın bir diğer sonucu olarak örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile örgütsel vatandaşlığın yardımseverlik, erdemlilik, vicdanlılık ve sportmenlik olmak üzere tüm boyutları arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Ayrıca örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutları ile örgütsel vatandaşlığın sadece sportmenlik boyutu arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki vardır. Nihayetinde örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı, ilkokul ve ortaokul öğretmenleri.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL TEACHERS' ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS: ANKARA ALTINDAĞ DISTRICT SAMPLE

TAZEGÜL AYDIN, Yeliz

Master's Thesis, Department of Education Sciences

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ali Rıza TERZİ

2017, 114 Pages

The aim of this research is to examine the relation between the organizational cynicism level and the organizational citizenship behavior of the teachers working at the primary and secondary schools.

The study's sample consists of 600 teachers who is working in 78 primary and secondary schools in the Altındağ district, one of the central districts of Ankara, within the 2015- 2016 academic year.

The research data was collected by "Organizational Cynicism Scale" that has three sub-dimensions and "Organizational Citizenship Scale". Organizational Cynicism Scale was developed by Brandes, Dharwadkar and Dean (1999) and adapted into Turkish by Kalağan (2009) in Turkey. As for the Organizational Citizenship Scale, it was developed by Mercan (2006) and is composed of 18 items, all of which include positive expressions. The scales used in the study are

the ones whose validity and reliability were tested by their developers previously. The researcher applied these scales.

As a result of the research, it was determined that teachers' organizational cynicism levels and organizational citizenship behaviors did not differ according to gender variables; It was found out that the level of organizational cynicism and organizational citizenship behaviors differed according to the type of school and its branches. In the study, secondary school and branch teachers had a higher cognitive, emotional and behavioral cynic viewpoint than primary school class teachers. In organizational citizenship behavior, there is a significant difference only in the dimension of sportsmanship; It has been found that class teachers have more sportsmanship behaviors than branch teachers.

As a further consequence of the research, it has been found that organizational cynicism cognitive dimension and organizational citizenship are negatively and low meaningful related with all dimensions of benevolence, virtue, conscience and sportsmanship. There is also a negative relationship between the affective and behavioral dimensions of organizational citizenship and only the sportsmanship dimension of organizational citizenship. Ultimately, there is negatively and low meaningful relationship between organizational cynicism and organizational citizenship behavior.

Key Words: Cynicism, organizational cynicism, organizational citizenship behavior, primary and secondary school teachers.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
ÇİZELGELER LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	4
1.3. Önem	5
1.4. Varsayımlar	6
1.5. Sınırlılıklar	6
1.6. Tanımlar	6
2. İLGİLİ ALANYAZIN	7
2.1. Kuramsal Çerçeve	7
2.1.1. Örgütsel Sinizm Kavramı	7
2.1.1.1. Sinizm Kavramının ve Örgütsel Sinizmin Tarihsel Gelişimi	9
2.1.1.2. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	11
2.1.1.3. Örgütsel Sinizm Boyutları	18
2.1.1.4. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Bireysel ve Örgütsel Faktörler.....	20
2.1.1.5. Örgütsel Sinizmin Bireysel ve Örgütsel Açıdan Etkileri.....	28
2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	33
2.1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Temelleri.....	36
2.1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları.....	40
2.1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri.....	43
2.1.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Kavramı İlişkisi.....	45
2.2. İlgili Araştırmalar	46
2.2.1. Yurtiçi Araştırmalar	46
2.2.2. Yurtdışı Araştırmalar	57

3. YÖNTEM.....	62
3.1. Araştırmanın Modeli	62
3.2. Evren ve Örneklem	62
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	63
3.3.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	64
3.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	65
3.4. Veri Toplama Süreci	66
3.5. Verilerin Analizi.....	67
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	68
4.1. Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler	68
4.2. Öğretmenlerin Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	69
4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	69
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	72
4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	76
4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	79
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	82
5.1. Sonuçlar	82
5.2. Öneriler	91
KAYNAKÇA	93
EKLER.....	110
Ek 1. Veri Toplama Aracı	110
Ek 2. Ankara Valiliği Milli Eğitim Müdürlüğü Onayı.....	113

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Madde Yükleri.....	65
Çizelge 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine Ait Madde Yükleri	66
Çizelge 3. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	68
Çizelge 4. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri	69
Çizelge 5. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerindeki Farklılık İçin t-Testi.....	70
Çizelge 6. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Düzeyleri.....	71
Çizelge 7. Öğretmenlerin ÖVD Düzeylerindeki Farklılık İçin t-Testi	71
Çizelge 8. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığı İçin t-Testi	72
Çizelge 9. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Branşa Göre Farklılığı İçin t-Testi	73
Çizelge 10. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Okul Kıdemine Göre Farklılığı İçin t-Testi	74
Çizelge 11. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı İçin H Testi.....	74
Çizelge 12. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunun 1-10 ve 11-20 Yıl Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı İçin U Testi	75
Çizelge 13. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunun 1-10 ve 21+ Yıl Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı İçin U Testi	75
Çizelge 14. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunun 11-20 ve 21+ Yıl Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı İçin U Testi	76
Çizelge 15. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Cinsiyete Göre Farklılığı İçin t-Testi	76
Çizelge 16. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeylerinin Branşa Göre Farklılığı İçin t-Testi	77
Çizelge 17. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeylerinin Okul Kıdemine Göre Farklılığı İçin t-Testi	78
Çizelge 18. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı İçin Anova	79

Çizelge 19. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler	80
Çizelge 20. Örgütsel Sinizm Boyutları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları Arasındaki İlişkilerin Araştırılması.....	80

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Düşünce Davranış Süreci.....	18
Şekil 2. Örgütsel Sinizmin Öncülleri Üzerine Teorik Bir Model	23
Şekil 3. Psikolojik Sözleşme İhlali.....	25

KISALTMALAR LİSTESİ

Akt : Aktaran

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ÖVDÖ: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği

TDK: Türk Dil Kurumu

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları ortaya konulmuştur. Ayrıca önemli kavramlar ve terimler, tanımlar kısmında açıklanmıştır.

1.1. Problem

Sinizm, 80'li yıllardan itibaren yönetim literatüründe yerini almaya başlamıştır ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenleri olan olumsuz bir tutum olarak kabul edilmektedir. Bireylerin yaşadığı umutsuzluk, hayal kırıklığı, duygusal kırılma gibi bileşenleri vardır (Helvacı, 2013; Türköz, Polat ve Coşar, 2013). Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) yaptıkları tanımlamada ise örgütsel sinizmin üç önemli boyutundan söz edilmektedir: 1) Örgüte güvende yoksunluk, 2) Örgüte yönelik olumsuz duygular, 3) Örgütü küçük görme ve sürekli eleştirme eğilimi.

Örgütsel sinizm, “örgüt içinde bir bütünlük olmaması inancı” ve “bireyin çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumu” olarak ifade edilir. Örgüte dair “olumsuz duygu”, “küçük düşürücü” ve “eleştirici” davranışta bulunma eğilimindeki düşünce ve duyguları kapsamaktadır (Polat ve Meydan, 2010).

Sinik birey etrafındakilerin çıkarıcı ve yararlı olduğuna inandığı için insanlardan pek haz etmemekte; bu çıkar temelli ilişki nedeni ile iyiliğin olduğuna kanaat getirmemektedir. Bu özellikler bakımından şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik, kuşkuculuk ve olumsuzluk sözcükleri ile yakın anlamda kullanılmış olan sinizm kavramı, günümüzdeki karşılığıyla, zor beğenen, eleştiren ve kusur bulan anlamlarını da içermektedir (Balıkçioğlu, 2013; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Sinik inanç ve olumsuz duygular örgüte yönelik sert eleştiriler olarak gizli ya da açık şekilde de meydana gelebilirler. Bu durum örgütün içinde bir bütünlük olmadığını ve paydaşlar arasında kopukluk olduğunu gösterir (Yetim ve Ceylan, 2011).

Literatürde örgütsel sinizm ile ilgili pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar arasında örgütsel sinizm ile ilişkisi kurulan kavramlardan biri örgütsel vatandaşlık davranışı kavramıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin görev gereği gerçekleştirdiği davranışların ötesinde, çalışanların performansı ve toplamda örgütün başarısı üzerine olumlu etki sağlayan, dolayısıyla örgütün yararına olan davranışlar olarak kabul edilmeleri sebebiyle örgütler için istenilen davranışları içermektedir. Bu davranışların gerçekleştirilmesine imkan tanıyan bir ortam oluşturmak, başarılı olmaya çalışan bir örgüt için herhangi bir harcama yapmadan etkinliğini arttırmanın yollarından biridir (Arlı, 2011).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt içerisinde gerçekleştirilmesi, yönetici ve çalışanların verimliliklerini arttırır. Bunun sonucunda da örgütsel performansın artması sağlanır (Kamer, 2001). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesi okul yöneticilerinin öğretmenleri daha fazla motive etmesiyle ve okullarda daha esnek bir ortam oluşturulmasıyla sağlanabilir. Çünkü aşırı düzeyde formallik kuralcı davranışlara ve sertliğe neden olabilmektedir (DiPaola ve Hoy, 2005).

Temel eğitim örgütü konumundaki okulların en önemli üyeleri olan öğretmenlerin okul örgütünün amaçlarına ulaşmasındaki rolü tartışılmaz bir önem arz etmektedir. Okullardaki varlıklarının amaca daha çok hizmet etmesi öğretmenlerin buldukları örgütlerde maddi ve manevi açıdan mutlu olmalarına da bağlıdır. Bu bağlamda örgütlerinde mutlu olan çalışanları daha verimli, örgütlerine bağlı, çalışmaya istekli olması beklenmektedir. Bu da örgütte diğer birçok değişkenle ilgilidir. Dolayısıyla tükenmişlik (Gündüz, 2005), örgütsel adalet (Kazak ve Polat, 2014; Taş, 2010; Altınkurt ve Yılmaz, 2010; Baş ve Şentürk, 2011), örgütsel güven (Çağlar, 2011; Öner ve Sipahioğlu, 2013; Memduhoğlu ve Zengin, 2011; Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008), örgütsel destek (Özdemir, 2010; Aktop ve Polat, 2010; Daştan ve Yalçın, 2010) ve benzer kavramların öğretmenlerin algıları, örgüte bağlılıkları, buldukları örgütte çalışma istekleri verimlilikleri gibi pek çok değişken ile bağlantıları incelenmiştir. Yapılan bu çalışmalarda da öğretmenlerin toplumun gelişimindeki en büyük faktör olan eğitim örgütlerindeki yeri ve önemi, görevlerini en iyi şekilde yerine getirme sürecinde uygun koşulların sağlanmasının ve engellerin ortadan kaldırılmasının önemi vurgulanmıştır.

Bu noktada alanyazında kabul gören çalışanların buldukları örgüte karşı olumsuz tutumları olarak tanımlanan örgütsel sinizm ve çalışanların tanımlanmış rollerinin ötesindeki olumlu davranışlarını temsil eden örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları dikkat çekmektedir. Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı son zamanlardaki araştırmalara konu olmuştur. Özellikle kurumların amaçlarına ulaşma yönündeki faaliyetleri gerçekleştirmelerini engellemesi bakımından dikkat çeken örgütsel sinizm, otel işletmeleri, sanayi sektörü, sağlık sektörü ve eğitim kurumları gibi farklı örgütlerdeki işgörenler üzerindeki araştırmalar ile incelenmiştir (Arslan, 2012; Brown ve Cregan, 2008; Fındık ve Eryeşil, 2012; Karacaoğlu ve İnce, 2013; İçerli ve Yıldırım, 2012; Külekçi, Özgan ve Özkan, 2012; Polat ve Meydan, 2010; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Wanous, Reichers ve Austin, 2000). Bununla beraber örgütün varlığı üzerine olumlu etkilerinin tespit edildiği örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine de sanayi sektörü, sağlık sektörü, kamu sektörü, bankacılık sektörü ve eğitim kurumları gibi farklı sektörlerde bulunan kişiler ile yapılan araştırmalar söz konusudur (Acar, Acar ve Özaslan, 2009; Basım ve Şeşen, 2010; Basım, Meydan ve Şeşen, 2011; Bateman ve Organ, 1983; Boriel, Chen ve Paille, 2013; Çetin ve Fıkrıkoca, 2008; Finkelstein, 2012; Gürbüz ve Yüksel, 2008; İplik, 2009; Organ ve Konovsky, 1989; Özdevecioğlu, 2003; Gürbüz, 2006; Terzi, 2011). Bu araştırmalarda örgütsel sinizmin ve örgütsel vatandaşlık davranışının demografik özellikler, örgütsel bağlılık, pozitif örgütsel davranış, örgütsel özdeşleşme, örgütsel adalet ve tükenmişlik gibi değişkenlerle arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu çalışmalar içerisinde örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen İçerli ve Yıldırım (2012) araştırmalarında sağlık sektöründe çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının, örgütsel sinizm düzeylerine göre daha yüksek olduğuna ulaşılmış ve yapılan analizlere dayanarak örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Bu araştırmada ise eğitim örgütlerindeki örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırmanın problemi “İlkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Amaç

Araştırmanın temel amacı, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel sinizm ile sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirleyebilmektir. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Araştırmaya katılan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin;
 - a- Örgütsel sinizm düzeyleri nedir?
 - b- Örgütsel sinizm düzeylerinde farklılık var mıdır?
 - c- Örgütsel vatandaşlık düzeyleri nedir?
 - d- Örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinde farklılık var mıdır?
2. İllkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasında;
 - a- cinsiyet,
 - b- branş,
 - c- okul kıdemi,
 - d- ve mesleki kıdeme göre farklılık var mıdır?
3. İllkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasında;
 - a- cinsiyet,
 - b- branş,
 - c- okul kıdemi,
 - d- ve mesleki kıdeme göre farklılık var mıdır?
4. İllkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Önem

Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı, öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda birbirinden bağımsız olmak koşuluyla farklı değişkenlerle beraber incelenmiştir (Cohen ve Liu, 2011; Buluç, 2008; Akdağ, Çetin ve Yeşilbağ, 2003; Bozbayındır, Çetin ve Özgan, 2013; Nartgün ve Kartal, 2013; Konermann, Runhaar ve Sanders, 2013; Yılmaz, 2010). Söz konusu çalışmalarda, günümüz örgütlerinin karşı karşıya kaldığı hızlı gelişimle birlikte değişim sürecine ayak uydurmak ve örgütlerin varlıklarını devam ettirerek ilerlemeyi sağlamak adına farklılaşan örgüt politika ve uygulamalarının olduğu saptanmıştır. Bu durumun çalışanlar üzerinde güvensizlik, tedirginlik, kuşku, yabancılaşma gibi örgüte yönelik olumsuz birtakım düşünce ve davranışları oluşturduğu ifade edilmiş, söz konusu düşünce ve davranışların da örgütsel sinizme neden olduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışları gibi örgütlerin varlıklarının gücünü arttıran faaliyetlerin önemi de vurgulanmıştır.

Yapılan araştırmalar sonucunda bu iki kavramın birbiri ile ilişkisinin gerek farklı kurum çalışanları gerekse öğretmenler ile yapılan çalışmalarda yeteri kadar incelenmediği görülmüştür. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için çalışanlarının verimliliğini arttırmaları ve amaçların gerçekleşmesindeki başrolün de çalışanlar olacağı özellikle çalışanın memnuniyeti ve örgütüne karşı olumlu tutum içinde bulunması gerekmektedir. Bu nedenle örgütler, çalışanları olumsuz etkileyen sorunlarla baş etmek durumundadır (Pelit ve Pelit, 2014). Bu anlamda sadece bulunduğu örgütte örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için rol gereklerini yerine getiren çalışan değil aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileyen çalışanların varlığı da önemli bir noktadır. Dolayısıyla her örgüt gibi eğitim örgütlerinin de öncelikle ihtiyacı olan; örgütsel sinizm tutumlarını bilmek, bu tutumların nelere yol açabileceğini önceden kestirebilmesidir. Bu nedenle bu çalışmadan eğitim örgütlerinin ve diğer örgütlerin amaçlarının gerçekleşmesi önünde engel teşkil edebilecek sinik tutumlar hakkında literatüre katkı sağlamak ve bu tutumların örgüt içindeki yeri tartışılmaz olan örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkisini tespit ederek örgütlere geleceklerini şekillendirme konusunda yardımcı olabilecek bilgiler elde edilebileceği beklenmektedir.

1.4. Varsayımlar

•Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları kendi beyanları esas alınarak belirlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin araştırma ölçeklerine içtenlikle ve gerçeği yansıtacak şekilde cevap verdikleri kabul edilmiştir.

•Öğretmenlerin çalışma sürelerinin örgütsel sinizmi ve örgütsel vatandaşlık davranışını değerlendirmeleri açısından yeterli olduğu kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

•Araştırma, 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında Ankara il merkezi Altındağ ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilkokul ve ortaokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin görüşleriyle sınırlıdır.

•Araştırmanın verileri kendini anlatma teknikleri ile toplanmıştır. Kendini anlatma tekniklerinin en önemli sınırlılığı sosyal kabul hatası ve yanlı bilgiler sağladığı için araştırmanın geçerliliğini olumsuz etkileyebilir.

• Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı demografik değişkenlere ilişkin (cinsiyet, okul kıdemi, mesleki kıdem gibi) özellikleri arasında dengeli bir dağılımın olmaması araştırmanın genellenebilirliğini sınırlandırmış olabilir.

1.6. Tanımlar

Örgütsel Sinizm: “Örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olma düşüncesi” ve bireyin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları olan olumsuz tutumdur (Dean, Brandes ve Dharwadkar 1998).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Çalışanların gönüllü olarak gerçekleştirdiği ve örgütün performansını yükseltmesi beklenen davranışlardır (Eker, 2006).

2. İLGİLİ ALANYAZIN

2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesine, konuyla ilgili temel kavramların açıklanmasına ve ilişkili daha önce yapılmış araştırmalara yer verilmiştir. Bu amaçla öncelikle konuyla ilgili kavramların açıklaması yapılarak alanyazındaki ilgili araştırmalar incelenmiştir.

2.1.1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgüt ve yönetim alanyazının son dönemlerinin ilgi çeken konularından örgütsel sinizm kavramı, 1990'lı yılların başından günümüze kadar olan süreçte işletme yönetimi, iş etiği, insan kaynakları yönetimi gibi farklı alanlarda araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiştir. Örgütsel sinizm kavramı, çalışanın ait olduğu örgüt hakkındaki olumsuz düşüncelerini ifade etmektedir. Çalışanların örgütlerine yönelik olan; öfke, kırgınlık, ümitsizlik, kızgınlık, hayal kırıklığı gibi olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olması şeklinde ifade edilebilen sinizm, çalışanlar ve örgütler için birçok problemi beraberinde getirmektedir (Polatcan, 2012).

Dean ve diğerleri (1998) örgütsel sinizm kavramını, “bireyin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları olan negatif bir tutum” olarak tanımlamışlardır.

Bu boyutlar;

- Örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı
- Örgüte karşı geliştirilen negatif tutum
- Örgüte karşı hor gören, aşağılayıcı eylemler ve eleştirel davranışlar

gösterme eğilimidir (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında rol alan temel inanç, örgütün doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmasıdır. Örgütsel sinizm örgütün bütünlükten yoksun olduğu düşüncesiyle birlikte iğneleyici espriler, manalı bakışlar, göz kaçırma ve sırtıma gibi davranışlarla da kendini

gösterebilmektedir. Örgüt çalışanları tarafından sinik düşünceler ve olumsuz duygular açıkça ya da kapalı bir şekilde ifade edilebilir. Ayrıca bu kavramda hilelerin var olduğu bir örgüt yapısı ve örgüt yöneticilerinin bireysel çıkarlarını ön planda bulundurduğu inançlar vardır (Dean vd., 1989; Kalağan, 2009). Bu inançların geliştirilmesinde, örgütü kınama, örgütü küçük görme ve örgüte duyulan öfke gibi olumsuz duygular etkili olmaktadır. Bu duyguların sonucunda tıpkı Antik Yunan Felsefesindeki siniklerin içinde yaşadıkları toplumdan utanmaları gibi, örgüt içinde sinizm yaşayan bireyler de örgütlerinden utanç duyabilmekte; hatta sinizm düzeyleri arttıkça örgütlerinde nefret duyma gibi yeni duygusal tepkiler geliştirebilmektedirler. Bu duygusal tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır (Balıkçioğlu, 2013).

Sinizm, kavram olarak ortaya ilk çıktığı dönemlerdeki anlamsal karşılığından zaman içerisinde uzaklaşarak bir tutum biçimine dönüşmüştür. Modern zamanlarda örgütsel davranış araştırmalarının ilgi alanına giren örgütsel sinizm, bireylerin örgütlerine yönelik oluşturdukları olumsuz inanç ve tutumu olarak ifade edilmektedir (Dean, vd., 1998; Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008). Örgütsel sinizm, bireylerin örgütün amaçlarına yönelik davranmaktan uzaklaşması, iş arkadaşlarının bencilce tutum içerisinde olduklarına inanması, kendini örgütten ayırması olarak da literatürde ifade edilmektedir (Nafei, 2013). Ayrıca bir başka tanıma göre örgütsel sinizm, örgüte yönelik tutumlarla ilişkili olup çevresel etkenlerle değişikliğe açık, sosyal ve kişisel deneyimlerle bağlantılıdır (James, 2005). Genel sinizm, bireyin kişiliğinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm örgütsel unsurlardan kaynaklanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Kişilerin tercihlerini belirlemesindeki etmenler arasında değer, teşvik, fayda beklentisi bulunmaktadır. Bireyin karar vermesinde sonucun cazibesi önemli rol oynar. Bu beklenti örgütteki performans düzeyini etkilemektedir. Gerçekleştirilen performans düzeyi ile elde edilecek sonuçlar arasında bir ilişki olduğunu düşünen çalışanlarda doğal olarak örgütlerine yönelik beklentiler oluşmaktadır. Eğer gerçekleştirilen performans ile elde edilecek sonuca ilişkin düşünceler olumlu ise birey daha fazla motive olmakta; eğer negatif ise motivasyonu düşmektedir. Çalışanın, örgütüne yönelik geliştirdiği negatif tutum, düşünce ve davranışların temelinde önceden geliştirdiği beklentilerini elde edemeyişi de rol oynamakta ve böylece örgütüne yönelik bir sinizm geliştirmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010);

Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008; Lunenburg, 2011; Reichers, Wanous ve Austin, 1997).

2.1.1.1. Sinizm Kavramının ve Örgütsel Sinizmin Tarihsel Gelişimi

Sinizm antik Yunanistan'da ortaya çıkmış bir düşünce okulu ve yaşam tarzıdır (Dean vd., 1998) ve bu felsefenin takipçilerine sinik denilmektedir. Bu kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için sinik felsefenin tarihsel gelişiminin incelenmesi faydalı olabilir. Bu kapsamda ilk olarak, sinizm felsefesinin kaynağı Antisthenes'ten (M.Ö. 444-365) bahsetmek gerekmektedir. Atina'da varlıklı bir yaşam süren Antisthenes, önceleri Sofist Gorgias'ın öğrencisi olmuştur fakat ilerleyen yaşlarında, Sofist felsefeye karşı çıkan Sokrates'e büyük hayranlık duyarak derslerini dinlemiş ve zaman içerisinde onun dostluğunu kazanmıştır. (Gökberk, 2008; Hançerlioğlu, 1977; Hançerlioğlu, 2000). Antisthenes dahil olmak üzere, Sokrates'in tartışmalarını dinleyerek öğrencisi olmuş filozoflar, Sokrates'in ölümünden sonra onun öğretilerini sürdürebilmek için kendi okullarını kurmuşlardır (Ağaoğulları, 1994; Gökberk, 2008). Zamanla bu okullar arasında 'Tekyanlı Sokratesçiler' ve 'Tam Sokratesçiler' olmak üzere bir ayrım oluşmuştur. Sokrates'in öğretilerinin sadece belli bir bölümünü alan, tek yanlı Sokratesçi okulların dört tane olduğu ve kynikler (sinikler) okulunun bunlardan biri olduğu bilinmektedir (Ağaoğulları, 1994; Gökberk, 2008).

Sinik okulunu kuran Antisthenes ve Antisthenes'in öğrencisi olan, elinde fenerle gezerek dürüst insan arayan Diogenes Antik Yunan Felsefesinin en önde gelen siniklerindedir (Fuller, 1931; Akt. Dean vd., 1998). Antisthenes ve Diogenes sade ve erdemli bir yaşam tarzını benimsemişler ve materyalistleri ise sürekli eleştirmişlerdir (Cevizci, 1999; Gül ve Ağıröz, 2011). Kynikler (sinikler) için yaşamın doğru sayılabilecek anlamı ve amacı erdemdir. Kynikler için erdem biricik değer; kötülük ise biricik kaçınılması gerekendir (Gökberk, 2008).

Sinik felsefenin ortaya çıkmasının temelinde o zamanlar yaşanan toplumsal sorunlar yatmaktadır. Atina ve diğer Yunan şehir devletlerinde yaşanan toplumsal, siyasal ve kültürel yozlaşmanın, mutsuzluk ve umutsuzluğa neden olduğu bilinmektedir. Bu durum karşısında sinikler, çıkış yolunu toplumsal yaşantıdan

uzaklaşarak kendi içlerine kapanmakta ve kendilerini korumaya almakta bulmuşlardır (Ağaoğulları, 1994).

Sinik kelimesinin etimolojik kökenleri incelendiğinde, Eski Yunancadaki “kynikós” kelimesinden kaynaklandığı görülmektedir. Felsefe tarihçileri, Eski Yunancadaki ‘kynikós’ kelimesinin nasıl türetildiğine dair iki ayrı görüş ileri sürülmektedir (Ulaş, 2002). İlk görüşe göre, sinizm felsefenin kurucusu Antisthenes, Sokrates’in ölümünden sonra Atina’nın dışlarında “Kynosarge”s denilen ve eski Yunanca’da “beyaz köpeğin yeri” anlamına gelen bir bölgede sinikler okulunu kurmuştur. Bu sebeple “sinik (kynik)” kelimesinin okulun kurulduğu bölgenin adından türetildiği öne sürülmektedir. Diğer görüşe göre, siniklerin dilenciler gibi giyinmelerinden, töre ve gelenek tanımamazlıklarından ve sürekli olarak tüm medeniyet değerlerine saldırmalarından dolayı, insanların onlara eski Yunancada köpeksi anlamına gelen “Kyon” adını yakıştırdıkları düşünülmekte ve kelimenin buradan türetildiği de öne sürülmektedir (Akarsu, 1975; Hançerlioğlu, 1977; Gökberk, 2008).

Diğer yandan Eski Yunancadaki kynikós kelimesi Fransızcaya “cynique” olarak geçmiş ve dilimizdeki ‘sinik’ (kinik) kelimesi de Fransızcadan gelmektedir (Etimoloji Türkçe, 2016). Fransızca sözlüklerde cynique kelimesi “Atinalı Antisthenes'in felsefe okuluna bağlı kimse, kuşkucu, alaycı” olarak tanımlanmıştır (Sesli Sözlük, 2016). Ayrıca kelimenin utanmaz ve alaycı kelimeleri ile eş anlamlı olarak kullanıldığı da güdülmektedir (Etimoloji Türkçe, 2016). Sinik kelimesinin dilimizde de iki anlamı bulunmaktadır. İlk anlamı sinmiş, yılmış, pusmuş şeklinde kullanılırken ikincisi ise felsefi anlamda sinizm taraftarıdır (TDK, 2016). Felsefi bir akım olarak Sinizm, Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre, “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2016). Bu kavramın yerli literatürde “sinizm”, “sinisizm”, “knizm” ve “kinizm” gibi farklı kullanımlarının olduğu görülmektedir (Gül ve Ağıröz, 2011).

Diğer yandan günümüze kadar gelen sinik kelimesinin, diller arası geçişlerde çeşitli eş ve yan anlamlar kazandığı görülmektedir. Fakat bu durumun felsefi bir niteliğe sahip olan Sinizm kavramını tanımlarken, temel bir yanılgıya da neden olduğu söylenebilir. Özellikle Fransızca da sinik kelimesinin ‘kuşkucu’ ve ‘alaycı’ kelimeleriyle eş anlamlı olarak kullanılması, sinizm felsefesinin de sadece

kuşkuculuk ve alaycılık ile sınırlı bir kavram olarak algılanmasına sebep olabilir. Oysaki sinizm, bu kavramları da kapsayan çok daha geniş ve karmaşık bir düşünce sistemidir. Kuşkuculuk ve alaycılık sinizm felsefesini oluşturan ilkelere sadece ikisini teşkil etmektedir (Ağırdan, 2016).

Antik Yunanistan'da belirli bir yaşam tarzı bulunan sinikler, toplumsal kurallara saygı duymamış ve bu kuralları mizah yoluyla küçümsemişlerdir. İş yaşamında ise sinikler örgütlerine karşı olumsuz eleştiriler yöneltmiş, özellikle adalet, hiyerarşi, hakimiyet gibi sosyal yaşamın temelini oluşturan kavramları mizah yoluyla eleştirmişlerdir (Dean vd., 1998; Brandes, 1997). Bununla birlikte Antik Yunan dönemindeki sinikler etik ve ahlak değerlerini onaylamayanları eleştirirken, modern dönemdeki sinikler ise etik ve ahlaka bağlılıktan fayda görememişler ve bundan dolayı toplumun onayladığına inandıkları gücün kötülüklerinden ve manipülasyonlarından kendilerini uzaklaştırmaya çalışmışlardır (Helvacı, 2013). Ayrıca modern sinikler örgütlerindeki yönetimin dürüstlükten yoksun olduğuna, iş arkadaşlarının kendilerini çıkarları için kullanacağına ve örgütünün kendisine adil davranmayacağına inanmaktadırlar (Eaton, 2000).

Örgütsel sinizm kavramının tarihsel gelişimine bakıldığında kavrama ilişkin ilk çalışmaların 1940'lı yıllarda geliştirilen "Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envateri" ile Cook ve Medley (1954)'in "Sinik Düşmanlık" ölçeği çalışmaları olduğu söylenebilir (Pelit ve Pelit, 2014). Bu çalışmalarla birlikte sinizm kavramı örgütsel davranış alanında ancak 1980'li yılların sonlarında ve 1990'lı yılların başlarında yoğun olarak araştırılan bir kavram olmaya başlamıştır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Örgütsel sinizm kavramı ilk olarak Kanter ve Mirvis (1989)'in örgütlerde sinizmin neden yaygınlaştığını belirlemek amacıyla hazırladığı "Combatting Cynicism In The Workplace" kitabıyla ortaya çıkmıştır (James, 2005).

2.1.1.2. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizmin dayandığı temel kuramlar, beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramı şeklinde ortaya konulabilir.

2.1.1.2.1. Beklenti Kuramı

Motivasyon kuramları içerisinde yer alan gereksinim kuramları, insan gereksinimleri ve bu gereksinimleri giderme isteğinin davranışları yönlendirdiğini ileri sürmektedir. Bazı araştırmacılar ise gereksinimleri gidermek için davranışta bulunmakla birlikte, amaca ulaşmaya dair beklenti içerisinde olma gerekliliğini savunan motivasyon kuramları geliştirmişlerdir. Bu kuramlardan en çok kabul göreni, Vroom (1964)'un "Beklenti Kuramı"dır. Bu kuram daha sonra Porter ve Lawler tarafından geliştirilerek daha ayrıntılı bir hale getirilmiştir (E-Motivasyon, 2016).

Vroom'un beklenti kuramı, güdüleme kuramı olarak yaygın kabul görmüş bir modeldir. Üç ana faktörün sonucu olarak oluşan beklenti kuramının ilk faktörü, amaca ulaşmaya yönelik arzunun gücü (valens); ikinci faktör üretkenlik ile amaca ulaşma arasındaki ilişkinin farkında olma (beklenti) ve son faktör de bireyin, üretkenliğini artırabilmesi için yeteneklerinin farkında olması (araçsallık) dır (Eren, 2004; Eroğlu, 2009).

Vroom beklentiyi, bireyin belirli bir çaba sarf etmesi sonucunda ödül elde edeceğine olan inancı şeklinde ifade etmiştir. Çaba sarf ederek ödül elde edeceğine inanan birey, sürekli daha fazla çaba sarf etme eğilimi içerisinde olacaktır. Beklenti, çaba ile sonuç arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır (Eroğlu, 2009; Pelit ve Pelit, 2014).

Örgütlerinde Vroom'un beklenti modelini gerçekleştirmek isteyen yöneticiler; öncelikle çalışan için önemli olan sonucun hangi çeşit bir ödül olabileceğini ve örgüt içerisinde ortaya çıkarılması istenen performansın ne olduğunu belirleyebilir ve sonrasında ortaya koyulan performans ve verilmesi planlanan ödül arasında bir ilişkiyi kurabilir. Anlaşılabilirliği gibi beklenti kuramı, bireyin çeşitli tutumlar ve davranış biçimlerinden kendisi için önemli olanı seçebilme görüşünü ortaya koymaktadır. Yani bireyin arzuladığı sonuca ulaşmak için verdiği çaba sonucunda elde edeceği kazanımın, bu çabanın maliyetinden fazla olması durumunda bireyin çaba göstermeye devam edeceği söylenebilir (Tütüncü ve Küçükusta, 2008). Başka bir ifadeyle bu kurama göre, örgütteki çalışanlar ödüllerin çekiciliği ile ilgilenmektedir (Kalağan, 2009).

Porter ve Lawler'ın beklenti kuramında ise bir işteki günlük performans (amaçları ve görevleri yerine getirme), bireyin çaba sarf etmesiyle ortaya

çıkılmaktadır. Fakat performans, bireyin yeteneğinden (bilgi ve beceriler) ve görevlerin nasıl algılandığından (amaçların ne ölçüde anlaşıldığı, gerekli aktiviteler ve görevin diğer unsurları) da etkilenmektedir. Performans, sırayla içsel ödüller (başarma ve kendini gerçekleştirme gibi) ve dışsal ödüller (çalışma koşulları ve durumları gibi) için öncü olarak görülmektedir. Bu ödüller, bireyler arası eşitliğin ve iş tatminin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır (Koontz ve Weinrich, 2006).

Örgütsel sinizm tutumu ile beklenti kuramı arasındaki ilişki incelendiğinde, kişisel çıkarlara (bencillik) dayanan beklenti kuramının sinizm ile ilişkisi olduğu görülmektedir. (Kalağan, 2009). James (2005), beklenti kuramının, dışsal faktörleri göz önünde bulundurduğundan dolayı sinizmin doğasını ve gelişimini açıkladığını öne sürmektedir. Bireyler, geleceğe yönelik maaş artışı, terfi, tanınma, takdir kazanma gibi olumlu beklentiler içerisinde olduklarında kendilerini güvende hissedebilirler. Örgütün bu beklentileri karşılaması gerekmektedir. Ödül şeklindeki bu beklentilerin karşılanmadığı bireyler, örgütüne yönelik olumsuz beklenti içerisinde olacaktır. Yani beklenti kuramı ile bireylerin olumsuz beklentileri sonucunda oluşan sinizm tutumunun birbiriyle ilişkili olduğu söylenebilir (James, 2005).

Beklenti kuramının ilişkili olduğu bir diğer kavram da örgütsel değişim sinizmidir. Bu sinizm türü, bir bireyin örgütün değişime yönelik verilen emeğin boşa gideceği, örgütün değişim için yeterli düzeyde bilgi ve kavrama yeteneğine sahip olmadığı ve sonuçta amacına ulaşamayacağına yönelik inancını ortaya koymaktadır. Bu açıdan bakıldığında, geleceğe karamsar bir bakış açısıyla yaklaşan sinik bireylerin olumsuz beklentiler içerisinde olduğu söylenebilir (Abraham 2000; Akman, 2013).

2.1.1.2.2. Atfetme Kuramı

Atfetme (nedensellik yükleme) kuramı, bireylerin davranışlarının altındaki niyetleri (nedenleri) anlamaya çalışan bir kuramdır. Bireyin davranışları, kendi kişisel özellikleri veya içerisinde bulunduğu çevresel koşullardan kaynaklanmaktadır. Kişisel özelliklerden kaynaklanan davranışlar, kişisel özelliğe dayalı nedensellik yükleme süreçlerini ortaya çıkarmaktadır. Çevresel koşullardan kaynaklanan davranışlar ise, çevresel koşullara dayalı nedensellik yükleme süreçlerini ortaya çıkarmaktadır (Ünlü ve Hakan, 2001). Atfetme kuramına göre bireyler, ilk önce nedenleri ortaya çıkarmak için güdülenirler, daha sonra, bundan

sonraki davranışları buldukları nedenlere dayandırır ve en son olarak da bu süreçleri yönlendiren prensipler olduğunu ileri sürerler (Duman, 2004). Bireylerin nedenlerle ilgili olarak yaptığı çıkarımlar, sonradan göstereceği davranışları etkilemektedir. Bu nedenler ile ilgili yapılan çıkarımların (yüklemelerin) neticesinde davranışların etkilenmesi “Atfetme Kuramı”nın esas konusudur (Pelit ve Pelit, 2014).

Atfetme kuramı, örgütlerde çalışanları değerlendirmek amacı ile geliştirildiğinden dolayı örgütsel sinizm ile ilişkilendirilmiştir. Çalışanlar, yöneticiler tarafından değerlendirilmektedir. Örgütsel değişim yapıldığında, yöneticilerin cinsiyetleri, ırkları, görünüşleri, kültürleri, bireysel ve kişisel özellikleri önemli rol oynamaktadır. Bu kuram, başarısız bir sonuç ortaya çıktığında çalışanların bu sonucu bir nedene bağlamasını anlamak amacıyla örgütsel sinizme uygulanmaktadır. Çalışanlara göre örgüte yönelik çabalar sahte olabilir veya yetkili olmayan kişiler karar alabilirler. Yani, sinizmin olumsuz atıflar ile değişime yönelik çabaların boşuna olduğu girişimleri içeren bir tutum olduğu söylenebilir (James, 2005).

Weiner atfetme kuramında, bireyin kendi başarısı veya başarısızlığının arkasında birçok faktörün olduğunu ileri sürmektedir (Chen, Wang, Wei, Fwu ve Hwang, 2009). Weiner’a göre bireyler, başarısız bir durum ile karşı karşıya kaldıklarında birçok nedensel atıfta bulunurlar. Öfke, umut ve sempati gibi duygulara yol açan beklentilere de bu nedensel atıflar yol açmaktadır (Eaton, 2000). Weiner’ın modelinde başarısız bir durumla karşılaşıldığında örgüt sorumlu tutulduğundan dolayı, örgütü suçlayan bireyler ortaya çıkmaktadır. Bu kuramda, olumsuz ve başarısız durumlardan örgütün sorumlu olduğu fikri egemen olduğundan dolayı örgütsel sinizm ile atfetme kuramı arasında ilişki olduğu söylenebilir.

2.1.1.2.3. Tutum Kuramı

Tutum, herhangi bir birey veya nesneye yönelik belli bir süreç sonucunda oluşmaktadır. İki ana özelliğe sahip olan tutumun ilk özelliği uzun süreli olmasıdır. İkinci özelliği ise, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlara sahip olmasıdır. Tutum nesnesine yönelik bilgiler, algısal tepki ve düşünceler, inançlar, atfedilen değerler bilişsel boyutu oluştururken; coşkulu ve duygusal tepkiler duyuşsal boyutu oluşturmaktadır. Belli bir durum karşısında bireyin sergilediği davranışlar ve eğilimler ise davranışsal boyutu ortaya koyan unsurlardır (Tutar, 2009).

Tutumun boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar örgütsel sinizmi de oluşturmaktadır. Bu anlamda Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998)’in

örgütsel sinizm tanımlarında olduğu gibi bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumların, örgütsel sinizmin kuramsal temelini oluşturduğu söylenebilir. Nihayetinde örgütsel sinizm de bireylerin örgütlerine yönelik geliştirdikleri bilişsel (inançsızlık, güvensizlik vb.), duyuşsal (endişe, sıkıntı, kaygı vb.) ve davranışsal (alay etme, eleştirme vb.) boyutları içeren tutumlardan oluşmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014). Bu nedenle bilişsel, duyuşsal ve davranışsal ilişkiler açısından tutumlar, en başından beri örgütsel sinizm ile ilgili araştırmalarda etkili olmuştur (James, 2005).

Olson ve Zanna (1990)'a göre tutum kuramı, tutumlar ve sinizm davranışları ile açıklanmaya çalışılmıştır (James, 2005). Tutum nesnesine karşı olumlu veya olumsuz verilen tepkiler, tutumun yönünü oluşturmaktadır. Olumlu tutumlar sonucunda olumlu duygular oluşuyorken, olumsuz tutumlar sonucunda da olumsuz duygular oluşmaktadır. Bireyler, örgütlerine karşı olumsuz duygular hissettiklerinde sinizm ortaya çıkmaktadır. Sinizm tutumunun yönü olumsuz olduğundan dolayı bireylerin, örgütlerinden uzaklaşma istekleri içerisinde olacakları söylenebilir.

Tutumlar, insan ilişkilerinde tutarlılık ve netlik sağlanmasında önemli bir etmen olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşanılan olaylar sonucunda oluşan tutumlar, bireylere insan ilişkilerini ve çevresini değerlendirmesi imkanı sunar. Bireylerin geçmişteki davranışlarından yola çıkılarak ilerdeki davranışlarının tahmin edilebilmesiyle bireyin tutarlı olduğu düşünülür. Eğer davranışlar tahmin edilemiyorsa ve bireyin verdiği tepkiler çelişkiliyse bireyin tutarsız olduğuna karar verilir ve bu birey için güvenilmez olduğu düşüncesi geliştirilebilir. Genel olarak bireyler güvenilmez bir bireye olumlu tutumlar beslememektedir. Böylece bireylerin, sinik bireylere dönüştüğü söylenebilir. Ayrıca tutumlar ile duyguların yoğunluğu birbirine paralellik göstermektedir. Çünkü tutumlar, duygulara yansımaktadır. Örnek olarak bir bireyin yaptığı iyiliklere karşı diğer bireyin nankörlük etmesi, o bireyin duygularının olumludan olumsuza dönüşmesine sebep olacaktır. Bu noktada iyi bir birey, sinik bir birey haline dönüşebilir (Pelit ve Pelit, 2014). Yani örgütsel sinizm, örgüte ve örgütte çalışan bireylere ilişkin tutumlarla bağlantılı olup sosyal ve kişisel deneyimlerle ilgili bir kavramdır (James, 2005).

2.1.1.2.4. Sosyal Değişim Kuramı

Blau'ya (1964) göre sosyal değişim kuramı, açık bir biçimde ifade edilemeyen ancak çalışanlar ve örgütler arasında olan, ihlal edilirse olumsuz sonuçların doğabileceği karşılıklı zorunluluklardır (Coyle-Shapiro ve Conway,

2005). Bu kurama göre sosyal değişim, örgütün çalışanların mutluluğu için yatırım yapmasıyla ve çalışanların bunu doğru algılamasıyla başlar ve devam eder (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çalışanda örgütün kendisine iyi davrandığı algısı varsa, çalışan da örgütüne karşı iyi davranmaya çaba gösterir (Mimaroglu, 2008). Bunun sonucunda örgüt ortamında sinizm tutumunun olmaması beklenir.

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), sosyal değişim kuramının örgütsel sinizmin kuramsal temelini sağlandığını ileri sürmektedirler. Bu kuram, yöneticilere güven, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, iş sözleşmesi özellikle de psikolojik sözleşme davranışlarını açıklamak amacıyla kullanılmıştır. Bu davranışların yoksunluğu sonucunda ortaya çıkan olumsuz tutumlar, sinizm kavramını ortaya çıkarmaktadır. Böylece, örgütsel sinizmin çalışanlara verilen vaatlerin ihlal edilmesi ve çalışanların genel beklentilerinin ihlal edilmesinin sonucu olarak ortaya çıktığı söylenebilir.

Sosyal değişim kuramı, sosyal davranışın değişim sürecinin sonucunu anlatmaktadır. Bu değişimin amacı, faydaları artırmak ve maliyetleri düşürmektir. Maliyetler, bir ilişki içerisinde para, zaman ve çaba harcamak gibi durumları; faydalar ise, dostluk, arkadaşlık, eğlence ve sosyal destek gibi olumlu durumları içermektedir. Maliyetler, faydadan daha fazla olduğunda olumsuz ilişkiler ortaya çıkarken; faydalar maliyetlerden daha fazla olduğunda ise olumlu ilişkiler ortaya çıkmaktadır. Bu kurama göre, bireyler sosyal ilişkilerin potansiyel kazanımlarını ve risklerini tartarlar. Riskler, kazanımlara ağır bastığı zaman, bireyler bu ilişkilerini sona erdirebilirler veya buldukları ortamı terk edebilirler (Verywell, 2016).

2.1.1.2.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Duyguların birey davranışları üzerindeki etkisini açıklayan duygusal olaylar kuramı Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından geliştirilmiştir. Duygusal olaylar kuramı, örgütlerdeki duygusal deneyimlerin sebeplerini ve sonuçlarını araştıran bir kuramdır. Kuramda bireylerin duygularını ve duygusallığını yönetmek amacıyla kişisel ve örgütsel psikolojiden yararlanılmaktadır. Duygusal olaylar kuramı, örgüte yönelik geliştirilen düşünceler (bilişsel boyut) ile örgüte verilen duygusal tepkiler arasındaki farka dikkat çekmektedir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2005).

Çalışanların örgütsel davranışlarının altında, kişisel özelliklerinin ve örgütsel özelliklerinin haricinde yaşadığı duygusal olaylar bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2004). Örgütlerdeki çalışanlar, meydana gelen olaylara duygusal tepkiler gösterirler

ve böylece duygusal deneyimler elde ederler. Bu çalışanlar, sınırlı, hüsrana uğramış, gururlu veya mutlu olabilirler (Doğan ve Özdevecioğlu, 2005). Ortaya çıkan bu duygusal tepkilerden bazılarının, örgütsel sinizmin duygusal boyutunu oluşturduğu söylenebilir. Brown ve Cregan (2008) örgütte yaşanan hayal kırıklığı, üzüntü, güvensizlik gibi duyguların çalışanların tutumlarını etkilediğini ileri sürmektedir (Pelit ve Pelit, 2014). Bundan dolayı duygusal olaylar kuramı, örgütlerde sinizmin nasıl geliştiği sorusuna bir cevap olarak düşünülebilir.

2.1.1.2.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Sosyal güdülenme kuramı, 1985 yılında Weiner tarafından geliştirilmiş ve bu kuramda çalışanların sinik tutumlar sergilemelerinin altında yatan nedenler üzerinde durulmuştur. Kuram, örgütsel sinizme neden olan olayların neler olduğundan çok, çalışanların bu olayları nasıl yorumladığını ve bu yorumların örgütsel sinizmi nasıl etkilediğini incelemektedir (Eaton, 2000).

Sosyal güdülenme kuramına göre ilk önce olayın sonuçlarının altında yatan nedenler araştırılmakta ve daha sonra olay, bulunan nedenler ışığında incelenmektedir. İncelemeler sonucunda elde edilen bilgiler ile sorumluluk kararları alınmakta ve gelecekte benzer olaylara yönelik beklentiler geliştirilmektedir. Bu kararlar ve beklentiler, gelecekteki davranışları etkileyecek olumlu veya olumsuz duygulara yol açmaktadır. Gelecek olaylarda hangi davranışların sergilenmesi ve bu davranışların nasıl tahmin edilmesi gerektiğiyle ilgili nedensel yorumlar yapılmaktadır (Eaton, 2000; Kalağan, 2009).

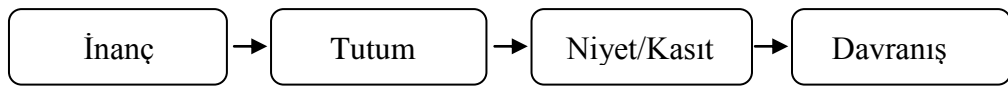
Eaton, Weiner'ın sosyal güdülenme kuramını göz önünde bulundurarak örgütsel sinizme yönelik bir model geliştirmiştir. Model konum, kontrol edilebilirlik ve istikrar şeklinde üç ana faktörden oluşmaktadır. Modelde konum ve kontrol edilebilirlik arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Konum ve kontrol edilebilirlik faktörleri sonucunda verilen sorumluluk kararları, olumlu veya olumsuz duygulara neden olmaktadır. Örneğin işten çıkarma durumunda örgüt sorumluyse çalışan örgüte karşı öfke duyabilecekten; eğer örgüt sorumlu değilse çalışan örgüte karşı sempati duyabilecektir. İstikrar faktöründe ise çalışan geleceğe yönelik beklentiler geliştirmektedir ve bu beklentiler olumlu olduğunda çalışan geleceğe umutla bakabilmekte; olumsuz olduğunda ise gelecek hakkında karamsar bir bakış açısına sahip olabilmektedir (Eaton, 2000). Eaton'a göre, örgüt çalışanında örgütsel sinizm ortaya çıktığında çalışan yaşanan olaya duygusal tepki verdikten sonra olaydan

sorumlu tutulan bireye (yöneticiye ya da örgüte) karşı ya olumlu davranışlar ya da anti-sosyal davranışlar sergilemektedir. Örneğin bir çalışan örgütüne karşı öfkeliyse, örgüte karşı sözlü kötülükler, sabotajlar ve örgütsel bağlılıkta azalma gibi davranışlar sergileyebilmektedir. Modelde genel olarak çalışanın yaşadığı olumsuz bir olay karşısında hissettiği olumsuz bir duygu ile sergilediği olumsuz davranışlar arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Yani, anti sosyal davranışların sadece öfkeden kaynaklanmadığı aynı zamanda örgütsel sinizmi ile de ilişkili olduğu söylenebilir (Kalağan, 2009).

2.1.1.3. Örgütsel Sinizm Boyutları

Örgütsel sinizmin kişilerde ortaya çıkması, örgütlere ilişkin birtakım inanışların ortaya çıkması ile başlamakta ve bu inanışlar önce duygulara dönüşmekte ardından da örgütlere ve örgütteki diğer meslektaş ve paydaşlara yönelik davranışlara dönüşmektedir. Bu üç önemli boyuttan ilki olan bilişsel boyut, bireyin kendi örgütünün dürüstlükten uzak olduğu inancını taşımasıdır. İkinci boyut ise duyusal boyuttur ve ilk evrede gerçekleşen inanışların örgüte ilişkin öfke, alaya alma, nefret gibi duygulara dönüşmesini ifade eder. Üçüncü ve son boyut ise davranışsal boyuttur ve ilk iki evrede gerçekleşen inanış ve hislerin davranışa örgüte yönelik eleştiri, yerme, etrafa şikâyet olarak dönüşmesini ifade etmektedir (Dean, 1998; Abraham, 2000).

Şekil 1. Düşünce Davranış Süreci



Kaynak: Nil Pelit ve Elbeyi Pelit. (2014). Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm. Ankara: Detay Yayıncılık

2.1.1.3.1. Bilişsel (İnanç) Boyut

Sinizmin bilişsel boyutu çalışanların buldukları örgütün dürüstlükten, adil ve hakkaniyetli olmaktan uzak olduğuna inanmalarıdır. Sinizme ilişkin bilişsel boyut, doğrudan bilinç yolu ile oluşturulur (Dean vd., 1998). Bilişsel boyutta sinizm içinde olan bireyler, örgütlerinin içtenliklerini reddederler. Örgütsel sinizmin bu boyutunda bireyler ayrıca, örgütlerinin işleyişinin bir bütünlük içerisinde ve ilke çerçevesinde

olmadığını düşünürler. Örgüt içinde resmi ve belli ahlaki prensipler dâhilinde sosyal ya da resmi ilişki açısından öte kurulan ağların sadece çıkar endeksli olduğuna inanılır (Urbany, 2005). Ayrıca bu boyutta kişilerin geliştirebileceği inanış türleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Diğer çalışanların ya da paydaşların kendi çıkarları doğrultusunda etik olmayan davranışlar sergilediklerine inanılır.
- Örgüt ya da kurum içi ilişkilerin temel belirleyicisinin samimi ve içten ilişkilerden ziyade saf çıkarıcı, dürüstlükten uzak, kendi lehine sonuçlar verecek ilişkilerden oluştuğuna inanılır.
- Aynı örgüt, kurum ya da iş yerinde olanların tutarsız ve güvenirlikten uzak, bencil ve çıkarıcı olduklarına inanılır.
- Örgüt ya da kurum içi ilişkilerde çıkarıcı yönlerini kullanan bireylerin hileye, yalan söylemeye yatkın, bencil yönlerinin güçlü, olduğuna inanılır.
- Sinik bireylere göre örgütleri dürüst ve samimi, hakkaniyetli, eşitlikçi bir örgüt içi politika üretmediğinden kendilerine karşı ihanet etmektedirler (Balıkçıoğlu, 2013; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005; Üçok, 2012).

2.1.1.3.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyut

Sinizmin duyuşsal boyutu tutum nesnesi olan örgüte yönelik hisleri içermektedir. Kişilerin örgütlerine karşı bilişsel boyutta oluşturduğu inanışların ve genel kabullerin bir neticesi olarak o örgüte ilişkin beslenen duygular örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunu meydana getirmektedir. Örgütün yapı ve işleyişine ilişkin oluşturulan kuvvetli inanış ve kabuller beraberinde kuvvetli duyguları da getirir. Bu duygular arasında kızgınlık, utanç duyma, nefret etme, bıkkınlık gibi genelde örgüte yönelik içsel tepki içeren duygular yer almaktadır (Dean vd., 1998).

Helvacı’ya (2013) göre örgütsel sinizm içerisinde olanların örgütlerine karşın duyumsadıkları acıma, küçümseme, tikslenme gibi duyuşsal tepkilerin gerisinde yatan gizil durum, bireylerin örgütlerinde gördükleri bu eksik yönleri bakarak kendi üstünlüklerini yaşama zevkidir. Anderson (1996) ise örgütsel siniklerin yaşadığı duygular arasında kişilerin örgütlerine yönelik yaşadıkları hayal kırıklığı ve derin ümitsizliği sıralamaktadır. Örgütsel sinizmin, örgütlere yönelik oluşturduğu diğer önemli bir duyuşsal tepki ise kötümserlik ve karamsarlığa kapılmaktır (Reichers,

Wanous ve Austin, 1997). Bu boyutta, bireylerin örgütlerine yönelik hissedeceği nefret, öfke, küçümseme, tikslenme gibi duygular olabileceği gibi, bireylerin örgütlerince küçümsendiği ve engellendiği hissi de oluşmaktadır.

2.1.1.3.3. Davranışsal (Davranış) Boyut

Davranışsal boyutun kapsamına, bireylerin bilişsel boyutta oluşturdukları olumsuz inançların duyuşsal boyutta örgüte yönelik olumsuz duygulara dönüşmesinin bir sonucu olarak örgüte yönelik fiili eylem ve eğilimler girmektedir. Bu davranışlar arasında en sık görüleni ise örgüte yönelik açık eleştiri ve yergiler yer almaktadır (Helvacı, 2013). Bu yergileri dile getirirken bireyler kimi zaman sarkastik bir üslup kullanmaktadırlar. Davranışsal boyutun içine sürekli şikâyet etme ve örgütü alaya alma gibi sözel ifadelerin yanı sıra, çalışanlar ya da paydaşlarla beden dilini kullanarak olumsuz mesaj verme de girmektedir. Turner ve Valentine'e (2001) göre ise örgütsel siniklerin davranışsal boyuta giren özellikleri arasında örgütün yapı, işleyiş ve özellikle adalet anlayışına yönelik suçlamalar, iftiralar, açıkça cephe almalar da yer almaktadır. O'Brien, Haslam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan, Postmes, ve Reynolds (2004)'e göre ise bu aşamada örgütsel siniklerde görülen davranışlar arasında örgütten uzaklaşma, örgüte karşı yabancılaşma ve örgütten psikolojik kopuş yer almaktadır.

2.1.1.4. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Bireysel ve Örgütsel Faktörler

Sinizm, insan doğasının şüpheli bir yanını temsil etmekle birlikte, kaynağını bireylerin güvenilirliğini ve samimiyetini sorgulama ihtiyacından almaktadır (Korkmaz, 2011). Sinizmin diğer bir nedeni ise bireylerin diğer kişilerden ve/veya örgütlerinden yüksek beklentilerinin olmasıdır. Yüksek beklenti oluşturan kişiler, bu beklentilerinin gerçekleşmemesi sonucu hayal kırıklıkları yaşayarak sinik tutum benimsemektedirler (Guastello, Rieke, Guastello ve Billings, 1992; Kanter ve Mirvis, 1991).

Kişilik sinizmi, bireylerin kişilik özelliklerinden kaynaklanırken, örgütsel sinizmin de güçlü bir öncülüdür (Abraham, 2000; Korkmaz, 2011). Diğer yandan kişilik sinizmi, sadece iş ile ilgili bir kavram olmadığından, genel bir dünya görüşünü temsil ettiği görülmektedir (Guastello vd., 1992; Korkmaz, 2011). Büro çalışanları

üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, çalışanların örgütsel sinizm ve kişilik sinizmi düzeyleri ölçülmüştür ve “kişisel sinizm düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyi de orta derecede artacaktır.” sonucuna varılmıştır (Sur, 2010). Bu sonuç kendisinden önce gerçekleştirilmiş olan Andersson (1996), Abraham (2000) ve Delken’in (2004) çalışmalarıyla da paralellik göstermektedir (Sur, 2010).

Örgütsel sinizmin oluşmasındaki esas sebep, çalışanlarda örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna yönelik ortaya çıkan düşüncelerdir. Örgüte duyulan güvenin ortadan kalkması da örgütü küçük görme, kınama ve örgüte duyulan öfke gibi olumsuz duyguların oluşmasına sebep olur (Balıkçioğlu, 2013).

Andersson (1996), Andersson ve Bateman (1997), Cartwright ve Holmes (2006)’un akademik çalışmalarının bulguları arasında örgütsel sinizmin oluşmasında rol alan önemli ögeler şu şekilde sıralanmaktadır:

- İş çevrelerinin karakteristik yapısı,
- Örgütte örgüt içi politikalar ve uygulamalar arasındaki ayrılık,
- Etik dışı davranışlar,
- Sosyal sorumluluğun nitelik kaybına uğraması,
- Eşit olmayan rekabet politikaları,
- Örgüt içi yetersiz ve eksik iletişim,
- Değişim yönetiminin başarısız gerçekleştirilmesi,
- Yeni istihdamların eksikliği,
- İşin doğası ve yapısı,
- Rol çatışması ve rol karmaşası,
- Aşırı iş yükü

Keyes (2006)’e göre ise sinizmin geri planında yer alan psikolojik faktörler şunlardır:

- Birinci etmen, kişinin kendisini muhafaza etme güdüsü ve isteğidir. Bireyler, ümitsizliğe kapılmaktan veya hayal kırıklığına uğramaktan kendini koruma isteğindeyse sinizme sığınabilir.

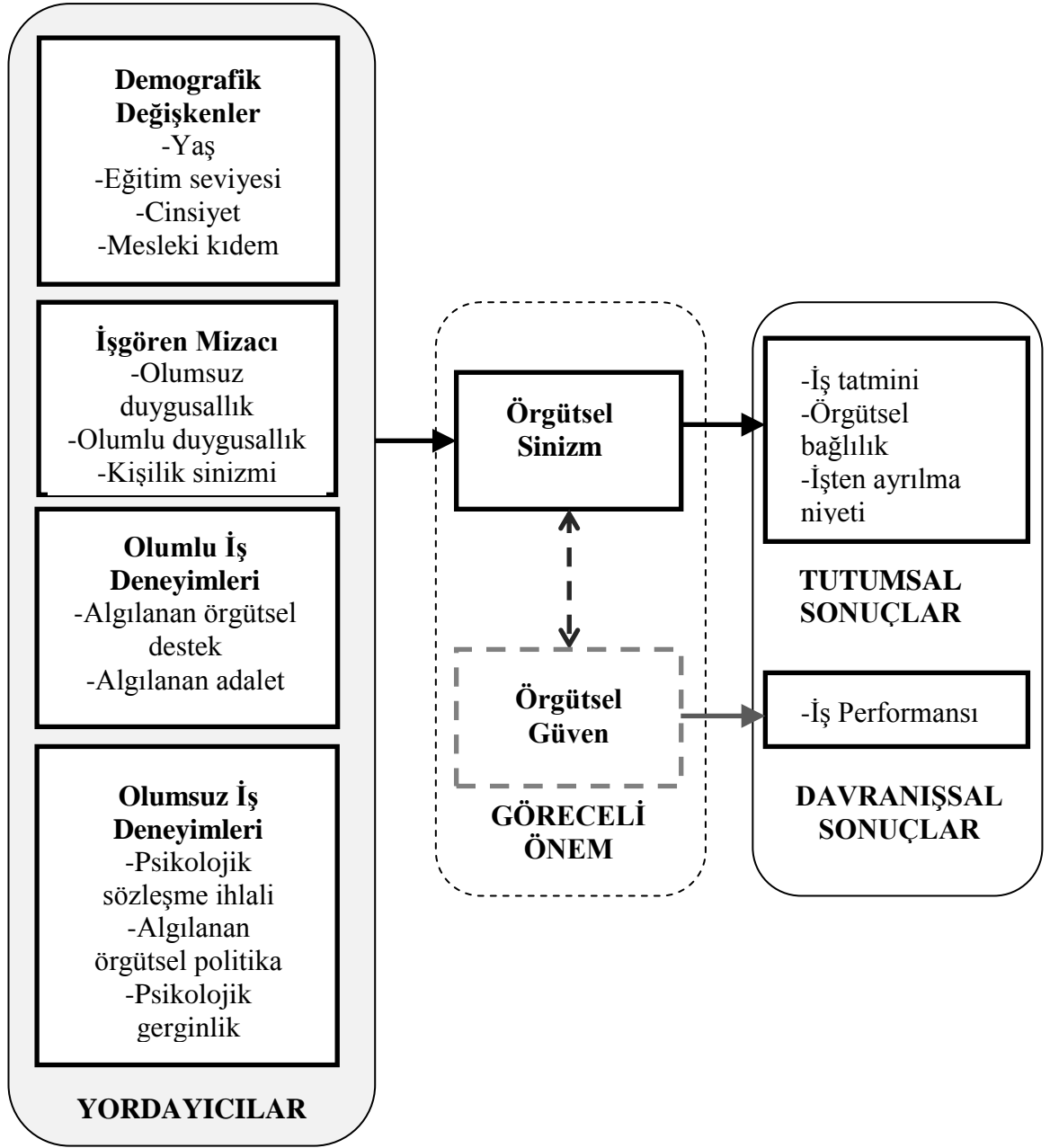
- İkinci etmen, etik ilişkilerdeki ilgisizliktir. Bu gibi durumlarda bireyler yaşanan bir haksızlığı veya adil olmayan durumu çözmeye çalışmaktansa, bu konular hakkında kayıtsız kalarak, sinik tutum sergilemenin daha kolay olduğunu düşünerek bu yolu tercih eder.

- Üçüncü etmen ise seçkincilik veya gururdur. Bireyin kendini örgütten daha üstün görmesidir. Üstünlük duygusu kişilerde örgütlere yönelik sinizm oluşturabilir.

Kanter ve Mirvis (1989) tarafından ise, çalışanlarda gerçekçi olmayan yüksek beklentilerin oluşması, bu beklentilerin karşılanmaması sonucunda hayal kırıklığı yaşanması ve hayal kırıklığı devamında hüsrana uğranmasıyla bireyde örgütsel sinizmin oluşacağı belirtilmiştir (Andersson, 1996; Kalağan, 2009). Ayrıca Özgener vd. (2008) örgütsel sinizmin kişilik özelliklerinden; düşük liderlik kapasitesi, aşırı şüphecilik, yüksek kaygı, içedönüklük, olumsuz bir inanç sistemi ve obsesif bozukluklar gibi kişilik özellikleriyle ilişkili olduğunu ifade etmiştir.

Ayrıca literatürde örgütsel sinizmle ilgili çalışmalar incelendiğinde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir gibi değişkenlerin örgütsel sinizm ile ilişkili olup olmadığına yönelik çalışmaların olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda cinsiyet değişkeninin çalışanların örgütsel sinizme ilişkin tutumlarını belirlemede anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür (Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Pelit ve Ayduğan, 2011). Bununla birlikte cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılığın olduğu çalışmalara da rastlanabilmektedir. Literatür incelendiğinde kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre duyuşsal olarak daha fazla sinik tutumlara sahip olduğundan bahsedilebilir (Terzi ve Derin, 2016). Yaş değişkenine bakıldığında; genel olarak yıllar arttıkça çalışanlarda tecrübe arttırarak beklentileri azaltmaktadır. Bu doğrultuda beklentileri azalan bireylerin örgütlerine daha bağlı oldukları ve iş tatminlerinin daha fazla olduğu görülmektedir (Pelit, 2008). Yüksek beklentilerle örgüte katılan bireylerde ise beklentiler karşılanmayınca bireyin hayal kırıklığına uğrayarak sinik tutumlar sergilemesi muhtemeldir (Çakır, 2006; Pelit ve Pelit, 2014). Delken (2004) ve Kenter ve Mirvis (1989) çalışmalarında medeni durum değişkenine bakıldığında bekarların evlilere göre daha sinik; boşanmış olanların ise bekarlar ve evlilere göre daha sinik tutumlar sergiledikleri görülmektedir (Pelit, 2014). Eğitim durumu değişkeninde ise; çalışanların eğitim düzeyi arttıkça sinik tutumlarının da arttığı literatürde yoğun olarak elde edilen bulgular arasındadır (Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Verilen bilgilere bakıldığında bireylerin bahsi geçen kişisel özellikleri örgütsel sinizmi etkilemekle birlikte bu kavram daha çok, örgütsel nedenlerden kaynaklanmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014).

Şekil 2. Örgütsel Sinizmin Öncülleri Üzerine Teorik Bir Model

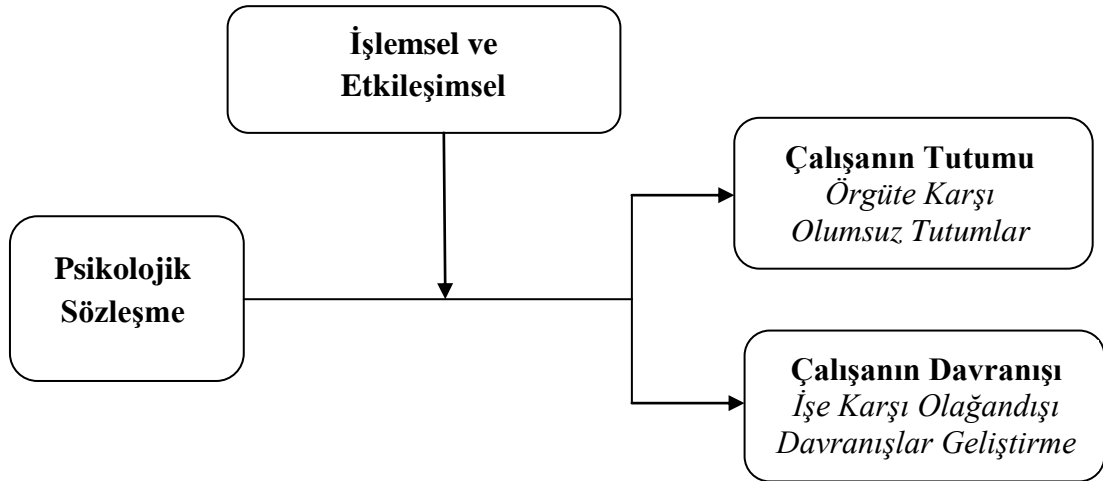


Kaynak: Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197

Örgütsel sinizme neden olan en belirgin durumlar beklentiye bağlı olarak psikolojik sözleşme ihlalleri ve kişi-rol çatışması olarak belirlenmiştir (Sur, 2010). Alan yazında 1960'lardan itibaren yer bulan psikolojik sözleşme, çalışan ve örgüt arasında yazılı olmayan ve karşılıklı beklentileri anlatan kavramdır (Berman ve West, 2003). Psikolojik sözleşme, birey ve bağlı olduğu örgüt arasında herhangi bir

şekilde sözlü veya yazılı olarak ortaya koyulmayan, tarafların iş ilişkileri içerisinde birbirlerine vermeyi ve birbirlerinden almayı bekledikleri psikolojik yönü bulunan anlaşmadır (Kotter, 1973). Cihangiroğlu ve Şahin'e (2010) göre ise psikolojik sözleşme, taraflardan en az birinin, karşı taraftan geleceğe yönelik bir söz aldığına inanması ile meydana gelir. Psikolojik sözleşmelerde karşılıklı bir sorumluluk durumu vardır. Örgüt ve birey arasında karşılıklı ya da tek taraflı olarak oluşturulan psikolojik ihlaller tarafların birbirlerinden beklentilerini karşılamamasına neden olmaktadır (Bal, Chiaburu ve Diaz, 2011). Birey yönünden bakıldığında örgüte ilişkin beklenti, hayal ve umutlarının örgütten ileri gelen nedenlerle ve örgütün vaatlerine uymamasıyla gerçekleştirilmeyişi bireyde örgüte karşı bir soğumaya neden olmaktadır. Ayrıca bu bireylerde, örgütten psikolojik kopuşa neden olmakta, bireyin örgüt hakkındaki fikir, inanış ve tutumlarını değiştirmesine yol açmaktadır. Bu sürecin beklenen bir sonucu olarak da birey, örgütüne karşı derin bir sinizm içerisine girmektedir (Balıkçioğlu, 2013; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Karcıoğlu ve Türker, 2010). Ayrıca psikolojik sözleşme ihlalleri işlevsel ve ilişkisel olarak ikiye ayrılmaktadır. İşlevsel faktörler, çalışan ile örgütü arasındaki ekonomik konuları ve sorumlulukları kapsamaktadır. İlişkisel sözleşmeler ise çok daha karışık ve uzun vadeli bağlayıcılığı olan beklentilerdir. Bunlar sadakat, kariyer, eğitim, terfi gibi beklentilerle örneklenebilir. Bunlara ek olarak zımni sözleşmeler ise örgüt ile çalışan arasındaki tekrarlanan faaliyetlerin diğer kişiler tarafından da sözleşme olarak algılanmasıdır. Bu tür sözleşmelerin yerine getirilmemesi çalışanlarda, hayal kırıklığı, çalıştığı kuruma karşı öfke ve güvensizlik oluşturması sebebiyle örgütsel sinizme neden olabileceği düşünülmektedir (Sur, 2010). Bu kapsamda dört ve beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, çalışanlar üzerinde psikolojik sözleşme algısı yaratılarak sinik tutumlar oluşturulması amaçlanmıştır. Araştırmacılar, psikolojik sözleşme algısı ile sinizm arasında orta düzeyde pozitif bir etki tespit etmişlerdir. Yani psikolojik sözleşme ihlali yaşayan çalışanlar daha sinik bir tutum sergilemektedir. Ancak bu ilişki, psikolojik sözleşme ihlallerinin sinizme kesin olarak neden olduğu anlamına gelmemektedir. Araştırmacılara göre, psikolojik sözleşme ihlallerinden daha fazla seviyede örgütsel sinizmi etkileyen etmenler söz konusu olabilir (Tükeltürk, Perçin ve Güzel, 2009).

Şekil 3. Psikolojik Sözleşme İhlali



Kaynak: Kickul, J. (2001). When Organizations Break Their Promises: Employee Reaction to Unfair Processes and Treatment, *Journal of Business Ethics*, 29(4), 290.

Örgütsel sinizmin diğer kaynağı olan kişilik-rol çatışmaları önem taşımaktadır. Müşteri veya tüketiciler ile iletişim halinde olan çalışanların sürekli olarak gerçek duygularını saklamaları ve müşterileri memnun etmeleri gerekmektedir. Bu durum çalışanların sosyal bir birey olmaya yönelik aidiyetlerini kaybetmelerine yol açmaktadır (Abraham, 2000). Diğer yandan, çağrı merkezi personelleri gibi müşteriye iyi hizmet vermek adına performans baskısı yaşayan çalışanlarda da yoğun olarak mesleki sinizm görülmektedir (Delken, 2004).

Bireylerin örgütlerine ilişkin sinizm yaşamasında, örgütten kaynaklı diğer önemli bir faktör ise örgütsel adaletin ihlalidir. İş görenlerin kendi örgütlerinde duyumsadıkları örgütsel adalet düzeyi ile örgütlerine olan bağlılıkları arasında bir ilişki vardır (Nafei, 2013). Örgütsel adalet ile ilgili yapılan araştırmalar, örgütlerde yaşanan adaletsizliklerin ve bireylerin algıladıkları örgütsel adaletsizliğin bireylerin hem yöneticilere hem de örgüte ve liderlere karşı olumsuz tavır geliştirmelerine neden olduklarını ortaya koymaktadır (Bernerth, Armenakis, Feild, ve Walker 2007; Lind ve Tyler, 1988; Tyler, Rasinski ve McGraw, 1985). Örgütlerde çalışanların örgütsel adalet algıları azaldıkça örgütlerine yönelik sinizm düzeylerinin arttığı gözlemlenmektedir (Efeoğlu ve İplik, 2011). Örgütsel adaletsizliğin bulunduğu örgütlerde devamsızlık, işten doyum almama, örgütten psikolojik kopuş, performans kaybı, moral yitimi, örgütten uzaklaşma niyeti ve güven kaybı gibi durumlar yaşanmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010; Yavuz, 2010). Örgütlerinin işleyişinde, görev

ve rol dağılımında, ödül sisteminde, terfi sisteminde hakkaniyet ve adaletten uzaklaşıldığına dair bir algı çalışanların örgütlerine karşı sinizm yaşamalarına neden olmaktadır (Bernert vd., 2007; Bozbayındır Çetin ve Özgan, 2013). Örgütlerinin adil olmadığını düşünen çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı gözlemlenmektedir. Özet olarak örgütsel adalet seviyesi düştükçe örgütsel sinizm seviyesi yükselmektedir (Kalağan, 2009). Diğer yandan, adaletsizlik algısının örgütsel sinizm için önemli bir neden olmasının yanı sıra, adaletsizliğe karşı verilen tepki gücünün örgütsel sinizm seviyesini belirlemede asıl etken olduğu görülmektedir (Kutanis ve Çetinel, 2009).

Örgütsel nedenlerin bir diğeri de stres faktörüdür. Yüksek miktarda stresin, polislik ve uçuş personelliği gibi hizmete yönelik mesleklerin ayrılmaz bir parçası olduğu gözlemlenmektedir. Özellikle polislerin, çeşitli toplumsal sorunların “saldırgan” hale getirdiği vatandaşlarla sürekli olarak uğraşmaları, yoğun stres yaşamalarına ve sinik bir tutum benimsemelerine sebep olmaktadır (Abraham, 2000).

İdealizmin de sinizmin bir nedeni olduğundan bahsedilmektedir. Özellikle başlangıçta idealist olan ve dünyayı daha iyi bir yer haline getirmek isteyen, profesyonel yardım mesleklerinde yani, sağlık, polislik ve sosyal hizmetler alanında çalışan kişiler zamanla çalışma ortamının kendi düşündükleri gibi olmadığını öğrenmeye başlarlar. Yardım ettikleri kişiler ve müşterilerden güzel geri dönüşlerin yanı sıra düşmanca tavırlarla da karşılaşır. Bu kötü deneyimlere bir tepki olarak ta zamanla yardım ettikleri kişilere / müşterilere karşı daha mesafeli ve sinik bir tavır takınmaya başlarlar (Naus, 2007). Ayrıca insanlara yardım etmek isteyen yüksek ideallere sahip ve meslekleri ile gurur duyan çalışanların, zaman içinde yaşadıkları inanç kaybının mesleki sinizme neden olduğu görülmektedir (Qian, 2007).

Naus (2007) ve Qian’in (2007) çalışmalarındaki ortak nokta, yüksek ideallere sahip çalışanların yaşadıkları hayal kırıklıklarıdır. Stresli ve zorlu çalışma şartlarına rağmen idealist bir seçim yapan sağlık çalışanlarında da bu durum söz konusu olabilir. Sağlık personellerine yönelik şiddet gibi günümüzde sıklıkla karşılaşılabilen olaylar, hastane çalışanları açısından kötü bir deneyimdir ve hayal kırıklıklarına yol açarak, bir süre sonra daha mesafeli ve daha sinik bir tutum benimsemelerine sebep olabilir.

Örgütsel sinizm ile güven arasındaki ilişki incelendiğinde ise, örgütsel sinizmin güvenin aksine, hayal kırıklığı, utanç ve hatta iğrenme içeren bir kavram olduğu gözlemlenmiştir. Güven eksikliği ise sinizmin yoğun duygusal bir boyutu ile

ilişkilidir (Dean vd., 1998). Ayrıca örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında “güvensizlik” önemli bir rol oynamaktadır ve örgüt içinde bir salgın halini aldığı gözlemlenmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010).

Son olarak örgütsel sinizme neden olabilecek diğer bir faktör örgüt içi iletişimsizliktir. Örgütteki çalışanların işbirliği ve iletişim içinde olmaları gerekmektedir. Çünkü iletişim çalışanların performanslarını attırmak için gerekli olan motivasyonun sağlanması, örgüt yapısının iyileştirilmesini ve çalışanların geliştirilmesi için önemli ölçüde katkıları olabilecek bir düzenektir (Efil, 2006; Pelit ve Pelit, 2014). Çalışanlar arasında iletişimin iyileştirilmesi örgütü iyileştirebileceği gibi tüm çalışanlar için hayatı daha mutlu bir hale getirmektedir. İyi iletişim ile örgütteki çalışanlar daha az hata yapacak, insanlar bu tür örgütlerin sadık üyeleri olacak ve çalışanlar daha verimli ve örgütlerinde mutlu bir şekilde çalışacaklardır (Kavak ve Vatansever, 2007). İletişim örgütteki tüm yapıları birbirine bağlamaktadır. Liderlerin çalışanları anlayabilmeleri, motive edebilmeleri ve çalışanların da yönetimin kendilerinden beklenileni bilmesi örgüt içinde etkili bir iletişimi gerektirmektedir (Tutar, 2009). Bu nedenle örgütte etkili iletişim olmadan yönetim sürecinin ve dolayısıyla örgütlerin başarılı olmaları söz konusu olamamaktadır. Örgütte etkili bir iletişim olmadığı durumda; yöneticiler ve çalışanlar arasında çatışmalar yaşanarak örgütünü ve yöneticisini anlamayan, örgüt politikalarına, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine güven, samimiyet, dürüstlük konularında yetersiz sinik tutumlara sahip çalışanlar ortaya çıkabilecektir (Kavak ve Vatansever, 2007).

Bahsi geçen faktörlerle birlikte örgüt içinde sinizme neden olan unsurlara yanlış yönetilen değişim çabaları, rol yükü, çok uzun çalışma saatleri, dengesiz güç dağılımı, yıldırma (mobbing), yetersiz sosyal destek, yetersiz düzeyde terfi, düşüklüğü, geleneksel iş değerleri, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin, küçülme, yeniden yapılanma, işten çıkarma, tutulmayan sözler ve yöneticinin tutumu gösterilebilir (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Cartwright ve Holmes, 2006; Çalışkan ve Erim, 2010; Eaton, 2000; Pelit ve Pelit, 2014; Tükeltürk vd., 2009).

2.1.1.5. Örgütsel Sinizmin Bireysel ve Örgütsel Açıdan Etkileri

Örgütsel sinizmin örgütlerin verimliliğini ve etkililiğini azaltan önemli maddi ve manevi kayıplara neden olan etkileri bulunmaktadır. Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizmin etkileri tükenmişlik, işten doyumсуuzluk, yabancılaşma, itaatsizlik, örgütün yetenekli ve başarılı çalışanını kaybetmesi, devamsızlıkların artması, örgüte bağlılığın, örgütsel vatandaşlık davranışının ve örgütsel güvenin azalması şeklinde sıralanabilir (Gül ve Ağıröz, 2011; Pelit ve Pelit, 2014).

Yukarıda bahsi geçen etkilerden başka; örgütsel sinizmin bireysel nedenlerden kaynaklandığı durumlardan olan beklentilerin karşılanmamasıyla bu durum psikolojik sonuçlara da neden olabilmektedir. Araştırmalarda bu durumun sinirsel bozukluklara yol açtığı; depresyon, uykusuzluk, hayal kırıklığı ve duygusal çöküntü gibi rahatsızlıklara neden olduğu belirtilmekle birlikte psikosomatik ve somatik şikayetlere de neden olabileceği belirtilmektedir (Kalağan, 2009; Pelit ve Ayduğan, 2011; Pelit ve Pelit, 2014). Bireyin kişilik özellikleri örgütsel sinizmin bu etkilerine sebep olduğundan bu durumla başa çıkabilmek için kişinin beklentilerini azaltması ve olumlu bir inanç sistemine sahip olması önemli gözükmektedir.

Örgütsel sinizm gibi tükenmişlik kavramı da örgütler için önemli sorunların başında gelmektedir. Her iki kavramda var olan potansiyel iş gücünün kullanılamamasına neden olmaktadır. Bu sebeple örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin, gerek yerli gerekse de yabancı yazında ilgi odağı olduğu bilinmektedir. İlk olarak Freudenberg (1974) tarafından kullanılan tükenmişlik kavramı “insanların çok çalışmaları sonrasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve iş bırakma durumu” olarak tanımlanmıştır (Akman, 2013). Cherniss 1980 yılındaki çalışmasında tükenmişliği, “insanın aşırı stres ya da doyumсуuzluğa karşı yaptığı işten soğuma biçiminde gösterdiği bir tepkidir.” olarak tanımlamıştır (Basım ve Şeşen, 2009). Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramını yeniden tanımlarken, çok boyutlu bir yapı olarak ele almış ve tükenmişlik kavramının boyutlarını literatüre kazandırmıştır. Araştırmacılar tükenmişliği, işleri sebebiyle insanlar ile sürekli ilişki içinde olan kişilerde görülen, farklı boyutlarda gözlemlenebilen belirtileri içeren bir süreç olarak tanımlamışlardır. Tükenmişliği oluşturan boyutlar, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissende azalma şeklinde sıralanmıştır. Bu boyutlardan duygusal tükenme boyutu, “kişinin duygusal kaynaklarının tükenmesi”,

duyarsızlaşma boyutu, “çalışanın müşterilerine karşı takındığı, negatif, gayri ciddi tavır ve duyguları” ve kişisel başarı noksanlığı boyutu ise “kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğilimi” şeklinde ifade edilmektedir (Basım ve Şeşen, 2009). Örgütsel sinizm ile tükenmişlik kavramlarının ortak paydasında, hayal kırıklıkları ile bireyleri küçümseme ve aşağılama vardır. Diğer yandan örgütsel sinizm yaşayan bireylerin negatif tutumları örgütlerini hedef alırken, tükenmişlik yaşayan bireylerin negatif duygularının hedefinde çalışma arkadaşları ve kendileri vardır (Akman, 2013).

Örgütsel sinizmin türlerini ve diğer kavramlar ile ilişkilerini inceleyen bir araştırmada, mesleki sinizmin tükenmişlik ile ilişkisine değinilmiştir (Abraham, 2000; Kabataş, 2010). Örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlallerinin etkisi üzerine gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasında kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Johnson ve O’Leary- Kelly, 2003; Kalağan, 2009). Sağlık sektöründe, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Araştırmada örgütsel sinizmin boyutları ile tükenmişlik karşılaştırılmıştır. Ayrıca bilişsel ve davranışsal sinizm boyutları arasında da anlamlı bir ilişki bulunmasına karşılık bilişsel sinizm boyutu ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Özler ve Atalay, 2011). Araştırmacılara göre bilişsel sinizm boyutunun tükenmişlik davranışını açıklamadaki yetersizliği ilk izlenim olarak şaşırtıcı bir sonucu temsil etmektedir. Fakat örgütsel sinizm ile tükenmişliğin hedeflerinin farklı olması, örgütsel sinizmin örgütü ve üst yönetimi hedef alırken, tükenmişliğin kişinin kendisini ve çalışma arkadaşlarını hedef alması, bu durumu anlaşılır hale getirmiştir. Çalışmada elde edilen diğer bir sonuç ise örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun tükenmişliği açıklamakta, davranışsal boyuta göre daha iyi olmasıdır. Araştırmaya göre, çalışanlar her ne kadar kurumlarının dürüstlükten yoksun olduğuna inansa da örgütlerine sırt çevirmedikleri veya böyle bir davranış sergilemekten korktukları gözlemlenmiştir. Çalışanların örgütlerine ve çalışma arkadaşlarına güvenmemelerine ve sahip oldukları işte çalışmak istememelerine rağmen, mevcut ekonomik koşullarda iş bulmamama olasılıklarından dolayı aynı işe devam etmek zorunda oluşları tükenmişlik hissine neden olmaktadır. Yani örgütsel sinizm, tükenmişliğe neden olmaktadır (Özler ve Atalay, 2011).

Özellikle Özler ve Atalay’ın (2011) gerçekleştirdikleri araştırma örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki bağlantının daha anlaşılır hale gelmesini

sağlamıştır. Çalışanların kurumlarının dürüstlüğü konusundaki negatif düşüncelerine rağmen işlerini bırakmak gibi bir davranış sergileyememeleri, tutumun davranışa dönüşmemesine güzel bir örnek olarak gösterilebilir. Sonuç olarak gerçekleştirilmiş olan araştırmalar, örgütsel sinizmin tükenmişliğe neden olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte örgütsel sinizmin neden olduğu diğer kavramlar ile ilgili literatür taraması yapıldığında, psikolojik ve fizyolojik açıdan tükenme (Kalağan, 2009), yabancılaşma (Sur, 2010) ve iş doyumunu/doyumsuzluğunun (Kalağan, 2009) örgütsel sinizm sonucu ortaya çıktığı görülmektedir.

Örgütsel sinizmin etkilediği örgütsel bağlılık kavramı incelendiğinde; bu kavramın önemi 1950'li yıllarda ortaya çıkmaya başlamıştır. Özellikle Becker (1960), Etzioni (1961) ve Kanter'in (1968) çalışmaları ilk araştırmalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Taşkaya ve Şahin, 2011). Örgütsel psikoloji, örgütsel davranış ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinler tarafından incelenen örgütsel bağlılık kavramı, bu alanlarda çalışmalar gerçekleştiren araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır ve bu durum kavramın anlaşılmasını güçleştirmiştir (Fındık ve Eryeşil, 2012). Bu sebeple örgütsel bağlılık kavramının da aynen örgütsel sinizm kavramı gibi sosyal bilimlerin çeşitli dalları tarafından incelendiğinden ve dolayısıyla da aynı örgütsel sinizm gibi ortak bir tanımının olmadığından bahsedilebilir. Diğer yandan gerçekleştirilmiş olan tanımların ortak noktasının, çalışanların örgütlerinin başarısı için ellerinden geleni yapacaklarına yönelik bir beklenti olduğu görülmektedir (Fındık ve Eryeşil, 2012). Bir başka deyişle örgütsel bağlılık, çalışanların kendi çıkarlarını ikinci planda tutarak örgütlerinin çıkarlarını ön planda tutması anlamına gelmektedir (Eker, 2006).

Örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde her ne kadar ortak bir tanımın varlığı söz konusu olmasa da, kavramı açıklamaya yönelik en baskın yaklaşımın Meyer ve Allen'in (1991) çalışması olduğu görülmektedir (Taşkaya ve Şahin, 2011). Araştırmacılar çalışmalarında örgütsel bağlılığı üç boyutlu bir yapı şeklinde ele alarak, duygusal bağlanma, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmaya göre duygusal bağlanma, çalışanların duygusal olarak işletmede kalma istekleri olarak tanımlanmaktadır. Devamlılık bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılması halinde katlanacağı maliyetleri göz önüne alarak olumsuzluklardan kaçınması ve devam etmeyi bir zorunluluk olarak algılamasıdır. Yani çalışanın elde ettiği statü para gibi kazanımları kaybetme korkusudur. Son olarak normatif bağlılık ise çalışanların çalıştıkları kurumda kalmayı bir zorunluluk

olarak görmesi olarak tanımlanmaktadır. Bir bakıma çalışanın kendisini örgüte veya görevine karşı borçlu hissetme durumudur. Bu durum çalışanların görevlerine karşı ahlaki ve inanç temelli bir bağlılık geliştirmesi anlamına gelmektedir (Eker, 2006; Fındık ve Eryeşil, 2012; Taşkaya ve Şahin, 2011).

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk araştırmanın Dean, Brandes ve Dahadwadkar'ın (1998) araştırması olduğu söylenebilir. Araştırmacıların örgütsel sinizm kavramını var olan kavramlara dayandırarak yeni bir kavram olarak ortaya çıkarma çabaları aynı zamanda örgütsel bağlılık kavramı ile örgütsel sinizm kavramlarının ilişkisine de dikkatleri çekmiştir. Araştırmaya göre örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları negatif bir ilişki içindedirler. Buna rağmen araştırmacılara göre, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık eksikliğine kıyasla çok daha yıkıcı bir etkisi vardır (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran bir diğer çalışmada ise örgütsel sinizmin %45 oranında örgütsel bağlılık değişkeni ile açıklandığına değinilmiştir. Çalışmaya göre kişilik sinizmi ve iş gören sinizminin, örgütsel bağlılığı azalttığı sonucuna varılırken toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık arasında da güçlü bir bağ tespit edilmiştir (Abraham, 2000; Kalağan, 2009)

Alan yazında örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen Fındık ve Eryeşil'in (2012) Konya ilinde, demir çelik sektöründe gerçekleştirdikleri çalışması önem taşımaktadır. Araştırma için Brandes, Dahadwadkar ve Dean'ın (1999) örgütsel sinizm ölçeği ile Allen ve Meyer'in (1990) örgütsel bağlılık ölçeği birlikte kullanılmıştır. Oluşturulan ölçüm aracının güvenilirliğinin yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu tespit eden araştırmacılar ölçeklerini, tesadüfi yöntem ile seçtikleri 150 çalışan üzerinde uygulamış ve 120 geçerli anket elde etmişlerdir. Araştırmada kullanılan yöntemlere göre, örgütsel sinizmin boyutları olan bilişsel duygusal ve davranışsal boyutlar ile örgütsel bağlılığın boyutları olan Duygusal, Normatif ve Devam bağlılıklarının, gerek kendi içlerindeki gerekse de karşılıklı olarak ilişkilerine değinilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında yüksek dereceli negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmacılar örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel boyut ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan Normatif bağlılık arasında yüksek derecede negatif yönlü bir ilişki tespit ederken diğer yandan örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın diğer boyutları arasında da negatif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında da yüksek derecede pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Aynı zamanda çalışanları yaşı, eğitim seviyesi ve kıdemleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, demir çelik sektöründe örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Fındık ve Eryeşil, 2012).

Sonuç olarak, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen, Dean, Brandes ve Dahadwadkar (1998)'ın ve Fındık ve Eryeşil (2012)'in çalışmalarının benzer sonuçlara ulaştığından bahsetmek mümkündür. Her iki çalışmada da örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları arasında yüksek derecede negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bunun anlamı örgütsel sinizm yaşayan çalışanların kısa zaman içerisinde, çalıştıkları kuruma karşı bağlılıklarını hızla kaybedebilecekleri olarak yorumlanabilir. Benzer durum örgütsel vatandaşlık davranışı için de söz konusudur. Kabataş (2010)'ın konuyla ilgili yapmış olduğu çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde düşük bir ilişki tespit edilmiş ve örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan bir örgütte vatandaşlık davranışlarında bir azalma olacağı belirlenmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarında, iş doyumunu düzeylerinde ve performanslarında azalmalara neden olan örgütsel sinizmin, örgütsel vatandaşlık davranışında da azalmaya neden olabileceği araştırmalardan elde edilen sonuçlar arasındadır (Kabataş, 2010; Bardak, Erdem, Çelik, Akkaş, ve Adıgüzel 2011; Pelit ve Pelit 2014).

Bunlardan başka örgütsel sinizmin aşırı boyutlara ulaşmasıyla hırsızlık, sabotaj, düşmanca davranışlar gibi örgüte zarar verici etkiler söz konusu olabilmektedir. Böyle durumlarda örgütün yeni bir yönetme stratejisi geliştirmesi gerekmektedir (Pelit ve Pelit, 2014).

Örgütsel sinizmin genel olarak olumsuz etkileri olmakla birlikte bu kavramın bazı avantajlara sahip olduğunu da söylemek mümkündür (Pelit, 2014). Dean vd. (1998)'nin ifade ettiği bu avantajlar; sinik bireylerin başkaları tarafından dahaz az kullanılması, bu bireylerin kişisel çıkarlara ve hileye karşı eğilimleri kontrol etme görevini üstlenmeleri, bu sayede sinizmin bireyler ve örgütler için işlevsel olabileceği şeklinde ifade edilebilir. Ayrıca örgütsel sinizm bir özellik değil, bir durum olarak görülmektedir (Kalağan, 2009). Bu nedenle örgütsel sinizm değişkenlik gösterebilir ve zamanla etkisini kaybederek geçici bir hâl alabilir.

2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütler 1980'lerde dünyada yaşanan değişimin gereği olarak çalışanların memnuniyetine önem vermeye yönelmiştir. Bu değişimin gerekliliğinin farkına varan ve gerekli dönüşümü sağlayan örgütler yollarına devam etmiş, başaramayanlar ise ya küçülmüş ya da yok olmuştur. ÖVD; örgüt çalışanlarının yetenek ve becerilerini geliştirme ile örgütün performansını arttırmayı amaçlamaktadır. ÖVD örgütlerin sürekli değişen iş dünyası içerisinde rekabet avantajı elde etmesini, öğrenen bir kimliğe kavuşmasını, değişime ayak uydurabilmesini sağlar (Basım ve Şeşen, 2006).

Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütsel başarı üzerinde etkilidir. ÖVD'nin etkileri olarak; çalışanların ve yönetimin verimliliğinin artması, kaynakların daha verimli amaçlar için kullanılabilmesi, örgüt içindeki gruplar arasında işbirliğinin sağlanmasına yardımcı olması, örgüt performansının sürekliliğini sağlaması, örgütün çevresel değişikliklere karşı daha iyi uyum sağlamasına yardımcı olması, örgütün en başarılı çalışanları elinde tutma kabiliyetine sahip olması ve dolayısıyla diğer kaliteli çalışanların da örgütü tercih etme ihtimalini kuvvetlendirmesi şeklinde sıralanabilir (Podsakoff ve Mackenzie, 1997). Bu nedenle son 20 yıldır ÖVD, üzerinde çok durulan bir araştırma konusu haline gelmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) kavramı ilk kez Bateman ve Organ (1983) ve Smith, Organ ve Near (1983) tarafından ortaya konulmuştur (Acar, 2006; Organ, 1997). Bununla birlikte Organ (1988), Barnard'ın "The Function of the Executive" (1976) adlı eserinin örgütsel vatandaşlık davranışının temellerini attığını ifade etmektedir. Barnard bu çalışmasında örgüt kavramını toplu işbirliği çabaları şeklinde tanımlamış ve örgütleri meydana getirenlerin kişiler değil, bu kişilerin hizmetleri, davranışları ve etkileri olduğunu savunmuştur. Sözü geçen tanımlamayla vurgulanmak istenen, kişilerin işbirliğine dayalı olarak geliştirdikleri ve sisteme gönüllü olarak katkıda bulunmaları şeklinde ortaya çıkan davranışlarıdır (Özen İşbaşı, 2000). Ayrıca ÖVD ile ilişkili olarak Katz 1964 yılında, etkili örgütlerde çalışanların rol tanımlarının ötesinde yaratıcı ve kendiliğinden gerçekleşen (spontaneous) davranışlar sergilediklerini iddia etmiştir (Todd ve Kent, 2006). Bundan başka Katz ve Kahn (1978) çalışmalarında, örgüt içindeki çalışanların rollerini ve bu rollerin getirdiği davranışları açıklarken, öncelikle bireylerin örgüte katılımının ve bunun devamlılığının sağlanması, görev tanımlarını yerine getirirken,

yenilikçi faaliyetleri de gerçekleştirmelerinin önemini vurgulamıştır (Akt. Parker ve Wickham, 2005). Özellikle yenilikçi faaliyetleri gerçekleştirmek ifadesi, örgüt üyelerinin iş arkadaşları ile işbirliği içinde olması ve bunun sonucunda kendilerini, dolayısıyla örgütü geliştirmeye, dış çevrede olumlu tanınmasını sağlamaya yönelik çalışmalar olarak açıklanmakla birlikte sözü geçen bu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışları kavramının içeriği ile örtüşmektedir (Organ, 1988; Özen İşbaşı, 2000).

Literatürde Organ (1988)'ın ÖVD tanımı en çok kullanılan tanımdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, resmi ödüllendirme sistemi tarafından doğrudan doğruya ve belirgin olarak tanımlanmayan, örgütün işleyişine olumlu katkı sağlayan bireysel davranışlardır (Organ, 1988). Organ (1988), bu kavramı 5 boyutta inceler. Bu boyutlar; yardımseverlik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenliktir. Ayrıca Organ daha sonra yaptığı çalışmalarda ÖVD tanımını geliştirerek bu kavramı "İyi Asker Sendromu" olarak da adlandırmıştır (Organ, 1997).

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), bireyin herhangi bir ödül beklentisi olmadan tamamen içsel duygularla ve isteyerek yaptığı davranışlardır. Bir çalışanın kendisinden böyle bir şeyi yapması istenmediği halde, mesai bitmesine rağmen ofisinde kalarak elindeki işleri bitirmeye çalışması ya da resmi iş tanımının bir parçası olmadığı halde, işini yapmakta zorluk çeken bir mesai arkadaşına yardım etmesi, bu çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışında bulunduğunu gösterir (Sezgin, 2005). Bu tür davranışların, bireyin organizasyondaki rolünün veya biçimsel iş tanımının gerektirdiği davranışlar olmadığı, gönüllülük kavramı ile anlatılmak istenmiştir (Özen İşbaşı, 2000).

Çalışanların iş tanımlarında bulunmamasına ve resmi olarak verilen görevler kapsamında olmamasına rağmen bireylerin örgütün etkililiğini arttırmaya yönelik yaptıkları bu tür fazladan ve işle ilgili olan davranışlar Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) olarak adlandırılır. Çalışma ortamının temiz ve düzenli olması, işle ilgili problemlerde arkadaşlarına yardımcı olmak, gelen emirleri şikâyet etmeden kabul etmek gibi davranışlar ÖVD' ye örnek verilebilir (Bateman ve Organ, 1983). Çalışanlar tarafından ekstra/fazladan olarak algılanan davranışlar yöneticiler tarafından aslında beklenen davranışlardır ve bunlar örgütsel iletişim, motivasyon, değerlendirme, ücret ve terfi uygulamalarında etkiye sahiptir (Turnipseed ve Rassuli 2005). ÖVD, kişisel isteğe ve gönüllülük esasına dayalı davranışlar olarak

görülmesine rağmen, örgütün bu tür rol fazlası davranışları ödüllendirebileceği resmi görev tanımlarında belirtilebilir (Sezgin, 2005).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte zarar verebilecek ve örgütte gerçekleştirilmesi istenmeyen davranışlardan örgütü koruma, bireylerin kendilerine sunulan önerileri kabul etmesi, çalışanların yeteneklerini ve becerilerini geliştirmesi, örgüt içerisindeki bireyleri etkili ve geniş bir iletişim ağı kurmaları gibi konuları içerir. Bu davranışlar örgütün bütün üyelerinin katılımını gerektirir. Bu anlamda örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün genel performansı ile büyük ölçüde ilişkilidir (Acar, 2006). ÖVD, örgütün sosyal mekanizmasına işlerlik kazandırdığı için önemlidir (Smith vd., 1983). Çalışanlara gerçek anlamda tatmin olmalarını sağlayabilecek görevler verildiğinde ya da kendilerine ilham veren liderlere sahip olduklarında ve bunların bir sonucu olarak da işlerinden memnuniyet duyan ve örgütlerine karşı bağlılık duygusu ile hareket eden bireyler büyük ihtimalle resmi iş gereklerinin ötesinde davranışlar sergilemeye başlayacaklardır (Bolino, Turnley ve Bloodgood, 2002).

Nihayetinde örgütsel vatandaşlık davranışları, yöneticilerin işlerini kolaylaştıran gönüllü davranışlardan oluşur. Örgüte yeni katılan bireylerin adaptasyonu, çalışma saatlerine uygun olarak mola verme, toplantılara düzenli olarak iştirak etme, iş ile ilgili gerekli durumlarda fazladan sorumluluk alma ve bir sorunla karşılaşıldığında diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etme gibi davranışları içermektedir. Bu davranışların ortak özelliği, gösterilen bu davranışlarla ilgili bireylerin sözleşmelerinde herhangi bir madde olmayışıdır (Acar, 2006).

Örgütlerin etkililiği, örgütlerin maddi kaynakların miktarından ziyade, çalışanlarının vasfına bağlıdır. Çalışanların, sözleşmelerinde belirtilen resmi iş tanımlarının dışında, gönüllülük esasına dayanan ve örgütsel etkililiğine katkıda bulunan davranışları ve görev başında gösterdikleri ekstra çabalar örgütün başarısı için önemlidir. Bundan dolayı, ÖVD'nin boyutları, bilimsel araştırmalara konu olmuş ve ÖVD'nin bireysel ve örgütsel performansa olumlu yönde katkılarının olduğu tespit edilmiştir (Sezgin, 2005).

MacKenzie, Podsakoff ve Ahearne, ÖVD'ye karşı artan ilginin sebeplerini; bu davranış sonucunda ortaya çıkan performansın çalışanların performans değerlendirmelerinde, terfi ve ücret uygulamalarında dikkate alınması ve bu davranışın örgütlerin başarısına ve etkinliğine olan katkısı olarak belirtmişlerdir (MacKenzie,1998). ÖVD'nin bilimsel araştırmalarda ilgi odağı haline gelmesinin

nedeni, örgütsel etkililiğe önemli bir katkıda bulunmasıdır (Podsakoff ve Mackenzie, 1997). Bu nedenle, çalışanların performansını etkileyen ve şirket performansını attıran örgütsel vatandaşlık davranışları gibi ekstra rol davranışları işletmeler için çok önemli bir unsur haline gelmiştir (Yener ve Ergun Aykol, 2009).

Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmaya göre, öğrencilerin not ortalamalarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütlerini seven, bağlılık gösteren ve gönüllü olarak katkıda bulunma eğiliminde olan öğrencilerin derslerinde başarılı olduğu anlaşılmıştır. Bir diğer sonuç, öğrencilerin tekrara kaldıkları ders sayısı arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin düştüğüdür. Bunların yanında, öğrencilerin yaşları ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu ve ilerleyen sınıflarda daha zayıf bir örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri tespit edilmiştir. Son olarak da, gece öğrencilerinin gündüz öğrencilerine göre daha düşük düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri ve öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümler ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Özdevecioğlu, 2003). Bir diğer çalışmaya göre, dönüşümcü liderlik davranışı ve örgütsel adalet algıları ile çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Arslantaş ve Pekdemir, 2007).

Hizmet kalitesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada; turizm işletmelerindeki çalışanların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışı miktarının hizmet kalitesinde olumlu bir etkiye sahip olacağı belirlenmiştir (Güçlü Nergiz, 2016). Başka bir çalışmanın sonuçlarına göre ise, iş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının çalışanların gönüllü olarak ve örgütsel etkinliği artırmaya yönelik gerçekleştirdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığı tespit edilmiştir (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007).

2.1.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kuramsal Temelleri

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını oluşturan kuramsal temeller, karşılıklılık kuramı, sosyal değişim kuramı, eşitlik kuramı, lider-üye değişimi kuramı ve vekalet kuramı şeklinde ortaya konulabilir.

2.1.2.1.1. Karşılıklılık Kuramı

Gouldner (1960), çalışmasında “karşılıklılık normu” kavramına değinirken, bu ifadeyi kişilerin kendilerine yardım edenlere yardım etmeleri ve kendilerine yardım edenleri incitmemeleri şeklinde tanımlamıştır (Oğuz, 2009). Karşılıklılık kuramına göre, kişilerin kendilerine yardım edene başka bir şekilde yardımla karşılık vereceği ve çalışma ortamında çalışanların, yöneticilerden algıladıkları adil ve eşit davranış sonucunda karşılıklılık kuramının gereği olarak bir karşılık verme ihtiyacı hissedecekleri söylenebilir. Çalışanların karşılık verme ihtiyacı örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine yol açabilecektir (Gürbüz, 2006).

Gouldner’ın çalışmasından yıllar sonra, Smith, Organ, ve Near (1983) tarafından, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını yöneticilerine karşılık vermenin bir aracı olarak düşünebileceği ifade edilmiştir. Dolayısıyla devam eden yıllarda başka örgütsel vatandaşlık çalışmalarında da değinilen karşılıklılık kuramının örgütsel vatandaşlık davranışına temel oluşturan kavramlardan biri olduğu söylenebilir.

2.1.2.1.2. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı 1964 yılında Blau tarafından açıklanmıştır. Blau’ya göre sosyal değişim gelecekteki ilişkileri açıklamaktadır. Bu kuramın temel varsayımı, örgütte yöneticilerin adaletli davranışları sonucunda çalışanların vatandaşlık davranışı göstereceğidir. Böylece gelecekteki ilişkilerde yaşanacak bir değişim söz konusudur. Kurama göre yöneticiler çalışanlara adaletli davrandığında değişim ilkesine göre çalışanların vereceği karşılık örgütsel vatandaşlık davranışdır (Altınbaş, 2008).

Organ (1988), yöneticilerin hakkaniyetle hareket etmesinin çalışanların vatandaşlık davranışı göstermesine yol açacağını, çünkü yöneticiler ve çalışanlar arasında sosyal anlamda bir alışveriş yaşandığını öne sürmüştür. Yöneticiler çalışanlarına hakkaniyetle davrandıklarında, sosyal alışveriş ilkesine göre çalışanlar karşılık vereceklerdir. Organ’a göre karşılık olarak yapabilecekleri örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilme düzeyi örgütteki adil değerlendirilme sistemine bağlıdır. Adaletsizlik algılayan çalışanlar iş performanslarını azaltmamakla veya işten ayrılmayı göze alamamakla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışları göstermemeyi, durumu dengelemenin bir yolu olarak görebilmektedirler (Kamer, 2001).

Blau'ya göre; minnettarlık duymaları beklenmeden yalnızca vicdanını rahatlatmak için fakir insanlara yardım etmek sosyal değişim (sosyal alışveriş) kapsamına girmez. Bu davranışın sosyal değişim özelliği taşıması için kişinin fakir insanlardan yardımlarının karşılığında hürmet ve minnettarlık beklemesi gerekmektedir. Sosyal değişim, bireylerin sonucunda kazanç elde etmeyi umarak yaptıkları gönüllülüğe dayalı davranışları kapsamaktadır. Benzer durum ekonomik değişimde de söz konusudur. Ancak ekonomik değişimlerde elde edilecek kazancın niteliği belli iken, sosyal değişimde elde edilecek kazanç güvene dayalıdır ve belirsizdir. Bu sebeple sosyal değişimde, ekonomik değişimde olduğu gibi pazarlık söz konusu değildir (Özen İşbaşı, 2000).

2.1.2.1.3. Eşitlik Kuramı

Örgütsel adalet kavramının temelini oluşturan eşitlik kuramı Adams (1965) tarafından geliştirmiştir (Çelik, 2007). Adams'a göre, her çalışan kendine verilen ödüllerin ne denli eşit olduğunu belirlemek amacıyla iki oran arasında bir karşılaştırma yapar. Bunlardan birincisi, çalışana verilen ödüller ile çalışanın örgüte olan katkıları arasındaki orandır. İkincisi ise, çalışanın kendisiyle karşılaştırmak için seçtiği diğer çalışanın elde ettiği ödül ile örgüte katkıları arasındaki orandır. Çalışanlar bu iki oran arasında farklılık olduğunu gördüğünde ortada bir eşitsizlik durumu olduğu algılanacaktır (Kayan, 2008). Aquino'ya (1995) göre, kendisine eşit davranılmadığını düşünen çalışanlar örgüte olan katkılarını azaltırlar ve ilave bir ödül ve kazanım beklentisi içine girerler. Ya da kendileri açısından bu durumu dengeleyebilmek için vatandaşlık davranışlarını göstermeme yolunu seçerler (Kamer, 2001).

Eşitlik kuramına göre, çalışanlar iş ilişkilerinde eşit bir muamele görmek istemektedirler ve bu istek motivasyonu etkilemektedir (Koçel, 2007). Çalışanların işyerinde yüksek motivasyonla çalışabilmeleri; çabalarını, bağlılıklarını, becerilerini, uyumluluklarını ve gönüllülüklerini gösterebilmeleri için güven duymalarına, destek görmelerine, itibarlarının korumasına ve takdir edilmelerine ihtiyaçları vardır. Bu kurama göre çalışanlar verdikleri emek karşılığında aldıkları sonucu diğer çalışanlarla karşılaştırmaktadırlar. Bu karşılaştırma sonucunda örgütte eşitsizlik algılayan çalışan daha az örgütsel vatandaşlık davranışı gösterecek, örgüte olan katkısını azaltacak ve örgütten uzaklaşacaktır (Keleş ve Pelit, 2009).

2.1.2.1.4. Lider-Üye Değişimi Kuramı

Lider- üye değişim kuramı, yöneticilerin çalışanlarıyla sosyal bir değişim ilişkisi kurdukları ve bu değişim ilişkisinin yöneticilerin her bir çalışana karşı davranış şeklini etkilediği görüşüne dayanır. Bu kuramın temelini lider ile çalışan arasındaki ilişki ve etkileşim oluşturmaktadır (Güler, 2013).

Dikey ikili Bağlantı (Vertical Dyad Linkage) olarak da bilinen Lider Üye Değişim Kuramı, Dansereau, Graen ve Haga tarafından geliştirilmiştir (Dinesh ve Liden, 1986; Akt. Aslan ve Özata, 2009). Lider üye değişim kuramı, çalışanların göstermiş oldukları ÖVD'nin sebeplerini, yöneticileri ile olan ilişkilerine dayandırmakta ve bu ilişkinin düzeyine göre ÖVD'nin seviyesinin değiştiğini ileri sürmektedir. Liderlerin her çalışana göre farklılaşan ilişkilerinden dolayı lider ile çalışanlar arasında bir gönül bağı oluşmakta ve çalışanların performanslarının arttığı görülmektedir (Kaplan, 2011). Nitelikli bir lider-üye ilişkisi karşılıklı güvenin olduğu, güçlü sadakat ve etkileşimin olduğu, destekleyici bir ast üst ilişkisine dayanmaktadır. Etkileşimin yüksek olduğu bu ilişkide yönetici, bağlılığı yüksek, tutarlı ve faaliyetleri kendi beklentilerine göre olan çalışanları ödüllendirir. Yöneticinin olumlu tavrına ise çalışan örgütsel vatandaşlık davranışları gibi davranışlar göstererek karşılık verir. Yapılan çalışmalarda liderliğin, örgütsel vatandaşlık davranışının açığa çıkmasında anahtar rolü olduğu görülmektedir (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000).

2.1.2.1.5. Vekalet Kuramı

Vekalet kuramı, farklı iki bireyin ya da grubun (tarafın) birbirleri ile yardımlaşmalarıyla ortaya çıkan durumları inceler. Ortak bir amaç uğruna yardımlaşmak durumunda olan iki tarafın birincisi “vekalet veren” diğeri de “vekil”dir. Vekalet veren sonuçlara ulaşabilmek için vekilin yardımına ihtiyaç duyar, vekil de bu sonuçlara ulaşmak için gerekli faaliyetleri gerçekleştirir (Koçel, 2007). Vekâlet veren ile vekil arasındaki ilişki, vekâlet ilişkisi olarak adlandırılmaktadır.

Bu kurama göre vekâlet veren-vekil arasında işbirliğini sağlayacak optimal bir ilişki düzeni geliştirmek amaçlanır. İstenen sonuca ulaştıracak faaliyetlerde vekil daha fazla bilgiye sahiptir. Vekâlet veren ise vekilin amaçlar doğrultusunda faaliyet göstermesini denetlemek ister. Bu sorunun nasıl çözümleneceği vekâlet kuramınının kapsamına girmektedir (Koçel, 2007).

2.1.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Smith, Organ ve Near (1983) yaptıkları çalışmalarında, örgütsel vatandaşlık davranışını temelde iki boyutunun bulunduğunu belirtmişlerdir. Bunlar; Özgecilik (Diğerlerini Düşünme/Yardımseverlik) ve Genel Uyum boyutlarıdır. Özgecilik, gerekli durumlarda belli bireylere yardım etme davranışdır. Diğer boyut olan Genel Uyum ise, daha çok kişisel olmayan bir vicdanlılık türü ve ‘doğru ve uygun’ olan şeyleri belli kişiler için değil de sistem adına yapan bir tür ‘iyi asker’ ya da “iyi vatandaş” olma davranışlarıdır (Smith vd. 1983).

Organ (1988) çalışmasında ise ÖVD kavramını 5 boyutta incelemiştir. Bu boyutlar;

- Özgecilik/Diğerlerini Düşünme/Altruizm
- Vicdanlılık/ İleri Görev Bilinci/ Conscientiousness
- Nezaket Tabanlı Bilgilendirme/ Courtesy
- Sivil Erdem/ Organizasyonun Gelişimine Destek Verme/ Civic Virtue
- Gönüllülük ve Centilmenlik/ Sportmenlik/ Sportmanship

Özgecilik/Diğerlerini Düşünme/ Altruizm

Özgecilik, bir yardım davranışı türüdür ve doğrudan belli kişilere yöneliktir. Örneğin birinin bir problemi olması, yardıma ihtiyaç duyması veya bir çeşit yardım talep etmesi gibi durumlarda ortaya çıkar (Smith vd. 1983). Örgütteki çalışanların, belirgin şekilde uzman çalışanlara ve diğer çalışanlara yardım ederek onların performanslarını arttırmak için yaptıkları yardımlar ya da kıdemli çalışanların hiçbir ücret almaksızın yeni meslektaşlarına yardım etmeleri gibi grup verimliliğini olumlu yönde etkileyen davranışlardır (Ölçüm Çetin, 2004).

Özgecilik, bir çalışanın diğer bir çalışana işini tamamlayabilmesi, zorlandığı bir konuda başarılı olabilmesi için yardım etmesi durumudur. Örgüt içinde işbirliğinin ortaya çıkmasının sağlayan davranışlardandır (Özen İşbaşı, 2000). Çalışma ortamındaki özgecilik davranışlarına; bir çalışana yardımcı olma, sağlık problemi nedeniyle işe geç kalan arkadaşının görevini üstlenme, işe yeni başlayan çalışanlara gönüllü olarak uyum konusunda yardım etme, iş arkadaşının ihtiyacı olan veya tedarik edemeyeceği materyalleri sağlama örnekleri verilebilir (Gürbüz, 2006).

Organ ise özgeciliği örgüt içinde çalışan bir kişinin diğer çalışanlara yardım etmeyi içeren isteğe bağlı davranışlarıdır, şeklinde tanımlamıştır. Örgüt üyelerinin iş

arkadaşlarına zor durumlarda yardımcı olması en çok tekrarlanan yardımseverlik davranışıdır (Kamer, 2001).

Vicdanlılık/ İleri Görev Bilinci/ Constientiousness

Vicdanlılık, Organ tarafından bir bireye değil, bir gruba veya genel olarak örgütün yararına yönelik sergilenen davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Vicdanlılık; çalışanların kendilerinden beklenen rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemesini yani olması beklenenden daha fazlasını gönüllü olarak yapmasını ifade eder (Organ, 1988; Gürbüz, 2006).

Bir çalışanın beklenmedik hava koşullarında veya hastalandığında işe gelmemesi, kullanmadığı izinlerini kullanmak istemesi, özel hayatıyla ilgili sorunlar nedeniyle işine bir süre devam edememesi gibi durumlar çalışan için çok sık oluşmadığı müddetçe yöneticiler tarafından hoşgörü ile karşılanabilmektedir. Fakat bu hoşgörüye rağmen, işe devam konusunda kendilerinden beklenenin üzerinde çaba gösteren çalışanların davranışları, Organ'ın tanımındaki vicdanlılık boyutundaki davranışlardır (Özen İşbaşı, 2000). Bu anlamda çalışanın olumsuz şartlarda bile işine zamanında gelmeye çalışması ve bitirmesi gereken iş olduğunda mesai saati gelmesine rağmen işini yapmaya devam etmesi vicdanlılık boyutu davranışlarına örnek olarak verilebilir (Ölçüm Çetin, 2004). Ayrıca mesai saatlerine ve dinlenme aralarına riayet edilmesi, işe düzenli devam etme, gerçekleştirilen toplantılara düzenli katılım ve örgütün düzenini sağlamaya yönelik geliştirilen kurallara uymaya çalışmak da vicdanlılık davranışlarındandır (Özen İşbaşı, 2000).

Nezaket Tabanlı Bilgilendirme/ Courtesy

Nezaket boyutu, örgütte işbölümünden kaynaklı ve bireyler arasında karşılıklı bir şekilde gerçekleşen olumlu iletişimi ifade etmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Nezaket boyutundaki davranışlara, başkalarının çalışmalarını etkileyecek şekilde hareket etmeden veya karar almadan önce ilgili kişileri bilgilendirme, ayrıca verilecek karardan etkilenebilecek kişilerin önceden görüş ve fikirlerini alma, iş arkadaşlarının sahip olduğu haklara saygı gösterme, genel ve önemli konularda bilgi akışı sağlama, hatırlatma ve danışma davranışları örnek verilebilir (Özdevecioğlu, 2003; Gürbüz, 2006).

Ayrıca nezaket, örgüt çalışanlarının diğer çalışanlar için sorun yaratabilecek hususları önceden belirleyerek çözümü için önerilerde bulunma ya da sorunun ortaya

çıkmasına engel olma davranışları şeklinde tanımlanabilir (Terzi, 2011). Bundan başka özgecilik ve nezaket boyutları benzerlik göstermektedir. Aralarındaki fark ise özgecilik boyutunun sorun ortaya çıktıktan sonra sergilenen davranışları, nezaket boyutunun ise sorunun ortaya çıkmasını engellemeye yönelik sergilenen davranışları ifade etmesidir. Yani nezaket boyutunda gelecekte oluşabilecek sorunlara karşı çalışanlara önceden yardım etme davranışı söz konusuysen, özgecilik boyutunda ise mevcut durumda ortaya çıkan sorunlar için çalışanlara yardım etme söz konusudur. Bu anlamda nezaket, bireylerin çalışmalarını etkileyecek davranışlarda bulunmadan önce düşünceli davranmayı, kontrollü hareket etmeyi ve oluşabilecek sorunlar için önceden yardımcı olma davranışlarını içermektedir (Sezgin, 2005).

Sivil Erdem/Örgütün Gelişimine Destek Verme/Civic Virtue

Sivil erdem, başkalarının işlerini etkileyecek konularda hareket etmeden veya karar almadan önce diğerlerini bilgilendirme temeline dayanan, örgüt içerisindeki bilgilendirme notlarını okuma ve düzenlenen toplantılara katılma gibi davranışları ifade eder (Kidder ve Parks, 2001). Sivil erdem davranışlarına örnek olarak, çalışanların örgütün itibarını arttıracak etkinliklere katılmaları, kurumdaki değişimleri yakından izlemeleri, duyuru kaynaklarından (pano, posta vb.) faydalanmaları, örgütle ilgili konular üzerinde düşünmeleri, bilgi sahibi olmaları ve bunları iş arkadaşlarıyla paylaşmaları gibi davranışlar verilebilir (Ölçüm Çetin, 2004; Atalay, 2005).

Sivil erdem boyutunu Graham (1994) “örgütün politik yaşamına aktif ve sorumlu biçimde katılma” şeklinde tanımlamıştır (Oğuz, 2009). Organ’a göre, iyi bir örgüt vatandaşı, sadece örgüte uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmamalı, örgüte ilişkin olabilecek tüm hususlarda fikir geliştirmeye çalışmalı ve geliştirdiği fikirleri paylaşmalıdır. Ancak otoriter yönetimin olduğu ve kararların yönetim tarafından alındığı örgütlerde sivil erdem davranışı, yöneticiler tarafından çalışanların işlerine karışmaları şeklinde kabul edilmekte ve bu tip davranışlara izin verilmemektedir (Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009).

Gönüllülük ve Centilmenlik/Sportmenlik/Sportmanship

Organ sportmenliği, çalışanların gerginliğe neden olabilecek davranışlardan uzak durmaları, çok şikayetçi olmaktan kaçınmaları ve hoşgörülü olmaları şeklinde ifade etmiştir (Yücel ve Samancı, 2009). Örgütteki sorunları gereksiz yere

büyütmekten, zamanının çoğunu örgütteki sorunlardan yakınlıkla geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızlık etmekten kaçınma davranışları sportmenliğe örnek olarak verilebilir (Yücel, 2006). Çalışanların karşılaşılan sorunlara çözüm bularak yapılan işe ve örgüt kültürüne yönelik olumlu bir bakış açısı benimsemeleri, işler yolunda gitmediği anlarda bile olumlu tutum sergilemeleri ve istekli bir şekilde çalışma davranışları sportmenliktir (Özdevecioğlu, 2003; Sezgin, 2005). Genel olarak her örgüt ortamında zorluklar yaşanabilmektedir; ancak örgütlerdeki sportmen kişiler bu zorluklara katlanmakta ve ufak meseleleri fazla büyütmemektedirler (Şehitoğlu ve Zehir, 2010).

Centilmenlik boyutu, örgütteki çalışanların arasındaki ilişkileri olumsuz yönde etkileyecek her türlü durumu ortadan kaldırma anlamını içermektedir (Özdevecioğlu, 2003). Böylece yöneticiler, çalışanların işbirliği yapması konusunda fazladan zaman ve enerji harcamak durumunda kalmazlar. Centilmenlik boyutu ile çalışanlar diğer çalışanların daha verimli olmasını sağlamaktadır. Centilmenliğin eksikliği durumunda ise çalışanların örgüte karşı olan bağlılık duyguları azalır ve örgüt atmosferi bozulur. Bağlılığın azalması ve örgüt atmosferinin bozulması ise çalışanların verimini olumsuz yönde etkiler (Acar, 2006).

2.1.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri

Biçimsel Rol Davranışları (In-Role Behavior)

Biçimsel rol davranışları, örgütün amaçları doğrultusunda faaliyetlerine devam edebilmesi için gerekli olan, örgütsel düzenin temelini oluşturan davranışlardır. Çalışanlar yerine getirmeleri gereken davranışlarda başarılı olamazlarsa örgüt tarafından verilmesi düşünülen ödülleri alamaz (Acar, 2006). Bununla birlikte yönetim tarafından iş sözleşmelerinin feshedilmesi veya cezalandırılma durumu ile karşılaşabilirler. Bu durumdan işletmeler de zarar görmektedir. Tüm bu sebepler, biçimsel rol davranışlarını hem çalışanlar hem de örgütler için vazgeçilmez kılmaktadır (Çelik, 2007).

Fazladan Rol Davranışı (Ekstra-Role Behavior)

Fazladan rol davranışı, çalışanların yaratıcı ve içten davranışları olarak tanımlanabilir. Örgütsel etkinliği artıran ve kolaylaştıran bu davranışlar, biçimsel

olmayan ortak eylemleri, gönüllülük esasına dayanan davranışları ve yardımseverliği içerir (Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, 2003). Örgütte çalışan diğer bireylere yardım etme, yeni katılan çalışanların işe adaptasyonu, bir zorunluluk olmamasına rağmen ekstra görev üstlenme ve verilen görevleri şikâyetçi olmadan yerine getirme gibi davranışlar fazladan rol davranışlarına örnek olarak verilebilir (Çelik, 2007). Fazladan rol davranışları herhangi bir ödül beklenmeden gerçekleştirilen ve örgüt içerisindeki vatandaşlık duygularından kaynaklanan bir davranış biçimidir ve çalışanların faaliyetlere örgüt adına gönüllü olarak katılmaları ile ortaya çıkmaktadır (Acar, 2006).

Örgütsel Spontanlık (Organizational Spontaneity)

Örgütsel spontanlık davranışı beş tür davranıştan oluşmaktadır: İş arkadaşlarına yardımcı olmak, yapıcı önerilerde bulunmak, örgütü korumak, kendini geliştirmek ve iyi niyetli olmak. İş arkadaşlarına yardımcı olma; amaçlara ulaşmayı ve görevleri yerine getirmeyi kolaylaştıran çalışanların karşılıklı olarak gerçekleştirdikleri her türlü gönüllü yardımlaşma davranışlarını içermektedir. Yapıcı önerilerde bulunma davranışı; örgütteki çalışanların yaratıcı ve yenilikçi önerilerde bulunmalarını ifade etmektedir. Örgütü koruma davranışı; kapıları güvenli bir şekilde kilitli tutmak, şüpheli durumları ve yangın ihtimali olan durumları bildirmek gibi insanların yaşamını ve örgütün mal varlığını korumaya yönelik olarak çalışanların yer aldığı gönüllü davranışları içermektedir. Kendini geliştirme davranışı; çalışanların, örgüte daha fazla katkıda bulunabilmek için bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmeye yönelik attıkları adımları ifade etmektedir. İyi niyetli olma davranışı ise; örgüt çalışanlarının, örgütü daha iyi bir şekilde temsil etmek için örgütün verimliliğine katkıda bulunacak her türlü çabayı ifade etmektedir (George ve Jones, 1997).

Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme, birey ile karşı taraf arasındaki karşılıklı değişim anlaşmasının şartlarına ve kurallarına ilişkin bireysel bir inanç olarak tanımlanmaktadır. Taraflardan birinde geleceğe yönelik bir söz verildiğini, bir katkı sağlanacağını ve böylece gelecekte bir takım faydalar sağlamak için bir zorunluluk oluştuğunu düşünmesiyle ortaya çıkan bir durumdur (Robinson ve Rousseau, 1994).

İş ilişkisi içerisinde psikolojik sözleşmeyi anlamamız örgütsel vatandaşlık davranışını da daha iyi anlamamızı sağlayacaktır. İlk olarak, psikolojik sözleşme iş ilişkisindeki işgören-yönetici şeklindeki karşılıklı ilişkiye dikkat çekmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların resmi sorumluluklarının ötesine geçmeleri üzerinde durmaktadır. Yöneticiler de iş görenler gibi resmi sorumluluklara sahiptirler ve onlar da bu sorumluluklarını yerine getirmede başarısız olabilecekleri gibi tam anlamıyla yerine getirebilirler veya beklenenden daha fazlasını yaparak bu sorumluluklarının ötesine de geçebilirler (Robinson ve Morrison, 1995). Böyle bir durumda çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyeceklerdir. Ancak Robinson ve Morrison'un (1995) yaptığı bir çalışmanın sonuçlarında olduğu gibi çalışanlar yöneticilerinin ve örgütlerinin sözleşmelerinin gereğini yerine getirmediklerine inanırlarsa büyük ihtimalle örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeyeceklerdir (Robinson ve Morrison, 1995).

2.1.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Kavramı İlişkisi

Örgütsel sinizm kavramı örgütlerin verimliliğini olumsuz yönde etkileyen bir davranış biçimi olmasına karşın örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün ve çalışanların başarısına olumlu yönde katkıda bulunan ve gerçekleştirilmesi istenen bir davranış biçimidir. Bu iki kavram arasında negatif bir ilişki olması beklenir. Örgüt içerisinde psikolojik sözleşme ihlali gibi durumlarla karşılaşılması çalışanların örgüte karşı olan güven duygusunu zedeleyeceğinden örgüt içerisinde ÖVD azalır. Bu durumda örgütsel sinizm oluşmasına neden olur (Abraham, 2000).

Örgütlerde ÖVD ile birlikte örgütün etkililiğinin artması, çalışanların performanslarının ve verimliliklerinin artması, kişiler arasında etkin işbirliğinin olması ve çevresel değişikliklere uyumun artması gibi durumlar sağlanırken; ÖVD azaldığı takdirde bu olumlu etkilerin yerini zamanla kayıplar ve sağlıksız iş ortamı alabilmektedir (Keleş ve Pelit, 2009). Örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki bu azalmaya çalışanların performanslarının azalmasına neden olduğu belirlenen örgütsel sinizm sebep olmaktadır (Kabataş, 2010). Bununla birlikte yöneticiler örgütlerde olumsuz etkileri olan sinizmin azaltılmasında ya da ortadan kaldırılmasında önemli roller üstlenebilirler ve bu kavramın karşıtı olan örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmesi için çaba gösterebilirler (Pelit ve Pelit, 2014).

Literatürde örgütsel sinizm ile ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla çalışma mevcut değildir ve bu araştırmalardan elde edilen sonuçlar da bu iki kavram arasındaki ilişkiyi açıkça ortaya koyamamıştır. Bazı araştırmalarda bu iki kavram arasında negatif ilişki olduğu ileri sürülürken (Akduman Yetim ve Ölmez Ceylan, 2011; İçerli ve Yıldırım, 2012; Evans, Goodman ve Davis, 2011), bazı araştırmalarda ise kavramlar arasında herhangi bir ilişki bulunamadığı belirtilmiştir (Abraham, 2000).

Andersson ve Bateman (1997), Abraham (2000), Evans, Goodman ve Davis (2011)'in çalışmalarında örgütsel sinizm ile ÖVD arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Andersson ve Bateman, 1997; Abraham, 2000; Evans, Goodman ve Davis, 2011). Türkiye'de ise sanayi (Kabataş, 2010), eğitim (Yetim ve Ceylan, 2011) ve sağlık sektöründe (İçerli ve Yıldırım, 2012) örgütsel sinizm ve ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda da örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Kabataş, 2010; Yetim ve Ceylan, 2011; İçerli ve Yıldırım, 2012).

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde yurt içi ve yurt dışı alanyazında yer alan örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.1. Yurtiçi Araştırmalar

Bu bölümde sadece yurt içinde yapılmış olan araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.1.1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Doğrudan Yapılmış Araştırmalar

Kabataş (2010) tarafından yapılan araştırmanın amacı örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma, Kocaeli bölgesinde 2004 yılından itibaren sanayi alanında faaliyet gösteren bir işletmenin 50 beyaz yakalı ve 386 mavi yakalı olmak üzere toplam 436 çalışanın katılımıyla yapılmıştır. Araştırmada genel sinizmi ölçmek için Wrightsman (1992) tarafından

geliştirilen, Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) tarafından Türkçe'ye çevirisi yapılan 10 maddelik ölçek; örgütsel sinizmi ölçmek için ise Brandes (1997) tarafından geliştirilen, Erdost vd. (2007) tarafından Türkçe'ye çevirisi yapılan 14 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için ise Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından geliştirilen Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutlu (özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem) sınıflandırmasına dayalı olan ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerde çalışanların işyerlerini değerlendirmeleri istenmiş ve değişkenlerin örgütlerdeki varlığı ve aralarındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda genel sinizm ile örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük ama anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Akduman Yetim ve Ölmez Ceylan (2011) araştırmalarında ilköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyini incelemiş, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ve aralarındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmada 2009-2010 eğitim öğretim yılında İzmir İli Bornova İlçesinde bulunan 65 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenlerinin katılımıyla elde edilen toplam 312 ölçeğin analizi yapılmıştır. Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışlarının ölçülmesi için Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutuna dayalı olarak hazırladıkları ve daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılan "örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği" ile örgütsel sinizm için ise Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşan 13 maddelik "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Analizlerin sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının, örgütsel sinizm düzeyine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucuna göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm bazı değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık örgütsel vatandaşlık davranışında sosyo-ekonomik değişken olup orta sosyo-ekonomik çevrede bulunan okullarda çalışan öğretmenlerin vatandaşlık davranışlarının, iyi sosyo-ekonomik çevrede çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu yönündedir. Örgütsel sinizm algısında ise anlamlı farklılık branş değişkeninde olup sınıf öğretmenlerinin sinizm algılarının branş öğretmenlerinden

daha fazla olduğu görülmüştür. Bunlardan başka örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde ise düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi arttıkça, örgütsel sinizmin azaldığı söylenebilir.

2012 yılında İçerli ve Yıldırım tarafından yapılan çalışmanın amacı örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın çalışma grubu Aksaray ilinde bulunan özel ve kamu hastanelerinde çalışan 219 sağlık personelinde oluşmaktadır. Araştırmada örgütsel sinizmi ölçmek amacıyla; Brandes (1997) tarafından geliştirilen, Erdost vd. (2007) tarafından Türkçe'ye çevirisi yapılan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için ise Podsakoff, vd., (1990) tarafından geliştirilen ve Türk yazınında sıklıkla kullanılan özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sağlık sektöründe çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının, örgütsel sinizm düzeylerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bundan başka araştırma sonucu olarak örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile örgütsel vatandaşlığın özgecilik boyutu arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki görülürken örgütsel sinizmin bilişsel boyutuyla özgecilik arasında ise ters yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışın sivil erdem boyutu arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Aynı şekilde örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarıyla ÖVD'nin nezaket boyutu arasında yine düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu araştırma bulgularındandır. Bu analizlere dayanarak örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Karacaoğlu ve İnce (2013) pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarının çalışmanın örneklemini Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde çalışan 300 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucu olarak pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğuna ulaşılmıştır. Yani çalışanlarda pozitif örgütsel davranış arttıkça çalışanların sinik davranışlarında azalma olmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2013).

Mete ve Serin (2015) çalışmasının amacı ilköğretim okulu yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık

davranışı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü belirlemektir. Araştırmanın çalışma grubunu 2012–2013 öğretim yılında İstanbul ilinde bulunan 30 devlet okulunda çalışan 600 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları arasında pozitif yönde ilişki olduğu ve buna bağlı olarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arttığında öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının azalacağı çıkarımında bulunulmuştur. Araştırmada örgütsel sinizm davranışı üzerinde örgütsel vatandaşlık davranışının, babacan liderlik davranışına göre daha güçlü bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.1.2. Örgütsel Sinizm veya Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Dolaylı Araştırmalar

Mercan'ın (2006) çalışmasının amacı, öğretmenlerin, örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen bağlılık, yabancılaşma ve vatandaşlık davranışları ile olan ilişkileri incelemektir. Araştırmaya Uşak il merkezinde ve merkez köylerinde bulunan ilköğretim öğretmenleri katılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ve yabancılaşmalarının alt boyutlarını oluşturan davranışlar ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında yüksek düzeyde bir ilişki olmadığı; örgütsel bağlılık duyan öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceği sonucuna ulaşılamayacağı görülmüştür. Bundan başka araştırmadan, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterdiklerinde engellenmişlik ve güçsüzlük hislerinde azalma olduğu sonucu çıkarılmıştır. Ayrıca öğretmenler yaptıkları işten keyif almama, ideallerini kaybetme ve tükenmişlik durumuna gelseler de örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre öğretmenlerde, okula bağlılık arttıkça çalışma huzuruna önem verme ve bundan dolayı okul atmosferini bozmamak için şikayet etmeme ve kişiliklerinden ödün verme davranışları görülmüştür.

Yücel (2006) çalışmasında öğretmenlerde tükenmişlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelemiştir. Araştırmada çalışma grubunu Uşak'ta bulunan 42 okulda çalışan 367 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ve tükenmişlik arasındaki ilişki; örgütsel adalet, özgüven ve hayat mutluluğu gibi faktörler ile incelenmiştir. Araştırmanın sonucu olarak

tükenmişlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenin tükenmişliği azaldığında işini ciddiye alma, görevlerini titiz yapma, işi savsaklamadan kaçınma, içten çalışma, gözetim ve denetim olmasa dahi kurallara uyma, kurumda çalışanlara gönüllü olarak yardım etme, başkalarının işini yetiştirmesine yardımcı olma, iş arkadaşlarına rehberlik etme, yardım ve bilgisini esirgememe, okulun faydası için gönüllü görev alma, zorunlu olmadığı halde ek görevler alma, fevri davranışlardan kaçınmada, olumsuz olaylara tahammül gösterme, dedikodudan uzak durma, okulun itibarını koruma davranışlarının arttığı ancak bu gelişmeler için sadece tükenmişliğin tedavisinin yeterli olamayacağı anlaşılmaktadır.

Çelik (2007) araştırmasında örgüt kültürü boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Savunma Sanayi İmalatçılar Derneği (SASAD)'ne üye elektronik ve yazılım üzerine çalışan işletmelerdeki toplam 810 çalışan ve 135 yönetici oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda elektronik ve yazılım sektörlerinin her ikisinde örgüt kültürünün bireysel özerklik, adalet ve örgüt kimliği boyutlarının, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine yüksek düzeyde etkisinin olduğu görülürken, örgüt kültürünün diğer boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisinin düşük olduğu görülmüştür.

Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) araştırmalarının amacı sinizm kavramını Türkçe alanyazına tanıtmak ve konu ile ilgili geliştirilmiş ölçekleri Türkiye'de bir firmada test etmek ve ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim düzeyi, bölüm, çalıştığı işyeri sayısı ve pozisyonu gibi değişkenler ile çalışanlarda 'genel sinizm' ve 'örgütsel sinizm' olup olmadığını incelemektir. Araştırmada test edilen dört ölçek içerisinde üç tanesi olumlu sonuç vermiştir: Genel sinizm ölçeği olan Wrightsman'ın (1992) ölçeğinin Kanter ve Mirvis'in (1991) ölçeğinden daha yüksek güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği olarak ise Brandes'in (1997) ölçeğinin yüksek güvenilirliğe ve geçerliliğe sahip olduğu görülmüştür. Araştırmanın diğer sonucu olarak destek bölümünde çalışanların üretim bölümünde çalışanlara göre; yönetici olmayanların da yöneticilere göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca eğitim düzeyi meslek yüksek okulu olan çalışanların, eğitimi lisans düzeyinde olan çalışanlara göre daha fazla sinizm tutumu gösterme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir.

Güzeller ve Kalağan (2008) çalışmalarında Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğini test ederek Türkçe'ye uyarlamayı amaçlamışlardır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları ve branşları gibi çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucu olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile branşları ve eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki görülürken, örgütsel sinizm tutumları ile yaş ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Polat ve Celep (2008) çalışmalarında ortaöğretim öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenlerine ilişkin algı düzeylerini saptamayı ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu 2006-2007 eğitim-öğretim yılında çeşitli ortaöğretim kurumlarında görev yapan toplam 1281 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranış algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bir başka sonucu olarak öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu ilişki bulunduğu saptanmıştır. Özen İşbaşı (2000)'nin çalışmasında örgütsel adaletin örgütsel güveni pekiştirmesinin sonucunda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyeceği çıkarımının tam yapılamamış olmasına karşın bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinde örgütsel adaletin ve örgütsel güvenin önemli bir etkiye sahip olduğu çıkarımı yapılmıştır.

Efiliti, Gönen ve Öztürk (2008) araştırmalarının amacı genel sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarına kuramsal bir tanımlama yapmak için Akdeniz Üniversitesi'nin çeşitli bölümlerinde görev yapan yönetici sekreterlerin örgütsel sinizm algılarını belirlemektir. Yönetici sekreterlerin sinizm algılarına bakıldığında, yönetici sekreterlerin hayata, insanlara ve içinde çalışmakta oldukları örgüte karşı orta düzeyde sinik bakış açısına sahip oldukları görülmüştür. Yönetici sekreterlerin demografik özellikleri ile örgütsel sinizm algıları arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmanın diğer sonucu olarak, yönetici sekreterlerin cinsiyet ve medeni durum gibi demografik özellikleri ile genel sinizm ve örgütsel sinizm algıları arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Kalağan (2009) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezi çalışmasının amacı, araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın çalışma grubunu, 2007-2008 akademik yılında Akdeniz Üniversitesinde görev yapan 305 araştırma görevlisi oluşturmuştur. Araştırmada Kalağan (2009) geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Envanteri” ile Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki güçlü ve anlamlı bulunmuştur. Böylece algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm için önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm tutumlarının, en yüksek düzeyde bilişsel boyutta, en düşük düzeyde ise duyuşsal boyutta yer aldığı görülmüştür.

Kutunis ve Çetinel (2009) çalışmalarının amacı akademisyenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel adalet algıları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu amaçla yapılan çalışmada bir devlet üniversitesinde görev yapan 20 akademisyenle yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi ile görüşülmüştür. Araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin diğer akademik kadrolara göre örgütsel sinizm tutumlarının yüksek olduğu ve daha pasif sinik davranışlara sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda sinik tutumlara sahip akademisyenlerin genel olarak örgütsel adalete ilişkin olumsuz algılarının olduğu saptanmıştır. Yapılan bu araştırmanın sonucu olarak adaletsizlik algısının örgütsel sinizme neden olduğu ve örgütsel sinizmin asıl belirleyicisinin adaletsizliğe tepki gösterme gücü olduğu çıkarımı yapılmıştır.

Kalağan ve Güzeller (2010) çalışmalarında öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, branş, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, çalıştıkları okul türleri ve öğretmenliği seçme nedenleri değişkenlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin nasıl değiştiğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaçla yapılan çalışmada Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilen ve Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından Türkçe uyarlamasının yapıldığı örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Yapılan araştırmaya 2007-2008 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Antalya il merkezinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan toplam 325 öğretmen katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branş, mesleki kıdem, eğitim durumu, çalıştıkları okul türü ve öğretmenliği seçme nedenleri değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Branş fen

bilimleri olan öğretmenlerin örgütsel sinik bakış açılarının, branşı sosyal bilimleri olan öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülürken, mesleki kıdem değişkeninde kıdemi az olan öğretmenlerin kıdemi fazla olan öğretmenlere göre örgütsel sinik bakış açılarının yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim durumu değişkeninde ise öğretmenlerin eğitim durumu yükseldikçe örgütsel sinik bakış açılarının da yükseldiği görülmüştür. Araştırmanın okul türü değişkeninde kız meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel sinik bakış açılarının yüksek olduğu görülürken, öğretmenliği seçme nedeni değişkeninde ise öğretmenliği “Puanım uygun olduğu için yazdım” olarak tanımlayan öğretmenlerin örgütsel sinik bakış açılarının, “İdealimdeki meslekti” olarak tanımlayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Terzi'nin (2011) çalışmasının amacı farklı alanlarda öğretim gören üniversite öğrencilerinin denetim odakları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmaya 2008-2009 Eğitim-Öğretim yılında Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesi’de bulunan ortaokullara öğretmen yetiştiren programlar öğrencileri ile aynı dönemde ikinci sınıfı bulunan Balıkesir, Susurluk, Bigadiç ve Dursunbey meslek yüksekokulu öğrencileri olmak üzere toplam 1100 öğrenci katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık arasında düşük düzeyde ve negatif ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmada denetim odağının örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Oğuz (2011) çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Samsun il merkezinde görev yapan 204 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği” ile “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Ölçeği” ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri ile yöneticilerin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yöneticiler tarafından öğretmenlerin karar sürecine katılmaları ve kendilerini geliştirici çalışmalar yapmaları konularında teşvik edilmeleri örgütsel vatandaşlık davranışının artmasını olumlu yönde etkileyebilecektir.

Tınaztepe (2012) araştırmasında örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme olan etkisini incelemeyi amaçlamış ve örgüt içi iletişimin örgütsel sinizmin çözümü

için ne kadar etkili olabileceğini sorgulamıştır. Araştırmada örgüt içi iletişimin ölçülmesi amacıyla Postmes ve arkadaşlarının (2001) geliştirdiği ve Melikoğlu'nun (2009) tez çalışmasında Türkçe uyarlamasını kullandığı 15 soruluk ölçekten yararlanılmıştır. Araştırmada ayrıca cinsiyet, yaş, eğitim, meslek, sektör, kıdem ve yöneticilik değişkenlerine yer verilmiştir. Çalışmaya farklı sektör ve alanlarda çalışan 121 kişi katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda araştırmacının düşündüğü gibi örgüt içi iletişimin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve negatif ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bir başka ifadeyle iletişim değeri ne kadar yüksekse -etkin ise- örgütsel sinizm değerinin de o kadar az olduğu görülmüştür. Bundan dolayı yapılan çalışmada etkin iletişimin, örgütsel sinizm için bir çözüm önerisi olabileceği çıkarımı yapılmıştır. Ayrıca araştırmanın bir diğer sonucu olarak davranışsal sinizmin kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu bulgu literatürle benzerlik (Niederhoffer, 1967; O'Connell, Holzman ve Armandi, 1986 Akt.Brandes 1997; Delken, 2004; James, 2005; Naus, 2007; Arslan, 2012; Helvacı ve Çetin, 2012; Gövez, 2013; Akman, 2013; Güçlü, Kalkan ve Dağlı; Derin, 2016) göstermektedir. İşe yeni başlayanların sinizm tutumlarının düşük olduğu görülürken, belli bir süre çalışanların sinizm tutumlarının yüksek olduğu, ancak işte çalışma süresi daha uzun olan çalışanların sinizm tutumlarının düşük seviyelerde olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle Derin (2016)'nin çalışmasında ifade ettiği gibi örgütsel sinizm ile kıdem arasındaki ilişkinin ters U şeklinde olduğu söylenebilir.

İpek (2012) çalışmasında ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel kültür algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Rize il merkezinde bulunan 10 ortaöğretim kurumunda görev yapan 291 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel kültür algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır.

Bozbayındır ve Kayabaşı (2013)'nin çalışmalarının amacı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sinizm tutumlarına neden olan durumları belirlemek ve bu durumların etkilerini ortaya koymaktır. Araştırma nitel bir çalışma olup araştırmanın verileri 2012-2013 eğitim-öğretim yılı Gaziantep il merkezinde bulunan lise öğretmenlerinden 10 yıldan fazla kıdeme sahip 21 öğretmenle görüşme yapılarak toplanmıştır. Araştırmada örgütsel sinizmin oluşma nedenlerinin okul idaresi (adaletsiz olma, öğretmenlere değer vermeme, öğretmenlerin

ödüllendirilmemesi), öğretmenin kendisi (aldığı maaşı beğenmemesi, tükenmişlik sendromu, kişiliğin mesleğe uygun olmaması) ve çevre kaynaklı olduğu saptanmıştır. Yapılan çalışmadan örgütsel sinizmin, eğitim-öğretimin verimliliğini, okuldaki işbirliğini, okul atmosferini, okula bağlılığı, motivasyonu, öğretmenlik mesleğini, mesleki tükenmişliği ve öğretmen performansını olumsuz etkilediği çıkarımı yapılmıştır.

Balay, Kaya ve Cülha (2013) örgütsel kültür ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek için betimsel ve ilişkisel tarama modelinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada çalışma grubu Şanlıurfa il merkezinde görev yapan öğretmenler 330 öğretmen ile oluşturulmuştur. Çalışmada İpek (1999) tarafından geliştirilen ‘Örgüt Kültürü Ölçeği’ ve Brandes (1997) tarafından geliştirilen, Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ‘Örgütsel Sinizm Ölçeği’ kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ise, öğretmenlerinin örgüt kültürü ve örgütsel sinizm algılarının genel olarak orta düzeyde olduğu ve öğretmenlerin örgüt kültürü algısı ile örgütsel sinizm algısı arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının düşük düzeyde olması beklenebilir. Ayrıca araştırma sonucu olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının, örgüt kültürü algılarını anlamlı şekilde yordadığına; ancak yordama gücünün zayıf olduğuna ulaşılmıştır.

2007 ve 2012 yılları arasında Türkiye’de örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalar üzerine araştırma yapan Yalçınkaya (2014) örgütsel sinizm çalışmalarının ülkemizdeki durumunun belirlenebilmesini amaçlamıştır. Alan yazın taranarak yapılan çalışmada, yapılan çalışmalarda sıklıkla örgütsel sinizm ile demografik değişkenler ve genel sinizm, örgütsel destek, örgütsel bağlılık örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti gibi birçok değişken arasındaki ilişkilerin incelendiği görülmüştür.

Yaprak Kaya (2015) yüksek lisans tezinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın çalışma grubu Balıkesir İli Merkez ilçede bulunan 23 ilkokulda görev yapan toplam 416 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin algıladıkları örgüt kültürünü ölçmek için Terzi (2005) tarafından geliştirilen “Okul Kültürü Ölçeği” ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının ölçülmesi amacıyla da Mercan (2006) tarafından geliştirilen “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin okul

kültürüne yönelik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir (Yaprak Kaya, 2015). Ayrıca araştırmanın bir başka sonucu olarak branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışlarına sahip olduğu görülmüştür. Bunlardan başka Mercan (2006) ve Çelik (2007) çalışmalarında olduğu gibi bu araştırma sonucunda da öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Derin (2016)'in yüksek lisans tezinin amacı okullardaki demokratik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla çalışmasını 2014-2015 eğitim öğretim yılında Balıkesir ili merkez ilçelerinde bulunan 19 ortaokulda, toplam 383 öğretmenin katılımıyla yapmıştır. Araştırmada Terzi (2015) tarafından geliştirilen Demokratik Liderlik Ölçeği (DLÖ) ile Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan'ın (2009) da çalışmasında kullandığı Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda demokratik liderlik ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin düşük seviyede olduğu ve öğretmenlerin okul müdürlerinin yüksek oranda demokratik liderlik davranışları gösterdiği düşüncesine sahip oldukları anlaşılmıştır. Araştırmanın sonucunda okul müdürlerinin demokratik liderliklerinin öğretmenlerin örgütsel sinizminin anlamlı bir yordayıcısı olduğu çıkarımı yapılmıştır. Ayrıca araştırmanın bir başka sonucu olarak öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile branş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya benzer çıkarımlar Kalağan ve Güzeller'in (2010) yaptıkları çalışmada görülmektedir. Söz konusu araştırmada öğretmenlerin branşları ile algıladıkları örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş; Fen bilimleri öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının Sosyal Bilimler öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Branş değişkeninden başka öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile okul kıdemi ve mesleki kıdem arasında da anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Okul kıdemi 4-6 yıl arası olan öğretmenlerin, okul kıdemi 7 yıl üzeri olan öğretmenlere göre; mesleki kıdem değişkeninde ise kıdemi 1-10 yıl arası olan öğretmenlerin kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda daha yüksek oranda sinik tutumlara sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.2. Yurtdışı Araştırmalar

Bu bölümde sadece yurt içinde yapılmış olan araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.2.1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık İle İlgili Doğrudan Yapılmış Araştırmalar

Andersson ve Bateman (1997) tarafından yapılan örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı ve etik olmayan davranışlarda bulunma arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, üst düzey yöneticilerin ücretlerinin, örgütsel performansın düşüklüğünün ve ani işten çıkarma durumlarının beyaz yakalı çalışanlarda sinizm tutumunun gelişmesine neden olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve etik olmayan davranışlarda bulunma arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) araştırmalarını, bir fabrikada çalışan 129 yönetici ve işgörene uygulamışlardır. Araştırmada, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılığın, örgütsel vatandaşlık, işgören katılımı, yöneticinin davranışı ve yöneticinin katılımı değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanın örgüte olan bağlılığının zayıf olduğu bulunmuştur. Ayrıca örgütsel sinizm ile işgören katılımı arasında orta düzeyde ve negatif yönde bir ilişki görülürken, örgütsel sinizm ile yöneticinin biçimsel davranışı arasında düşük düzeyde ve negatif ilişki olduğu görülmüştür. Bunlardan başka çalışmada yöneticiler ile işgörenlerin örgütsel sinizm tutumlarının farklılık gösterdiği saptanmıştır. Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan işgörenlerin, yöneticilere göre örgütsel bağlılıklarının ve katılımalarının daha az olduğu görülmüştür.

Abraham (2000) yapmış olduğu çalışmada örgütler içerisinde ortaya çıkan beş farklı sinizm türünü incelemiştir. Araştırmanın sonucunda incelenen örgütsel sinizm türlerinin hiçbirisinin örgütsel vatandaşlık davranışıyla doğrudan ilişkili olmadığını ileri sürmüştür. Fakat kişilik ve iş/meslek sinizm türlerinin, bireyin hayata karşı bakış açısını olumsuz yönde etkileyebileceğini ve içinde bulunduğu örgütle olan bağlarını koparma duygularına sebep olan bir yabancılaşma durumu

geliştirebileceğini, bu durumunda örgütsel vatandaşlık davranışını azaltabileceğini belirtmiştir.

Evans, Goodman ve Davis (2011) araştırmalarında algılanan kurumsal vatandaşlığın örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve işgören sapkınlığı değişkenleri üzerine etkisini incelemiş ve araştırma sonucunda algılanan kurumsal vatandaşlık ile bu değişkenler arasında ilişki bulunduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmada algılanan kurumsal vatandaşlık tutumu boyutlarından etik boyutu ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

2.2.2.2. Örgütsel Sinizm veya Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Dolaylı Araştırmalar

Brandes (1997) doktora tez çalışmasında sinik ya da sinik olmayan çalışanların iş arkadaşlarına ve yöneticilerine muhtemelen eşit oranda yardımcı olduklarını tespit etmiştir. Bundan dolayı bu çalışmada işgörenin arkadaşlarına ya da yöneticilere yardımcı olma isteğinin, örgütsel destek davranışının, örgütsel sinizm tutumu ile ilgili olmadığı çıkarımı yapılmıştır.

Eaton (2000) araştırmasında öncelikle örgütsel sinizm kavramını işlevsel hale getirmeyi amaçlamış ve Dean, Brandes, Dharwadkar (1998)'in tanımladığı örgütsel sinizm kavramı doğrultusunda örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye çalışmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek 129 kişiye uygulanarak yapılan faktör analizi sonucunda bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları içeren 68 maddeden oluşan bir ölçek ve bu ölçeğin kısa formu olarak 12 maddeden oluşan bir ölçek daha geliştirilmiştir. Çalışma sonucunda geliştirilen 12 maddelik örgütsel sinizm ölçeği ile demografik değişkenler, örgütsel bağlılık, iş doyumu, işgörenlerin güdülenme durumu, iyimserlik, kişilik sinizmi ve sinizm termometresi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda iş doyumu, örgütsel bağlılık ve işgörenlerin güdülenme durumu ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu görülürken; kişilik sinizmi ve sinizm termometresi arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Demografik değişkenler ile örgütsel sinizm arasında ise ilişki bulunamamıştır. Ayrıca çalışmada işgörenin örgütüne karşı olumsuz davranışlarının, kızgınlık duygusuyla, umutsuzlukla ve sempati eksikliği ile ilişkili olduğu ile birlikte, sinik işgörenin sinirli ve sinik olmayan bir işgörene göre örgütüne karşı daha antisosyal olduğu çıkarımları yapılmıştır.

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) çalışmasının amacı örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlali, iş doyumu, örgütsel bağlılık, duygusal tükenmişlik ve diğer çalışanlara yardımcı olma davranışı arasındaki ilişkileri karşılaştırmaktır. Araştırmanın çalışma grubunu banka sektöründe çalışan 103 işgören oluşturmaktadır. Yapılan analizler sonucunda psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde, iş doyumu ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutları arasında negatif ve orta düzeyde, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında negatif ve orta düzeyde, duygusal tükenmişlik ile de örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin dolaylı olarak, psikolojik sözleşme ihlalinin etkisiyle işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını etkilediği saptanmıştır. Araştırmada örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile ilgili psikolojik sözleşme ihlalinin etkilerini kısmen yordadığı; ancak psikolojik sözleşme ihlalinin işgörenlerin performans, işe gelmeme gibi davranışsal tepkilerini tam olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun, psikolojik sözleşme ihlali ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi tamamen yordadığı ifade edilmiştir.

Delken (2004) araştırmasında çağrı merkezinde yaptığı araştırma ile, örgütsel sinizm ve demografik özellikler arasında anlamlı farkın olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmasının sonucunda psikolojik sözleşme ihlali değişkeni ile örgütsel sinizm arasında ilişki bulamazken; medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm arasında ilişki bulmuştur. Bu sonuca göre; bekâr çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Pitre (2004) çalışmasında nitel veri analizi kullanarak Amerika Denizcilik Akademisi Deniz Harp Okulu'nda okuyan 30 birinci sınıf öğrencisinin örgütsel sinizm yaşama nedenlerini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucu olarak öğrencilerin beklentilerinin karşılanmaması durumlarının örgütsel sinizmin nedenleri olduğuna ulaşılmıştır. Çalışmada öğrenciler üzerindeki dikkatli karar almadaki baskı, akran etkileşimlerindeki hayal kırıklığı, örgütsel tutarsızlıklar ve okul öğrencilerinin ilgilerine karşın dışarıdaki kişilerin ilgilerinin önemli olması, örgütsel sinizme neden olan güçlü faktörler olarak belirlenmiştir. Öğrencilerde görülen karar verme ve risk alma becerileri ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık eksikliği de, örgütsel sinizmin sonuçları olduğu belirtilmiştir.

James (2005) yaptığı doktora tezi çalışmasında, örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri, örgütsel sinizmin ara değişkenlerini ve sonuçlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmasının çalışma grubunu Amerika'nın güneydoğusunda 17 okul bölgesinde görev yapan okul müdürü, öğretmen, öğretmen yardımcısı ve okulda çalışan diğer işgörenlerden toplam 360 kişi oluşturmaktadır. Çalışmada örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörler örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ve algılanan örgütsel destek olarak belirtilirken; örgütsel sinizmin ara değişkenleri kontrol odağı ve örgütsel ruh; örgütsel sinizmin sonuçları ise iş gerilimi, örgütsel vatandaşlık, zarar verici iş davranışları, işgören uyumsuzluğu ve performans olarak belirtilmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif; örgütsel sinizm ile örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlali, iş gerilimi, öğretmen tükenmişliği arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucu olarak örgütsel sinizmin en güçlü belirleyicisinin algılanan örgütsel destek olduğu saptanmıştır.

Bommer, Rich ve Rubin (2005) tarafından yapılan çalışmanın amacı 372 işgören üzerinde dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma sonucuna göre dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasında negatif ilişki olduğu saptanmıştır. Başka bir ifadeyle dönüşümcü liderlik davranışlarının örgütsel değişim sinizmini azalttığı; dönüşümcü liderlerin sinik bireyleri değişimin şampiyonları haline dönüştürdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bir diğer sonucu, demografik özellikler ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki bulunmamasıdır.

Brandes, Das ve Hadeni (2006) araştırmalarında üst düzey yöneticilerin örgütsel güven ve örgütsel destek algıları değişkenlerinin örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu güçlü bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir. Araştırmada ayrıca örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiye göre daha güçlü olduğu bulunmuştur. Bundan başka örgütün işgörenini değerlendirmesinde, işgörenin yöneticiyle güçlü ilişkiler içinde bulunmasından çok, örgütte kıdemi fazla olan işgörenin izlenimlerine güven duymasının ve algıladığı örgütsel desteğin önemli olduğu belirtilmiştir.

Wu, Neubert ve Yi (2007) araştırmalarında dönüşümcü liderlik ile örgütsel değişim sinizm arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda

dönüşümsel liderlik ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında negatif bir ilişki bulunduğunu ve bu ilişkiye kişiler arası adaletin aracı olduğunu tespit etmişlerdir. Nguyen (2013) de araştırmasında, liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki bulmuştur. Nguyen (2013)'in çalışmasında demokratik liderlik stiline örgütsel sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılırken; benzer şekilde Rubin, Dierdorff, Bommer ve Baldwin (2009)'in araştırmalarında da dönüşümcü liderliğin örgütsel değişim sinizmin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Derin, 2016).

Qian ve Daniels (2008) iletişim algısından kaynaklanan örgütsel değişime karşı çalışanlarda görülen örgütsel sinizmi belirlemeye yönelik bir model geliştirmek amacıyla 2004 yılında Amerika'da bulunan bir üniversitede görev yapan 186 öğretim elemanının katılımıyla bir araştırmaya yapmışlardır. Yapılan araştırmanın sonucunda iletişim süreçlerinin, örgütsel değişim sinizmi üzerinde önemli etkilere sahip olduğu belirlenmiştir.

DiPaola ve Mendes da Costa Neves (2009) yaptıkları çalışmada Amerika'daki ve Portekiz'deki okullar olmak üzere iki farklı kültürdeki okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını test etmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada veriler DiPaola'nın geliştirdiği "Organizational Citizenship Behaviour Scale" ölçeği ve aynı ölçeğin Portekizceye çevrilmesi ile Portekiz'de ve Amerika'da bulunan ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulanarak toplanmıştır. Örneklem seçiminde okulların öğrenci yapısı, ortalama öğretmen deneyimleri, ortalama öğretmen maaşları gibi durumların benzer olmasına dikkat edilmiştir. Araştırmanın sonucunda Amerika ve Portekiz'de ülke kültüründen dolayı öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarında farklılık olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte çalışmada her iki kültürde de örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme durumunun okullardaki başarı seviyesini etkilediği ve okulların liderleri tarafından desteklenmesinin önemi belirtilmiştir. Ayrıca araştırma sonucu olarak Portekiz'deki öğretmenlerin çok sık görev yeri değiştirmelerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarını olumsuz yönde etkilediği ifade edilmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, araştırmada kullanılan model, evren ve örneklem, verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar, veri analizi yöntemleri ve araştırmada kullanılan istatistiksel analiz teknikler hakkında bilgi verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm eğilimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. İlişkisel çözümlene iki türlü yapılabilir. Bunlar; korelasyon ve karşılaştırma yolu ile elde edilen ilişkilerdir. Korelasyonel araştırmalar, değişkenler arasındaki ilişkilerin açığa çıkarılmasında, bu ilişkilerin düzeylerinin belirlenmesinde etkili ve bu ilişkilerle ilgili daha üst düzey araştırmaların yapılması için gerekli ipuçlarını sağlayan araştırmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012; Karasar, 2014).

Bu araştırmada ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm eğilimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerinden Altındağ ilçesinde bulunan 48 ilkokul ve 30 ortaokul olmak üzere toplam 78 okulda görev yapan 1269 ilkokul ve 1061 ortaokul öğretmeni olmak üzere toplam 2330 kişi oluşturmaktadır. Bu sayısal değerler Milli Eğitim Bakanlığı'nın internet sitesinde bulunan okulların web sayfalarına ulaşılarak okulların öğretmen sayısı bilgilerinin araştırılmasıyla elde edilmiştir.

Araştırmada evrenin tamamına ulaşılamayacağından dolayı evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Çalışmada örneklem seçiminde ilk olarak tabakalı

rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak öğretmenler ilkokul ve ortaokul öğretmenleri olmak üzere iki tabakaya ayrılmıştır. Bu tabakalardaki birey sayısı göz önüne alınmadan her iki tabakadan eşit olmak üzere 300'er birey örnekleme alınmıştır. Bu yöntemle orantısız seçim denilmektedir (Karatay, 2010; Akt. Kabataş, 2010). Çalışmanın ilerleyen zamanlarında örnekleme orantılı olarak belirlemek amacıyla, evrendeki birey sayısı bilindiği zaman kullanılan aşağıdaki formül (Karatay, 2010; Akt. Kabataş, 2010) kullanılmış olup 0,05 örnekleme hatası ($d=0,05$) ile tabaka ağırlığı hesaplanarak (0,14); 180 ilkokul öğretmeni ve 150 ortaokul öğretmeni olmak üzere evreni temsil edebilecek örneklem sayısı 330 olarak belirlenmiştir. Bundan dolayı çalışma için seçilen 600 öğretmenin evreni yeterli düzeyde temsil ettiği düşünülmektedir.

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N-1) + t^2 p q}$$

N = Evrendeki birey sayısı (2330)

n = Örnekleme alınacak birey sayısı (330)

p = İncelenecek olayın görülüş sıklığı (0,5)

q = İncelenecek olayın görülmemiş sıklığı ($1-p$; 0,5)

t = Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer ($\alpha= 0.05$ için 1.96 değeri)

d = Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen \pm sapma (0,05)

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak, kişisel bilgi formu ile birlikte Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (ÖVDÖ) kullanılmıştır.

3.3.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Veri toplama aracının ikinci bölümünde kullanılan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” (ÖSÖ), Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş ve Türkiye’de ise Kalağan (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeği, tamamı olumlu ifadeler içeren 13 maddeden oluşmaktadır ve 5’li likert tipinde bir ölçektir. Araştırmada kullanılan Maddeler 1’den 5’e (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) kadar puanlanmıştır.

Kalağan (2009) tarafından oluşturulan ölçek formu Akdeniz Üniversitesinde görev yapan 305 araştırma görevlisine uygulanmıştır. “Örgütsel Sinizm Ölçeği”nden (ÖSÖ) elde edilen verilere araştırmacı tarafından KMO ve Barlett testleri yapılmış olup KMO değeri .91, Barlett Test of Sphericity ise 2348,88 bulunmuştur ($p < 0,05$). Yapılan faktör analizi sonucunda maddelerin yine 3 faktöre dağıldığı görülmüştür. 13 maddelik ölçekte birinci boyut olan bilişsel boyut 5 maddeden, ikinci boyut olan duyuşsal 5 maddeden ve üçüncü boyut olan davranışsal boyut ise 3 maddeden oluşmaktadır. Birinci boyut toplam varyansın %29.09’unu, ikinci boyut %27.17’sini, üçüncü boyut %22.39’unu açıklamaktadır. Toplam açıklanan varyans %78.67 olarak bulunmuştur. İç tutarlılık katsayısı Cronbach’s Alpha, birinci boyut için .91, ikinci boyut için .94, üçüncü boyut için .86 ve ölçeğin geneli için .93 bulunmuştur.

Bu çalışmada da “Örgütsel Sinizm Ölçeği”ne (ÖSÖ) güvenilirlik analizi olarak Cronbach’s Alpha uygulanmıştır ve ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri .93 olarak bulunmuştur. İç tutarlılık katsayısı Cronbach’s Alpha, bilişsel boyut için .89, duyuşsal boyut için .91 ve davranışsal boyut için .75 bulunmuştur. Aynı zamanda ölçeğin madde yük değerleri hesaplanmış ve Çizelge 1’de verilmiştir. Madde yük değerleri .51 ile .88 arasında değişmektedir.

Elde edilen değerler ölçeğin oldukça geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Bunun sonucu olarak çalışmadan herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı görülmektedir. Örgütsel Sinizm ile ilgili 13 adet ifadenin güvenilirliğinin ve yapı geçerliliğinin sağlandığı görülmüştür.

Çizelge 1. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Madde Yükleri

Örgütsel Sinizm Ölçeği Maddeleri	Faktör Yükleri
Madde 1	.794
Madde 2	.815
Madde 3	.745
Madde 4	.734
Madde 5	.795
Madde 6	.835
Madde 7	.795
Madde 8	.882
Madde 9	.847
Madde 10	.594
Madde 11	.519
Madde 12	.871
Madde 13	.755

3.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Veri toplama aracının üçüncü bölümünde kullanılan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” (ÖVDÖ), Mercan (2006) tarafından geliştirilmiştir. Tamamı olumlu ifadeler içeren ölçek 18 maddeden oluşmaktadır ve 7’li likert tipinde bir ölçektir. 7’li likert tipindeki ölçeğin puanlaması “1-Hiç katılmıyorum” durumundan “7-Tamamen katılıyorum” durumuna doğru sıralanmıştır. Mercan (2006) tarafından oluşturulan ölçek formu Uşak il merkezinde ve merkez köylerinde bulunan ilköğretim öğretmenlerine uygulanmıştır. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği”nden (ÖVDÖ) elde edilen verilerle yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 4 alt boyuttan oluştuğu görülmüştür. 18 maddelik ölçekte birinci boyut olan yardımseverlik 5 maddeden, ikinci boyut olan erdemlilik 4 maddeden, üçüncü boyut olan vicdanlılık 6 maddeden ve dördüncü boyut olan sportmenlik 3 maddeden oluşmaktadır. Birinci boyut toplam varyansın %17.10’unu, ikinci boyut %18.61’ini, üçüncü boyut %20.38’ini ve dördüncü boyut %12.84’ünü açıklamaktadır. Toplam açıklanan varyans %68.95 olarak bulunmuştur. İç tutarlılık katsayısı Cronbach’s Alpha ise birinci boyut için .89, ikinci boyut için .87, üçüncü boyut için .85 ve dördüncü boyut için .80 bulunmuştur.

Bu çalışmada da “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği”nin (ÖVDÖ) güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile Cronbach Apha analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Cronbach Alpha değeri 0,88 olarak tespit edilmiştir. İç tutarlılık

katsayısı Cronbach's Alpha, yardımseverlik boyutu için .63, erdemlilik boyutu için .92, vicdanlılık boyutu için .78 ve sportmenlik boyutu için .83 bulunmuştur. Ayrıca ölçekteki madde yük değerleri hesaplanmış ve Çizelge 2'de verilmiştir. Madde yük değerleri .38 ile .89 arasında değişmektedir.

Çizelge 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine Ait Madde Yükleri

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Maddeleri	Faktör Yükleri
Madde 1	.645
Madde 2	.679
Madde 3	.655
Madde 4	.649
Madde 5	.527
Madde 6	.744
Madde 7	.814
Madde 8	.866
Madde 9	.859
Madde 10	.380
Madde 11	.465
Madde 12	.805
Madde 13	.837
Madde 14	.757
Madde 15	.653
Madde 16	.717
Madde 17	.851
Madde 18	.826

Elde edilen değerler ölçeğin oldukça geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Bunun sonucu olarak çalışmadan herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı görülmektedir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili 18 adet ifadenin güvenilirliğinin ve yapı geçerliliğinin sağlandığı görülmüştür.

3.4. Veri Toplama Süreci

Kişisel bilgi formu, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinden oluşan veri toplama aracının uygulanabilmesi için Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme Komisyonu'ndan izin alınmıştır. İzin formu Ek-2'de verilmiştir. Çoğaltılan veri toplama aracı araştırmacı tarafından araştırma kapsamındaki Altındağ İlçesindeki ilkokullara ve ortaokullara bizzat gidilerek 750 öğretmene ulaştırılmıştır. Geri dönen ölçek sayısı 609 olmuştur.

3.5. Verilerin Analizi

Geri dönen 609 anket formundan 9 adet form veri kalitesi açısından geçersiz bulunarak çalışma dışı bırakılmıştır. Analizle ilkökul öğretmenlerinden 300, ortaokul öğretmenlerinden 300 olmak üzere 600 katılımcıya ait veri toplama aracı ile gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen veriler SPSS Statistics 17.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Ölçekten alınan puanlar üzerinde yapılacak olan test istatistiklerinin uygunluğu için verilerin normal dağılıp dağılmadığı test edilmiştir. Ortalama, medyan, mod, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Yapılan normallik testlerinde Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutlarının normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür ($p>0,05$).

Verilerin analizi konusunda; tanımlayıcı istatistikler frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri ile sunulmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyete, çalışılan okul türüne, bransa ve okuldaki çalışma süresine göre değişip değişmediğini tespit etmek için bağımsız t-testi kullanılmıştır.

Örgütsel sinizm için yapılan Levene F testi sonucunda grup varyanslarının eşit olmadığı görülmüştür. Bundan dolayı öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık için yapılan Levene F testi sonucunda ise grup varyansları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bundan dolayı öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır.

Örgütsel sinizmin ve örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacı ile pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Çalışmada yapılan analizlerde anlamlılık değeri (p) $<.05$ olarak temel alınmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, ölçekten elde edilen verilere, yapılan analizler sonucu ortaya çıkan bulgulara ve bunlara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler

Veri toplama aracının ilk bölümünü oluşturan kişisel bilgiler formunda cinsiyet, okul türü, branş, okuldaki çalışma süresi ve meslekteki kıdem yılı bağımsız değişkenler olarak sıralanmaktadır. Araştırmaya katılan 600 öğretmenin kişisel özelliklerine ait bulgular Çizelge 3’te yer almaktadır.

Çizelge 3. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	444	74.0
	Erkek	156	26.0
Okul Türü	İlkokul	300	50.0
	Ortaokul	300	50.0
Alan	Sınıf	268	44.7
	Branş	332	55.3
Okuldaki Kıdem Yılı	1-5 Yıl	457	76.2
Meslekteki Kıdem Yılı	6 Yıl ve Üzeri	143	23.8
	1-10 Yıl	285	47.5
	11-20 Yıl	232	38.6
Meslekteki Kıdem Yılı	21 Yıl ve Üzeri	83	13.8
	Toplam	600	100

Çizelge 3 incelendiğinde örnekleme oluşturan öğretmenlerin %74’ünün kadın, %26’sının erkek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %50’si ortaokul ve %50’si ilkokullarda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %45’inin sınıf öğretmeni ve %55’inin branş öğretmeni olmasıyla beraber öğretmenlerin %76’sının 1-5 yıl arasında, %24’ünün 6 yıl ve üzerinde okullarında çalışma sürelerine sahip oldukları ve bu öğretmenlerin %48’inin 1-10 yıl, %39’unun 11-20 yıl, %14’ünün ise 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

4.2. Öğretmenlerin Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu kısımda toplanan verilerin analizleri sonucunda elde edilen araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgular verilmiştir.

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

a- Araştırmanın birinci alt problemi olan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin bulgular Çizelge 4’te görülmektedir.

Çizelge 4. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri

	Okul Türü	N	\bar{X}	ss
Bilişsel Boyut	İlkokul	300	2,05	0,80
	Ortaokul	300	2,39	0,91
Duyuşsal Boyut	İlkokul	300	1,70	0,74
	Ortaokul	300	2,02	1,03
Davranışsal Boyut	İlkokul	300	2,01	0,67
	Ortaokul	300	2,35	0,83
Örgütsel Sinizm Toplam	İlkokul	300	2,01	0,67
	Ortaokul	300	2,35	0,83

Çizelge 4 incelendiğinde; genel olarak ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin toplam örgütsel sinizm puanlarının ve bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutlardaki sinizm puanlarının “2=Katılmıyorum” seviyelerinde olduğu görülmektedir. Buna göre ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük derecede olduğundan bahsedilebilir.

b- Araştırmanın birinci alt problemi olan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerindeki farklılığa ilişkin bulgular Çizelge 5’te görülmektedir.

Çizelge 5. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerindeki Farklılık İçin t-Testi

Boyut	Okul Türü	N	\bar{X}	ss	t	p
Bilişsel Boyut	İlkokul	300	2,05	0,80	-4,89	0,00**
	Ortaokul	300	2,39	0,91		
Duyuşsal Boyut	İlkokul	300	1,70	0,74	-4,39	0,00**
	Ortaokul	300	2,02	1,03		
Davranışsal Boyut	İlkokul	300	2,29	0,82	-4,91	0,00**
	Ortaokul	300	2,64	0,90		
Örgütsel Sinizm Toplam	İlkokul	300	2,01	0,67	-5,48	0,00**
	Ortaokul	300	2,35	0,83		

Çizelge 5 incelendiğinde; İlkokul ve ortaokul öğretmenlerin toplam örgütsel sinizm puanlarının anlamlı farklılığa sahip olduğu görülmektedir ($p=.000$; $t=-5,48$ $p<.05$). Bu sonuca göre ortaokul öğretmenlerinin ($\bar{X}=2.35$, $ss=.83$) ilkokul öğretmenlerine göre ($\bar{X}=2.01$, $ss=.67$) örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir. Ayrıca örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları düzeylerine bakıldığında 3 boyutta da ilkokul ve ortaokul öğretmenleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Farkın ortaokul öğretmenlerinin ilkokul öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut puanları olmasından kaynaklandığı görülmüştür ($p<.05$).

Buna göre öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre örgütsel sinizm düzeylerinin farklı olduğu ve ortaokul öğretmenlerinin ilkokul öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde sinik davranışlar sergilediklerinden bahsedilebilir ($p<.05$).

c- Araştırmanın birinci alt problemi olan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerine ilişkin bulgular Çizelge 6'da görülmektedir.

Çizelge 6. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Düzeyleri

Boyut	Okul Türü	N	\bar{X}	ss
Yardımseverlik	İlkokul	300	4,85	1,59
	Ortaokul	300	4,73	1,39
Erdemlilik	İlkokul	300	4,64	1,28
	Ortaokul	300	4,68	1,29
Vicdanlılık	İlkokul	300	4,36	1,29
	Ortaokul	300	4,26	1,44
Sportmenlik	İlkokul	300	4,67	1,47
	Ortaokul	300	4,49	1,48
ÖVD Toplam	İlkokul	300	4.61	1.18
	Ortaokul	300	4.52	1.14

Çizelge 6 incelendiğinde; İlkokul ve ortaokul öğretmenlerin ÖVD 7’li likert ölçeğine göre “4=Orta Düzey”in biraz üstünde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini göstermektedir.

d-Araştırmanın birinci alt problemi olan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin ÖVD düzeylerindeki farklılığa ilişkin bulgular Çizelge 7’de görülmektedir.

Çizelge 7. Öğretmenlerin ÖVD Düzeylerindeki Farklılık İçin t-Testi

Boyut	Okul Türü	N	\bar{X}	ss	t	p
Yardımseverlik	İlkokul	300	4,85	1,59	0,97	0,33
	Ortaokul	300	4,73	1,39		
Erdemlilik	İlkokul	300	4,64	1,28	-0,37	0,71
	Ortaokul	300	4,68	1,29		
Vicdanlılık	İlkokul	300	4,36	1,29	0,88	0,38
	Ortaokul	300	4,26	1,44		
Sportmenlik	İlkokul	300	4,67	1,47	1,51	0,13
	Ortaokul	300	4,49	1,48		
ÖVD Toplam	İlkokul	300	4.61	1.18	0,94	0,34
	Ortaokul	300	4.52	1.14		

Çizelge 7 incelendiğinde, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık düzeyleri farklılık göstermemektedir. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel

vatandaşlık düzeylerinin ($\bar{X}=4.61$, $ss=1.18$) ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin ($\bar{X}=4.52$, $ss=1.14$) olduğu görülmektedir.

Ayrıca ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin ÖVD'nin yardımseverlik, erdemlilik, vicdanlılık ve sportmenlik alt boyutları ortalama puanlarının da anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Anlamlı farklılık olamamakla birlikte ilkokul öğretmenlerinin yardımseverlik, vicdanlılık ve sportmenlik boyutlarındaki puanlarının daha yüksek olduğundan söz edilebilirken; ortaokul öğretmenlerinin ise erdemlilik boyutundaki puanlarının daha yüksek olduğundan bahsedilebilir.

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

a- Araştırmanın üçüncü alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile sinizmin alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık var olup olmadığına ilişkin yapılan bağımsız t-testi sonuçları Çizelge 8'de gösterilmiştir.

Çizelge 8. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığı İçin t-Testi

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	p
Bilişsel Boyut	Kadın	444	2,19	0,85	-1,32	0,18
	Erkek	156	2,30	0,93		
Duyuşsal Boyut	Kadın	444	1,86	0,90	-0,13	0,89
	Erkek	156	1,87	0,94		
Davranışsal Boyut	Kadın	444	2,43	0,88	-1,52	0,12
	Erkek	156	2,56	0,85		
Örgütsel Sinizm Toplam	Kadın	444	4,58	0,76	-1,16	0,24
	Erkek	156	4,59	0,80		

Çizelge 8 incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişmediği görülmektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri birbirine benzer seviyelerdedir. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olmamakla birlikte erkek öğretmenlerin sinizm puanlarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğundan söz edilebilir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin birbirine benzer olduğu, cinsiyetin sinizm üzerinde etkili olan bir değişken olmadığı görülmüştür.

b- Araştırmanın üçüncü alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile sinizmin alt boyutlarında branşa göre anlamlı bir farklılık var olup olmadığına ilişkin yapılan bağımsız t-testi sonuçları Çizelge 9’da gösterilmiştir.

Çizelge 9. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Branşa Göre Farklılığı İçin t-Testi

Boyut	Alan	N	\bar{X}	ss	t	p
Bilişsel Boyut	Sınıf	268	2,08	0,81	-3,38	0,01**
	Branş	332	2,32	0,91		
Duyuşsal Boyut	Sınıf	268	1,72	0,74	-3,44	0,01**
	Branş	332	1,98	1,02		
Davranışsal Boyut	Sınıf	268	2,28	0,79	-4,57	0,00**
	Branş	332	2,61	0,91		
Örgütsel Sinizm Toplam	Sınıf	268	2,03	0,67	-4,34	0,00**
	Branş	332	2,30	0,82		

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

Çizelge 9 incelendiğinde; öğretmenlerin ortalama örgütsel sinizm puanlarının branş değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olduğu görülmektedir ($p=.000$; $p<.05$). Bu sonuca göre branş öğretmenlerinin ($\bar{X}=2.30$, $ss=.82$) sınıf öğretmenlerine göre ($\bar{X}=2.03$, $ss=.67$) örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir. Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları düzeylerine bakıldığında 3 boyutta da sınıf ve branş öğretmenleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Farkın branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut puanları olmasından kaynaklandığı görülmüştür ($p<.05$).

Buna göre öğretmenlerin alanlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin farklı olduğu ve branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde sinik davranışlar sergilediklerinden bahsedilebilir ($p<0,05$).

c- Araştırmanın üçüncü alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile sinizmin alt boyutlarında öğretmenlerin okul kıdemine göre anlamlı bir farklılık var olup olmadığına ilişkin yapılan bağımsız t-testi sonuçları Çizelge 10’da gösterilmiştir.

Çizelge 10. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Okul Kıdemine Göre Farklılığı İçin t-Testi

Boyut	Okuldaki Kıdem Yılı	N	\bar{X}	ss	t	p
Bilişsel Boyut	1-5 yıl	457	2,24	0,89	0,96	0,33
	6 yıl ve üzeri	143	2,15	0,84		
Duyuşsal Boyut	1-5 yıl	457	1,88	0,93	0,75	0,45
	6 yıl ve üzeri	143	1,81	0,86		
Davranışsal Boyut	1-5 yıl	457	2,50	0,88	1,62	0,10
	6 yıl ve üzeri	143	2,36	0,86		
Örgütsel Sinizm Toplam	1-5 yıl	457	2,21	0,78	1,26	0,20
	6 yıl ve üzeri	143	2,11	0,74		

Çizelge 10 incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm alt boyutları puanlarının okuldaki kıdem yıllarına göre farklılıklar göstermediği; okullarında 1-5 yıl ve 6 yıl üzerinde kıdeme sahip olan öğretmenlerin ortalama vatandaşlık sinizm düzeylerinin birbirine benzer olduğu görülmektedir ($p>0,05$).

d- Araştırmanın üçüncü alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile sinizmin alt boyutlarında mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık var olup olmadığına ilişkin yapılan Kruskal Wallis testi (H testi) sonuçları Çizelge 11’de gösterilmiştir. Levene F testinde varyansların eşit olmadığı görüldüğünden dolayı çalışmanın bu kısmında Kruskal Wallis-H testi uygulanmıştır.

Çizelge 11. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı İçin H Testi

Boyutlar	Meslekteki Kıdem Yılı	N	Ortalama Sıra	sd	X^2	p
Bilişsel Boyut	1-10 yıl	285	315.29	2	5.53	.063
	11-20 yıl	232	279.88			
	21 yıl üzeri	83	307.36			
Duyuşsal Boyut	1-10 yıl	285	308.28	2	1.23	.539
	11-20 yıl	232	295.20			
	21 yıl üzeri	83	288.61			
Davranışsal Boyut	1-10 yıl	285	319.93	2	7.45	.024*
	11-20 yıl	232	279.24			
	21 yıl üzeri	83	289.82			
Toplam		600				

* $p.<.05$

Çizelge 11'e bakıldığında ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizmin sadece davranışsal boyutu ile öğretmenlerin mesleki kıdemi arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir ($p=.024$, $p<.05$).

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre değişip değişmediğini ortaya koymak için yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplar arasında davranışsal boyutta anlamlı fark olduğu görülmüştür ($p=.024$). Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için gruplara Mann-Whitney U testleri de uygulanmıştır ve analizler Çizelge12'de verilmiştir.

Çizelge 12. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunun 1-10 ve 11-20 Yıl Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı İçin U Testi

Boyut	Meslekteki Kıdem Yılı	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Davranışsal Boyut	1-10 yıl	285	273.90	77787	28570	.009**
	11-20 yıl	232	239.65	55598		
	Toplam	517				

** $p<.01$

1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında 1-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar lehine anlamlı fark bulunmuştur ($p=.009$). 1-10 yıldır çalışan öğretmenler 11-20 yıldır çalışan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde sinik bakış açısına sahiptir.

Çizelge 13. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunun 1-10 ve 21+ Yıl Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı İçin U Testi

Boyut	Meslekteki Kıdem Yılı	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Davranışsal Boyut	1-10 yıl	285	188.54	53544	10498	.128
	21+ yıl	83	168.48	13984		
	Toplam	368				

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p=.128$, $p>.01$). 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin sahip oldukları mesleki kıdeme göre değişmediği söylenebilir.

Çizelge 14. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunun 11-20 ve 21+ Yıl Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı İçin U Testi

Boyut	Meslekteki Kıdem Yılı	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Davranışsal Boyut	11-20 yıl	232	156.09	36213	9185	.532
	21+ yıl	83	163.34	13557		
	Toplam	315				

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p=.532$, $p>.01$). 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin sahip oldukları mesleki kıdeme göre değişmediği söylenebilir.

4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

a- Araştırmanın ikinci alt problemi olan ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık var olup olmadığına ilişkin yapılan bağımsız t-testi sonuçları Çizelge 15’te verilmiştir.

Çizelge 15. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Cinsiyete Göre Farklılığı İçin t-Testi

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	t	p
Yardımseverlik	Kadın	444	4,84	1,55	1,36	0,17
	Erkek	156	4,65	1,29		
Erdemlilik	Kadın	444	4,66	1,26	0,23	0,81
	Erkek	156	4,64	1,34		
Vicdanlılık	Kadın	444	4,25	1,30	-1,75	0,07
	Erkek	156	4,47	1,53		
Sportmenlik	Kadın	444	4,58	1,50	-0,03	0,97
	Erkek	156	4,59	1,44		
ÖVD Toplam	Kadın	444	4,57	1,15	-0,05	0,95
	Erkek	156	4,58	1,17		

Çizelge 15 incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri birbirine benzer seviyelerdedir. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık olmamakla birlikte kadın öğretmenlerin yardımseverlik ve erdemlilik boyutlarındaki puanlarının daha yüksek; erkek öğretmenlerin ise vicdanlılık ve sportmenlik boyutlarındaki puanlarının daha yüksek olduğundan bahsedilebilir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin bir birine benzer olduğu, cinsiyetin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olan bir değişken olmadığı alt boyutlar bazında test edilerek görülmüştür ($p>0,05$).

b- Araştırmanın ikinci alt problemi olan ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarında branşa göre anlamlı bir farklılık var olup olmadığına ilişkin yapılan bağımsız t-testi sonuçları Çizelge 16’da verilmiştir.

Çizelge 16. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeylerinin Branşa Göre Farklılığı İçin t-Testi

Boyut	Alan	N	\bar{X}	ss	t	p
Yardımseverlik	Sınıf	268	4,87	1,62	1,19	0,23
	Branş	332	4,72	1,37		
Erdemlilik	Sınıf	268	4,62	1,26	-0,67	0,50
	Branş	332	4,69	1,30		
Vicdanlılık	Sınıf	268	4,38	1,28	1,17	0,24
	Branş	332	4,25	1,43		
Sportmenlik	Sınıf	268	4,71	1,47	1,92	0,05*
	Branş	332	4,47	1,48		
ÖVD Toplam	Sınıf	268	4,63	1,18	1,17	0,24
	Branş	332	4,52	1,13		

*p. < .05

Çizelge 16 incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık alt boyutlarından yardımseverlik, erdemlilik ve vicdanlılık ile alan değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Sınıf ve branş öğretmenlerin bu boyutlardaki ve toplam vatandaşlık davranışı düzeyleri puanlarının

birbirine benzer olduğu görülmektedir. Sadece sportmenlik alt boyutu branşa göre anlamlı farklılık göstermektedir (p=.05).

Öğretmenlerin alanlarının sınıf öğretmeni veya branş öğretmeni olma durumlarının toplam örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olmadığı, sınıf öğretmeni veya branş öğretmeni olan katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin bir birine benzer olduğu görülmektedir.

c- Araştırmanın ikinci alt problemi olan ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarında öğretmenlerin okul kıdemine göre anlamlı bir farklılık var olup olmadığına ilişkin yapılan bağımsız t-testi sonuçları Çizelge 17’de verilmiştir.

Çizelge 17. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeylerinin Okul Kıdemine Göre Farklılığı İçin t-Testi

Boyut	Okuldaki Kıdem Yılı	N	\bar{X}	ss	t	p
Yardımseverlik	1-5 yıl	457	4,80	1,43	0,11	0,90
	6 yıl ve üzeri	143	4,77	1,67		
Erdemlilik	1-5 yıl	457	4,66	1,23	0,21	0,83
	6 yıl ve üzeri	143	4,64	1,44		
Vicdanlılık	1-5 yıl	457	4,31	1,35	0,05	0,96
	6 yıl ve üzeri	143	4,30	1,41		
Sportmenlik	1-5 yıl	457	4,58	1,42	-0,13	0,89
	6 yıl ve üzeri	143	4,60	1,67		
ÖVD Toplam	1-5 yıl	457	4,57	1,11	-0,82	0,93
	6 yıl ve üzeri	143	4,56	1,31		

Çizelge 17 incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel vatandaşlık alt boyutları puanlarının okuldaki kıdem yıllarına göre farklılıklar göstermediği; okullarında 1-5 yıl ve 6 yıl üzerinde kıdeme sahip olan öğretmenlerin ortalama vatandaşlık davranışı düzeyleri ile vatandaşlık davranışı alt boyutları puanlarının birbirine benzer olduğu görülmektedir (p>0,05). Okul kıdemi değişkenine göre anlamlı farklılık olmamakla birlikte 1-5 yıl okul kıdemine sahip öğretmenlerin ÖVD puanlarının 6 yıl ve üzeri okul kıdemine sahip öğretmenlerin puanlarından daha yüksek olduğu söylenebilir.

d- Araştırmanın ikinci alt problemi olan ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri ile örgütsel vatandaşlığın alt boyutlarında mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık var olup olmadığına ilişkin yapılan Anova testi sonuçları Çizelge 18’de verilmiştir.

Çizelge 18. Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılığı İçin Anova

Boyutlar	Meslekteki Kıdem Yılı	N	\bar{X}	ss	F	Sd	p
Yardımseverlik	1-10 yıl	285	4,72	1,33	1,468	597	0,231
	11-20 yıl	232	4,92	1,72			
	21 yıl üzeri	83	4,67	1,30			
Erdemlilik	1-10 yıl	285	4,64	1,25	0,295	597	0,745
	11-20 yıl	232	4,65	1,27			
	21 yıl üzeri	83	4,76	1,40			
Vicdanlılık	1-10 yıl	285	4,17	1,22	2,955	597	0,053
	11-20 yıl	232	4,39	1,51			
	21 yıl üzeri	83	4,52	1,40			
Sportmenlik	1-10 yıl	285	4,52	1,43	0,417	597	0,659
	11-20 yıl	232	4,61	1,53			
	21 yıl üzeri	83	4,67	1,50			
ÖVD Toplam	1-10 yıl	285	4,51				
	11-20 yıl	232	4,64				
	21 yıl üzeri	83	4,66				

Çizelge 18’e bakıldığında ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri ile öğretmenlerin mesleki kıdemi arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir. Mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olmamakla beraber 21 yıl ve üzeri meslek kıdemine sahip öğretmenlerin ÖVD puanlarının daha yüksek olduğundan bahsedilebilir.

4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için verilere pearson korelasyon analizi

yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen korelasyon katsayısı (r) ve anlamlılık düzeyi (p) Çizelge 19’da verilmiştir.

Çizelge 19. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeyi	Örgütsel Sinizm Düzeyi		
	N	r	p
	600	-,125**	.002

*p< .01, **r > .05

Çizelge 19 incelendiğinde örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde anlamlı ve düşük düzeyde ilişki saptanmıştır (p=.002 p<.01; r= -.125, r> .05). Bunun anlamı örgütsel vatandaşlık davranışı artarken örgütsel sinizm düzeyi düşmektedir. Bu durum örgüt ve yönetim alanyazını ile paralellik göstermektedir.

Çizelge 20. Örgütsel Sinizm Boyutları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları Arasındaki İlişkilerin Araştırılması

		Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut
Yardımseverlik	r	-,129**	-,064	-,029
	p	,002	,116	,478
Erdemlilik	r	-,098*	-,055	-,017
	p	,017	,180	,678
Vicdanlılık	r	-,102*	-,076	-,064
	P	,013	,062	,119
Sportmenlik	r	-,186**	-,146**	-,134**
	p	,000	,000	,001

*p< .01, **r > .05

Çizelge 20 incelendiğinde; örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının yardımseverlik, erdemlilik, vicdanlılık ve sportmenlik boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (r >.05, p<0,01). Aynı şekilde örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışın sadece sportmenlik boyutu arasında da negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Örgütsel sinizm alt boyutlarından olan bilişsel boyut ile örgütsel vatandaşlık davranışının tüm alt boyutları arsında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülürken, örgütsel sinizm ölçeğinin diğer iki alt boyutlarından olan

duyuşsal ve davranışsal boyutlarının yardımseverlik, erdemlilik ve vicdanlılık alt boyutları ile ilişkilili olmadığı görölmektedir. Bu boyutların, örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından sadece sportmenlik alt boyutu ile ilişkilili olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve öneriler yer almaktadır. Öncelikle katılımcıların örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri verilmiştir. Daha sonra bu iki ölçüm ve ölçeklerin alt boyutları demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Son olarak örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlığın aralarındaki ilişkinin yönü ve kuvvetine ilişkin sonuçlar verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Bu araştırmada ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki ilişki tespit edilebilmesi amaçlanmıştır. Bunun için Ankara ili Altındağ İlçesindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapmakta olan 600 öğretmen üzerinde uygulama yapılmıştır.

Araştırma sonucunda ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyi “2=Katılmıyorum” seviyesinde ölçülmüş olup genel olarak öğretmenlerin sinik tutumlarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalardan Helvacı ve Çetin (2012) de öğretmenlerin örgütsel sinizminin düşük düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Kalağan ve Güzeller (2010) ve Akduman Yetim ve Ölmez Ceylan (2011) ise öğretmenler üzerindeki çalışmaları sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının orta düzeyde; Arslan (2012), öğretim üyeleri üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucunda da yine söz konusu grubun örgütsel sinizm tutumlarını orta düzey olarak tespit etmiştir.

Ayrıca yapılan araştırma sonucunda ortaokul öğretmenleri ile ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ortaokul öğretmenlerinin ($\bar{X}=2,35$) ilkokul öğretmenlerine ($\bar{X}=2,01$) göre daha sinik tutumlara sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Ortaokul öğretmenlerinin daha sinik tutumlara sahip olmalarının sebebi stres faktörü olabilir. Ortaokul öğretmenlerinin, ergenlik dönemi özelliğinden veya aile içi şiddetten kaynaklı olarak saldırgan davranışlar gösteren öğrencilerle sürekli olarak

uğraşmalarının, yoğun stres yaşamalarına ve sinik bir tutum benimsemelerine sebep olabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin birbirine benzer seviyelerde olduğu görülmüş cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı farklılığın olmadığı bulunmuştur. Güzeller ve Kalağan (2008) da yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm seviyeleri ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca araştırma sonucu olarak erkek öğretmenlerin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal, davranışsal olmak üzere tüm alt boyutlarındaki puanlarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu nedenle erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha sinik tutumlara sahip olduğundan bahsedilebilir. Benzer şekilde Kanter ve Mirvis (1989) çalışmalarında da erkek çalışanların kadınlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte Lobnika ve Pagon (2004) araştırmalarında ise kadın çalışanların erkeklere göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Örgütsel sinizm ile branş değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında; örgütsel sinizmin üç boyutunda (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) da anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucu olarak branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde sinik davranışlar sergilediklerinden bahsedilebilir ($p<0,05$). Alan yazın incelendiğinde, Korkmaz'ın (2011) akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada, mesleki alan farklılıklarının sinizmi etkilediği gözlemlenmiştir. Çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler alanlarında çalışan akademisyenlerin, beden eğitimi ve spor meslek okulu ile işletme bölümünde görev yapan akademisyenlere göre daha düşük sinizm puanına sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca kişilerin sinizm düzeylerinin sahip oldukları unvana göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. En yüksek sinizm puanına doçent doktor olan akademisyenlerin sahip olduğu ileri sürülmüştür. Benzer şekilde Güzeller ve Kalağan (2010) yaptıkları çalışmalarında da öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri ile branşları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu görmüşlerdir.

Okuldaki kıdem yıllarının öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olup olmadığına bakıldığında, okullarında 1-5 yıl ve 6 yıl üzerinde kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin birbirlerine benzer düzeylerde olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Buna ek olarak okul kıdemi ile örgütsel sinizm

arasında anlamlı ilişkinin olmaması ile birlikte 1-5 yıl okul kıdemine sahip öğretmenlerin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal, davranışlar boyutlarındaki puanlarının 6 yıl ve üzeri okul kıdemine sahip öğretmenlerin puanlarından daha yüksek olduğu da söylenebilir. Benzer şekilde çalışma süreleri açısından sinizm düzeylerini inceleyen Korkmaz (2011) araştırmasında sinizm düzeyi en yüksek olan akademisyenlerin işe yeni başlayanlar olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca Terzi ve Derin (2016) de araştırmalarının sonucunda 1-10 yıl arası okul kıdemine sahip öğretmenlerin 11 yıl ve üzeri okul kıdemine sahip öğretmenlerden bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip olduğuna ulaşımlardır.

Mesleki kıdem değişkenine bakıldığında; 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sinizmin üç boyutunda da (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) en yüksek puanlara sahip olduğu görülürken; anlamlı farklılığın ise örgütsel sinizmin sadece davranışsal boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu; 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin davranışsal olarak daha sinik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani 1-10 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütlerini eleştirme, alaya alma, küçümseme davranışları daha fazladır. 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine bakıldığında iki grup arasında anlamlı farklılık olmamakla birlikte 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha sinik olduğundan bahsedilebilir. Ayrıca 1-10 yıl ile 21 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin bilişsel ve davranışsal boyutlardaki puanları birbirine yakın iken; duyuşsal boyutta 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin diğer gruplara göre örgütsel sinizm puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Yani 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütlerine yönelik olumsuz duygularının, örgütlerine yönelik olumsuz düşünceleri ve eleştirilerinden daha az olduğundan bahsedilebilir. Bunlarla birlikte 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ise bilişsel ve davranışsal boyutlarda puanlarının diğer gruplardaki kıdemlere sahip öğretmenlere göre daha az olduğu görülmüştür. Özetle meslekte daha az kıdeme sahip olan (1-10 yıl) öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri en fazlayken; kıdem yılı arttıkça (11-20 yıl) örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı; ancak ilerleyen yıllarda (21 yıl ve üzeri) yine örgütsel sinizm seviyesinin arttığı ama bu seviyenin 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel sinizm düzeyine göre düşük olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Konuya ilişkin Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011)'nin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarında örgütsel sinizmin en fazla 11-15 yıl arası çalışanlarda görüldüğü tespit edilmiştir. Araştırmacılar bu sonuca, çalışma süresiyle birlikte artan monotonluk ve bıkkınlığın neden olduğunu ileri sürmüşlerdir (Altınöz vd., 2011).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili araştırma sonuçlarına bakıldığında; ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin birbirine benzer olduğu görülüp puanlar arasında anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Puanlar arasında anlamlı farklılığın olmaması ile birlikte ilkokul öğretmenlerinin ($\bar{X}=4,61$) ortaokul öğretmenlerine ($\bar{X}=4,52$) göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı puanına sahip olduklarından bahsedilebilir. Bu durum ilkokul öğretmenlerinin öğrencileriyle dört yıl boyunca ilgilenmelerinden; verilen emek ile doğru orantılı olarak ilkokul öğretmenlerin öğrencileriyle daha fazla gönül bağının olmasından kaynaklı olabilir. Bununla birlikte araştırma bulgularına göre hem ilkokul hem de ortaokul öğretmenlerin ÖVD sergileme düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir. Alanyazında örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında; ilköğretim öğretmenleri üzerindeki çalışmalarında Çetin, Korkmaz ve Çakmakçı (2012) örgütsel vatandaşlık davranışını orta düzey, Uslu ve Balcı (2012) ise üst düzey olarak bulmuşlardır. Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimlerinin ise Buluç (2008)'un çalışmasında üst düzeyde; Yılmaz, (2010) ve Belogolovsky ve Somech (2010)'in çalışmalarında orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Fakat Akdağ, Çetin ve Yeşilbağ (2003), lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimlerinin düşük düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Genel olarak bakıldığında incelenen çalışmaların çoğunda örgütsel vatandaşlık sergileme eğilimi orta ve ortanın üzeri olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin ÖVD'nin tüm alt boyutlarındaki (yardımseverlik, erdemlilik, vicdanlılık, sportmenlik) puanlarının “4 seviyesi”nin (orta düzey) üzerinde olmasıyla birlikte öğretmenlerin ÖVD'nin vicdanlılık boyutundaki puanlarının diğer boyutlara göre daha az seviyede olduğu görülmüştür. Bundan dolayı öğretmenlerin derslere zamanında girme, zorunlu olmayan görevleri gönüllü olarak üstlenme, yürütme ve organizasyon davranışlarını ÖVD'nin diğer davranışlarından daha az sergiledikleri sonucuna ulaşılabilir. Konu ile ilgili alanyazında, Uslu ve Balcı'nın (2012) araştırmasında yer alan örgütsel

vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarına ilişkin bulgular incelendiğinde sırasıyla kendini geliştirme, yardımseverlik, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarına ilişkin algıların yüksek düzeyde olduğu ve gönüllülük alt boyutunun ise orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı için cinsiyet değişkenine bakıldığında, bu kavramlar üzerinde etkili olan bir değişken olmadığı toplam ÖVD ve ÖVD'nin alt boyutları bazında test edilmiştir ($p>0,05$). Cinsiyet değişkeninin ÖVD üzerinde anlamlı farklılık oluşturmamasıyla birlikte erkek öğretmenlerin toplam ÖVD puanlarının kadın öğretmenlerin toplam ÖVD puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kadın öğretmenlerin ÖVD alt boyutlarından yardımseverlik ve erdemlilik boyutlarındaki puanları daha yüksek iken; erkek öğretmenlerin ise ÖVD'nin vicdanlılık ve sportmenlik alt boyutlarındaki puanları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin branşlarına göre sınıf öğretmeni veya branş öğretmeni olma durumlarının örgütsel vatandaşlığın yardımseverlik, erdemlilik, vicdanlılık boyutları üzerinde etkili olmadığı; sadece ÖVD'nin sportmenlik boyutunda anlamlı farklılığa sebep olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık sınıf öğretmenlerinin yönüne olup sınıf öğretmenlerinin sportmenlik düzeylerinin daha yüksek olduğundan bahsedilebilir. Başka bir şekilde ifade edilecek olursa sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre okullarından dahaz az şikayet ettikleri, ufak sorunları dahaz az büyüttükleri, olumsuzlara daha fazla tahammül ettikleri ve daha hoşgörülü davrandıkları söylenebilir. Ayrıca bu sonuca göre sportmenlik davranışlarının okul atmosferine olumlu katkıları olmasından dolayı sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre okul iklimine daha olumlu katkıları olduğundan da bahsedilebilir. Sınıf öğretmenlerinin sportmenlik alt boyutunda olduğu gibi yardımseverlik ve vicdanlılık alt boyutları puanları da branş öğretmenlerinden daha fazladır. Ancak bu boyutlarda anlamlı farklılık yoktur. Bununla birlikte branş öğretmenlerinin ise anlamlı farklılık olmamakla beraber erdemlilik boyutundaki puanları sınıf öğretmenlerine göre daha yüksektir. Toplam ÖVD düzeyine bakılacak olursa ise sınıf öğretmenlerinin toplam ÖVD puanları ($\bar{X}=4,63$) branş öğretmenlerine ($\bar{X}=4,52$) göre daha yüksektir; ancak puanlar birbirine benzer olup puanlar arasında sınıf veya branş öğretmeni olma durumuna göre anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

ÖVD üzerinde okul kıdemi değişkeninin etkisine bakıldığında; öğretmenlerin okuldaki kıdem yıllarına göre örgütsel vatandaşlık düzeylerinin farklı

olmadığı, okullarında 1-5 yıl ve 6 yıl üzerinde kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$). Anlamlı farklılığın olmamasıyla birlikte 1-5 yıl okul kıdemine sahip öğretmenlerin ÖVD puanları 6 yıl ve üzeri okul kıdemine sahip öğretmenlere göre daha yüksektir. Ayrıca yine anlamlı farklılık olmamasıyla birlikte 1-5 yıl okul kıdemine sahip öğretmenler ÖVD'nin alt boyutlarından yardımseverlik, erdemlilik, vicdanlılık boyutlarında daha yüksek puanlara sahipken; 6 yıl ve üzeri okul kıdemine sahip öğretmenler ise sportmenlik alt boyutunda daha yüksek puanlara sahiptir.

Mesleki kıdem değişkenine bakıldığında ise; öğretmenlerin mesleki kıdem yıllarına göre örgütsel vatandaşlık düzeylerinin farklı olmadığı, mesleklerinde 1-10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl üzerinde kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin benzer seviyelerde olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$). Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre ÖVD düzeylerinde anlamlı farklılık olmamasıyla birlikte 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ÖVD puanlarının ($\bar{X}=4,66$), 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip ($\bar{X}=4,51$) ve 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip ($\bar{X}=4,64$) öğretmenlerin ÖVD puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca ÖVD'nin erdemlilik, vicdanlılık, sportmenlik alt boyutlarında 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin puanları diğer mesleki kıdem gruplarına göre daha yüksek değerde iken; ÖVD'nin yardımseverlik alt boyutunda 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin puanları mesleki kıdem grupları arasında en düşük değerde olup; 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ise bu boyuttaki (yardımseverlik) puanları diğer mesleki kıdem gruplarına göre daha yüksek değerdedir. Ancak toplam ÖVD düzeyinde olduğu gibi ÖVD'nin alt boyutları bazında da puanlar arasında anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$). Mesleki kıdem değişkenine ilişkin alanyazın incelendiğinde; Bulut (2011) ve Oğuz (2011) da araştırmalarında ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin mesleki kıdem bakımından anlamlı farklılık oluşturmadığını ifade etmişlerdir. Ereş (2010) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda mevcut araştırmanın aksine öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerinin mesleki kıdem arttıkça azaldığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte Çağlayan (2014), öğretim elemanları üzerinde yapmış olduğu çalışmasında öğretim elemanlarının, Uslu ve Balcı (2012) ilköğretim öğretmenleri üzerindeki araştırmasında öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerinin de arttığını belirlemiştir.

Örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye bakıldığında; örgütsel sinizm düzeyinin düşük olduğu durumlarda örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyinin yüksek olması beklenir. Bu araştırmada ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyinin düşük olması ile birlikte örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin orta seviyenin biraz üstünde olduğuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucu olarak örgütsel sinizm ile ÖVD arasında negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arttıkça, daha az örgütsel sinizm algısına sahip oldukları söylenebilir. Yani daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen öğretmenlerin daha az sinik bakış açısına sahip olacağı söylenebilir. Aynı zamanda bu durum örgütsel sinizm düzeyi düşük öğretmenlerin daha fazla ÖVD sergileyecekleri şeklinde de ifade edilebilir.

Örgütsel sinizm ile ÖVD arasındaki ilişki alt boyutlar bazında incelendiğinde ise; örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere tüm boyutları ile ÖVD'nin sportmenlik alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Bu sonuca bakılarak öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi azaldığında örgütlerinden daha az şikayet ettikleri, ufak sorunları daha az büyüttükleri, geçici olumsuzlara daha fazla tahammül ettikleri ve daha hoşgörülü davranışlar gösterdikleri söylenebilir. Aynı durum öğretmenlerin okul atmosferine olumlu katkı sağlamayı istemesi nedeniyle örgütlerine ve iş arkadaşlarına karşı daha hoşgörülü davranmaları ve geçici olumsuzluklara daha fazla tahammül edip şikayetlerini azaltmaları ile kendilerinde var olan bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinik tutumların azalacağı şeklinde de ifade edilebilir.

Araştırmanın bir diğer sonucu olarak ÖVD'nin tüm alt boyutları (vicdanlılık, erdemlilik, yardımseverlik, sportmenlik) ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır. Buna göre öğretmenlerin örgütlerindeki işleyişe yönelik sinik düşünceleri azaldığında yardımseverlik, erdemlilik, vicdanlılık ve sportmenlik davranışlarının arttığı söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin yardımseverlik, erdemlilik, vicdanlılık ve sportmenlik davranışlarını sergileme düzeyleri daha fazla olduğunda örgütlerine yönelik olumsuz düşüncelerinin azaldığı şeklinde de ifade edilebilir. Ancak araştırmacı tarafından, öğretmenlerin yardımseverlik, erdemlilik, vicdanlılık ve sportmenlik davranışlarını meslek etiği gereği olarak veya başka bir deyişle zorunluluktan sergilemeleri durumunda sinik düşüncelerinin devam edeceği düşünülmektedir.

Bu sonuçlardan başka çalışmada örgütsel sinizm ölçeğinin diğer iki alt boyutlarından olan duyuşsal ve davranışsal boyutlarının ÖVD'nin yardımseverlik, erdemlilik ve vicdanlılık alt boyutları ile ilişkili olmadığı görülmektedir. ÖVD alt boyutlarından sadece sportmenlik alt boyutunun örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutları ile arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Yani öğretmenlerin örgütlerine karşı öfke, kızgınlık, endişe, kaygı duyguları ve örgütlerini eleştirme, küçümseme, alay etme gibi davranışları azaldığında sportmenlik (şikayet etmeme, ufak sorunları büyütmemeye, tahammül ve hoşgörü gösterme) davranışları artmaktadır. Bununla birlikte duyuşsal ve davranışsal sinizmin azalması ÖVD'nin yardımseverlik, erdemlilik ve vicdanlılık boyutlarını etkilemektedir. Çünkü duyuşsal ve davranışsal boyutlar sinizmin bilişsel boyutuyla bağlantılıdır ve araştırma sonuçlarına göre bilişsel sinizmin ÖVD'nin tüm boyutları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Kısaca düşük düzeyde örgütsel sinizm algısına sahip öğretmenler daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedir. Duruma örgütsel vatandaşlık davranışı açısından bakılırsa; öğretmenlerin meslek etiği, öğretmenlik mesleği yapısı gereği olarak bir tür zorunluluktan kaynaklı veya herhangi bir beklenti içerisinde olmadan veya herhangi bir kazanç elde etmeyi ummadan bu davranışları ÖVD ruhuna uygun olarak içtenlikle ve gönüllülük esasına göre sergilemeleri ile sinik tutumlarının azalacağından bahsedilebilir.

Elde edilen bulgulara göre araştırmanın sonuçları özetlenecek olursa;

- Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin “2=Katılmıyorum” düzeyi olmak üzere düşük seviyelerde; ÖVD düzeylerinin ise “4,50” puanın üstünde olmak üzere orta seviyenin üstünde olduğu,
- Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere tüm boyutlarında çalışılan okul türüne ve bransa göre anlamlı farklılığın olduğu ve bu farklılığın ortaokul branş öğretmenlerinin ilkökul sınıf öğretmenlerine göre daha sinik tutumlara sahip olmalarından kaynaklandığı,
- ÖVD'nin sadece sportmenlik boyutunda anlamlı farklılığın olduğu; sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha fazla sportmenlik davranışlarına sahip oldukları,
- Mesleki Kıdem değişkeninde 1-10 yıl ile 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında 1-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin davranışsal olarak daha fazla sinik bakış açısına sahip oldukları,

- Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile ÖVD'nin tüm alt boyutları (yardımseverlik, erdemlilik, vicdanlılık, sportmenlik) arasında anlamlı ilişki olduğu,
- Örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutu ile ise sadece ÖVD'nin sportmenlik boyutu arasında anlamlı ilişki olduğu,
- Örgütsel Sinizm ile ÖVD arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, sonuçlarına ulaşılmıştır.

Örgütsel sinizm ile ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen alanyazına bakıldığında araştırmanın sonuçlarını destekleyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Bu çalışmada olduğu gibi alanyazındaki ilköğretim öğretmenleri, sağlık sektörü çalışanları, üniversite öğrencileri ve üst düzey şirket görevlileri üzerinde yapılan araştırmaların sonucunda da (Evans vd., 2011; İçerli ve Yıldırım, 2012; Neves, 2012; Akduman Yetim ve Ölmez Ceylan, 2011) örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında benzer nitelikte negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca alanyazındaki Erdoğan ve Bedük (2013)'ün çalışmasında ÖVD'nin beş boyutu ile örgütsel sinizmin üç boyutu arasındaki ilişki araştırılmıştır. ÖVD'nin nezaket, sportmenlik ve sivil erdem boyutları ile örgütsel sinizmin ilk boyutu olan örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin inancı anlamına gelen bilişsel boyut arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Yani bilişsel sinizm azaldıkça ÖVD'nin nezaket, sportmenlik, sivil erdem boyutlarına ait davranışlar artmaktadır. Kabataş (2010) tarafından sanayi sektöründe yapılan örgütsel sinizm ile ÖVD arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada ve İçerli ve Yıldırım (2012) tarafından sağlık sektöründe yapılan çalışmada ise örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile sadece ÖVD'nin özgecilik boyutu arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Alanyazında yer alan bu çalışmaların sonuçları ile yapılan çalışmada elde edilen bulgular paralellik göstermektedir.

5.2. Öneriler

Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler:

Örgütün gelişmesine karşı bir engel olarak ortaya çıkan, örgütü olumsuz yönde etkileyen ve birçok kavramla neden sonuç ilişkisi içinde olan örgütsel sinizmin etkilerinin en aza indirilebilmesi için örgütsel sinizmin ilişkili olduğu bu kavramları da göz önüne alacak şekilde çözüm yolu aramak faydalı olabilir.

Araştırmada ortaokul öğretmenlerinin ilkökul öğretmenlerine göre daha sinik bakış açısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin sinizm düzeylerinin azaltılması için öğretmenlere yönelik sinizmle başa çıkma konusunda hizmet içi eğitimlerin ve toplantıların düzenlenmesi faydalı olabilir. Ancak daha etkili bir çözüm olarak örgütsel sinizme neden olan faktörlerin okul ortamından uzaklaştırılması sağlanabilir. Örgütsel sinizme neden olan durumlardan biri de stres faktörüdür. Ergenlik dönemindeki öğrencilerin öğrenim gördüğü ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ve yöneticilerin ergenlik dönemi özelliklerini iyi yönetebilme, öğrencilerin yaşadığı stresle başa çıkabilmelerine yardımcı olma ve öğrencilerle etkili iletişim kurma konularında bilgi ve becerilerini arttırmaları ortaokullardaki stres faktörünün azalmasını sağlayarak örgütsel sinizmin azalmasını da sağlayabilir.

Ayrıca örgütsel sinizmin azaltılması için öğretmenlere sinizmle başa çıkma konusunda danışmanlık/mentorluk yapılabilir ve sinizmle başa çıkmak için örgütsel destek programları oluşturulabilir. Okullardaki okul ikliminin iyileştirilmesi ve örgüt içi olumlu iletişimin artırılması da örgütsel sinizmin azaltılması için önerilebilir.

Ayrıca eğitim örgütlerinde yöneticiler, örgütsel sinizme neden olabilen adaletsizliği ortadan kaldırarak örgütsel sinizmin azalmasına katkı sağlayabilirler. Yöneticiler öğretmenlerin kararlara katılımına imkan vererek ve önerilere açık şeffaf bir yönetim anlayışını benimseyerek de örgütsel sinizmin azalmasını sağlayabilirler. Bunlardan başka yöneticilerin mobbing (psikolojik yıldırma) ve kayırmacılık davranışlarından kaçınmaları da öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini azaltacaktır.

Araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyinin artmasıyla öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin azalabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu

anlamda öğretmenlerde örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesine yönelik olarak öğretmenlere kişisel gelişim olanakları sağlanması önerilebilir.

Araştırmacılara Öneriler:

Bu araştırma Altındağ ili Altındağ ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokullardaki öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki hakkında genel bir fikir vermektedir. Araştırma farklı coğrafi bölgelerdeki illerin ilkokul ve ortaokullarında tekrarlanabilir. Ayrıca yalnızca ilkokul ve ortaokullarda değil ortaöğretim okulları ve üniversitelerde de araştırma tekrar edilebilir.

Araştırma, farklı veri toplama araçları kullanılarak tekrar edilebilir. Bu araştırmada yalnızca ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin görüşleri toplanmıştır. Yapılacak benzer bir araştırmada okul yöneticilerinin, okulun diğer çalışanlarının ve üniversitelerde yapılacak çalışmalarda akademisyenlerin de görüşleri dikkate alınabilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ve örgütsel vatandaşlık davranışı bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Farklı değişkenler de kullanılarak daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda, araştırmacı tarafından örgütsel sinizmin yüksek oranda yordayıcıları olabileceği düşünülen örgüt içi iletişim, örgütsel destek, örgütsel güven, örgütsel adalet, iş doyumu, liderlik stilleri, mobbing (psikolojik yıldırma), kayırmacılık, kişilik sinizmi, ihtiyaçlar, beklentiler ve hayat mutluluğu faktörlerinin örgütsel sinizme etkisi de incelenebilir. Ayrıca yine araştırmacı tarafından örgütsel vatandaşlık davranışının yüksek oranda yordayıcısı olabileceği düşünülen meslek etiği faktörünün ÖVD düzeyine etkisi de incelenebilir. Örgütsel sinizmin ve örgütsel vatandaşlık davranışının yordayıcı faktörlerinin analiz edilmesi daha açıklayıcı bilgiler elde edilmesi adına literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases And Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Acar, Z. A. (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-14.
- Acar, A.C., Acar, A B. ve Özaslan B. Ö. (2009). Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Dergisi*, 20(64), 98-111.
- Ağaoğulları, M. A. (1994). *Kent Devletinden İmparatorluğa*. İstanbul: İmge Kitapevi.
- Ağırdan, Ö. (2016). *Örgütsel Sinizm: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akarsu, B. (1975). *Felsefe Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Akduman Yetim, S. ve Ölmez Ceylan , Ö. (2011). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 682-695.
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktop, E. ve Polat, S. (2010). Öğretmenlerin Duygusal Zeka ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, (22), 1-19.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, (63), 1-18.
- Altaş, S. S. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2007). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 7(28), 47-57.
- Altınbaş, B. (2008), *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere Göre Yönetim Ve Örgütsel Adalet İlişkinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algularına Göre İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(4), 463-484.

- Altınöz, M., Çöp, S., ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 285-315.
- Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(1), 1395-1418.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Armstrong, M. (1990). *Manage And Processes Functions*. London: İnstitute of Personel Development.
- Arslan, E.T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Arslandaş, C. C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 261-286.
- Aslan, Ş. ve Özata, M. (2011). Lider-Üye Etkileşiminin (LMX) Yöneticiye Duyulan Güven Etkisi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (17), 95-116.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Bal, P. M., Chiaburu, D. ve Diaz, I. (2011). Does Psychological Contract Breach Decrease Proactive Behaviors? The Moderating Effect of Emotion Regulation. *Group and Organization Management*, 36(6), 722 -758.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Balıkçioğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Bardak, N., Erdem, R., Çelik R., Akkaş, E., ve Adıgüzel, O. (2011). *Örgütsel Sinizm-Örgütsel Vatandaşlık Paradoksu ve Bu Bağlamdan Sinik İnsan Tutumuna Bir Bakış: SDU Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunuldu, Çanakkale.

- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Basım, H.N. ve Şeşen, H. (2010). Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 37(Ağustos), 171-193.
- Basım, H.N., Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2011). Adalet Algısı ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Öncülük Rolü. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 41-62.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1), 29-62.
- Bateman, T. S. ve Organ D. W. (1983). Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Berman, E. V. ve West, J. (2003). Psychological Contracts in Local Government: A Preliminary Survey. *Review of Public Personnel Administration*, (23), 267-285.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. ve 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.
- Belogolovsky, E., & Somech, A. (2010). Teachers' Organizational Citizenship Behaviour: Examining The Boundary Between In-role Behaviour and Extra-role Behaviour from the Perspective of Teachers, Principals and Parents. *Teaching and Teacher Education*, (26), 914-923.
- Boiral, O., Chen, Y. ve Paille, P. (2013). Linking Environmental Management Practices and Organizational Citizenship Behavior For The Environment: A Social Exchange Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3552-3575.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H. ve Bloodgood, J. M.(2002). Citizenship Behavior And The Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505-522.
- Bommer, W.H., Rich, G.A. ve Rubin, R.S. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change. *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
- Bozbayındır, F., Çetin, B. ve Özgan, H. (2013). İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ile Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, (37), 1-20.

- Bozbayındır, F. ve Kayabaşı, E. (2013). *Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Sinizmin Nedenleri ve Etkileri*. Marmara Üniversitesi - 8. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde sunuldu, İstanbul.
- Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (54), 211-233.
- Brandes, P., Das, D. ve Hadeni, M. (2006). *Organizational cynicism: A Field Examination Using Global and Local Social Exchange Relationships and Workplace Outcomes*. Sharing Network Leadership, Edt. George B.Grean, Joni A.Grean, IAP, 191–224.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee And Supervisor Perspectives On Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: It's Nature, Antecedents and Consequences*. Unpublished Doctoral Dissertation. The University of Cincinnati, ABD.
- Brown, M. ve Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571- 602.
- Bulut, M. Ş. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Performans Yönetimi Uygulamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. (2.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The Meaning Of Work: The Challenge Of Regaining Employee Engagement And Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199–208.
- Cevizci, A. (1999). *Felsefe Terimleri Sözlüğü*. (1.Baskı). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Chen, S. W., Wang, H. H., Wei C. F., Fwu B. J., Hwang K. K., (2009). Taiwanese Students' Self-Attributions For Two Types Of Achievement Goals. *The Journal of Social Psychology*, 149(2), 179-183.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.

- Cohen, A. ve Liu, Y. (2011). Relationships Between In-role Performance An Individual Values, Commitment and Organiztional Citizenship Behavior Among Israeli Teachers. *International Journal of Psychology*, 46(4), 271-287.
- Cihangiroğlu, N. ve şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir Fenomen: Psikolojik sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Coyle-Shapiro, J.A-M. ve Conway, N. (2005). Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psycholog*, 90(4), 774-781.
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ile Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1827-1847.
- Çağlayan, E. (2014). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(4), 421-452.
- Çalışkan, S. C. ve Erim, A. (2010). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerindeki Etkileri. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 658-670.
- Çelik, H. (2016). *Demokratik Liderlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Balıkesir Merkez İlçeleri Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çetin, F. ve Fıkrkoca, A. (2008). Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir mi?. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65(4), 41-66.
- Çetin, M., Yeşilbağ, Y. ve Akdağ, B. (2003). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (17), 39-54.
- Çetin, ř., Korkmaz, M., ve Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik ile Lider-Üye Etkileşiminin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(1), 7-36.
- Daştan, M. ve Yalçın, T. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Sosyal Destek ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 2569- 2620.
- Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cyncism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Unpublished Master Thesis, University of Maastricht, Faculty of Economics and Business Administration, Maastricht.
- Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145.
- Derin, R. (2016). *Demokratik Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Merkez İlçeleri Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- DiPaola, M. F. ve Hoy, W. K. (2005). Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students. *The High School Journal*, 88(3), 25-44.
- DiPaola, M. F. ve Mendes da Costa Neves, P. M. (2009). Organizational Citizenship Behaviors in American and Portuguese Public Schools Measuring The Construct Across Cultures. *Journal of Educational Administration*, 47(4), 490-507.
- Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2005). Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 165-190.
- Duman, B. (2004). Attribution Theory (Katki=Anlam Yükleme Teorisinin) Öğrenme-Öğretme Sürecinde Öğrencilerin Öğrenilmiş Çaresizliği Üzerindeki Etkisi. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiri Özetleri, 129-131.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. Unpublished Doctoral Dissertation, York University, Toronto.
- Efeoğlu, E., İ. ve İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3) 343-360.
- Efil, İ. (2006). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. (8. Baskı). İstanbul: Alfa Aktüel.
- Efiliti, S., Gönen, Y. Ö. ve Öztürk, F. (2008). *Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması*. Karadeniz Teknik Üniversitesi - 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresinde sunuldu, Trabzon.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 6, 17-36.

- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 514-524.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ereş, F. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Genel Alan Yeterlikleri Kapsamındaki Kişisel ve Meslekî Değerler İle Meslekî Gelişim Yeterliklerine İlişkin İlköğretim Müfettişlerinin Görüşleri. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 357-373.
- Eroğlu, F. (2009). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Etimoloji Türkçe. (2016). http://www.etimolojiturkce.com/kelime/sinik_adresinden_01/08/2016_tarihinde_erisildi.
- E-Motivasyon. (2016). <http://www.e-motivasyon.net/> adresinden 26/07/2016 tarihinde erişildi.
- Evans, W. R., Goodman, J. M. ve Davis, W. D. (2011). The Impact Of Perceived Corporate Citizenship On Organizational Cynicism, Organizational Citizenship Behaviors and Employee Deviance. *Human Performance*, 24(1), 79-97.
- Fero, H. C. (2005). *Flow and Cynicism in the Workplace*. Unpublished Doctoral Dissertation, Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Finkelstein, M. A. (2012). Individual/Collectivism and Organizational Citizenship Behavior: An Integrative Framework. *Social Behavior and Personality*, 40(10), 1633-1644.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Demir-Çelik Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 1250-1255.
- George, J. M. ve Jones, G. R. (1997). Organizational Spontaneity in Context. *Human Performance*, 10(2), 153-170.
- Gökberk, M. (2008). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Guastello, S.J., Rieke, M.L., Guastello, D.D., ve Billings, S.W. (1992). A Study of Cynicism, Personality and Work Values. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 126(1), 37-48.
- Güçlü Nergiz, H. (2016). Turizm Sektöründe Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences*, 14(27), 217-247.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011) Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 13(2), 27-47.

- Güler, N. (2013). *Üniversite Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Gazi Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gündüz, B. (2005). İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 152-166.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık İlişkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S., ve Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Hançerlioğlu, O. (1977). *Felsefe Ansiklopedisi Kavramlar ve Akımlar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hançerlioğlu, O. (2004). *Dünya İnançları Sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Helvacı, M. A.. (2013). Örgütsel Sinizm. Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Editörler). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. (2.Baskı). Ankara. Pegem A Yayıncılık,383-397.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.
- İçerli, L. ve Yıldırım, M., H. (2012). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İpek, C. (2012). Öğretmen Algılarına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 399-434.
- İplik, F. N. (2009). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 107-118.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents ve Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems*. Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, Florida.

- Johnson, J. L. ve O'Leary-Kelly, A. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kalağan G. ve Güzeller, C.O. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bidiri Kitabı. 87-94
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kanter, D. L. ve Mirvis, P. H. (1989). Combatting Cynicism In The Workplace. *National Productivity Review*, 8(4), 377-394.
- Kanter, D. L. ve Mirvis, P. H. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 181-202.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (26.Basım). Ankara: Nobel Yayıncılık
- Karcıoğlu, F., Türker, E. (2010). Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (24)2, 121-140.

- Kavak, B. ve Vatansever, N. (2007). Hizmet Sektöründe Örgüt İçi İletişim Bileşenleri ve İşgören Verimliliği Üzerindeki Etkileri: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşgörenlerinin Düşünceleri. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 120-140.
- Kazak, E. ve Polat, S. (2014). Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(1), 71-92.
- Keleş, Y. ve Pelit, E. (2009). Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 24-45.
- Keyes, D. (2006). *Seeing Through Cynicism: A reconsideration of The Power of Suspicion*. Nottingham: IVP Books.
- Kickul, J. (2001). When Organizations Break Their Promises: Employee Reaction to Unfair Processes and Treatment, *Journal of Business Ethics*, 29(4), 290.
- Kidder, D. L. ve Parks, J. M. (2001). The Good Soldier: Who is S(he)?. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 939-959.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*. (11. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Konermann, J., Runhaar, P. ve Sanders, K. (2013). Teachers' Organizational Citizenship Behavior: Considering the Roles of Their Work Engagement, Autonomy and Leader-Member Exchange. *Teaching and Teacher Education*, 30, 99-108
- Koontz, H. ve Weinrich, H. (2010). *Essentials of Management An International Perspective*. (Eighth Edition). New Delhi: The McGraw- Hill Companies.
- Korkmaz, C. İ. (2011). *Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kotter, J. P. (1973). The Psychological Contract: Managing the Joining-up Process. *California Management Review*, 15(3), 91-99.
- Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.
- Kutunis, R.Ö. ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? Bir Örnek Olay. 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 693-699.
- Külekçi, E., Özgan, H. ve Özkan, M. (2012). Analyzing of The Relationships Between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.

- Lind, E. A. ve Tyler, T. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. NewYork: Plenum Press.
- Lobnika, B., Pagon, M. (2004). The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia (From Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice). Gorazd Mesko, Milan Pagon, 109 and Bojan Dobovsek (Editörler), The Faculty of Criminal Justice, University of Maribor, 105-110.
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy theory of motivation: motivating by altering expectations. *International Journal of Management, Business and Administration*, 15(1), 1-6.
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M. ve Ahearne M. (1998). Some Possible Antecedents and Consequences of In-Role and Extra-Role Salesperson Performance. *Journal Of Marketing*, 62, 87-98.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. ((2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-217.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Mesci, M. (2011). Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Üzerine Etkisi: Antalya’da Bir Örnek Olay Çalışması. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 183-209.
- Mete, Y. A. ve Serin, H. (2015). Okul Yöneticilerinin Babacan Liderlik Davranışı İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişki. *Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 147-159.
- Meydan, C. H. ve Polat, M. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Mimaroğlu, H., (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Morrison, E. W. (1996). Organizational Citizenship Behavior as a Critical Link Between HRM Practices and Service Quality. *Human Resource Management*, 35(4) 493-512.
- Nafei, W. A. (2013). Examining The Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Change: A Study from Egyptian Context. *Journal of Business Administration Research*, 2(2), 1-12.
- Nartgün, S. S. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.

- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*. Unpublished PhD Thesis, University of Maastricht, Maastricht.
- Neves, P. (2012). Organizational Cynicism: Spillover Effects on Supervisor-Subordinate Relationships and Performance. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 965-976.
- Nguyen, T. H. N. (2013). *Examining Multiple Leadership Styles And Their Influences On Employee Outcomes In The Auckland Workplace: A Mediation Study*. Unpublished Doctoral Dissertation, Massey University, Palmerston North.
- O'Brien, A. T., Haslam, S., Jetten, J., Humphrey, L., O'Sullivan, L., Postmes, T., Reynolds, K. J. (2004). Cynicism and Disengagement Among Devalued Employee Groups: The Need to ASPIRe. *Career Development International*, 9 (1), 28-44.
- Oğuz, Ç. (2009). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Değişim Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(3), 377-403.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W. ve Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Öner, M. ve Sipahioğlu, M. (2013). Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 104-111.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim Okullarında Algılanan Örgütsel Desteğin Öğretmenlerin Kişiler Arası Öz Yeterlik İnançları ile İlişkinin İncelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(1), 127-146.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 117-135.

- Özen İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamaların Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H. (Editörler), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*. (1.Baskı). Ankara: İlke Yayıncılık,53-72.
- Özler, D. ve Atalay, C. (2011). A Research To Determine The Relationship Between Organizational Cynicism And Burnout Levels Of Employees In Health Sector. *Business an Management Review*, 1(4), 26-38.
- Özler, D. E., Atalay, C.G. ve Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Parker, M. ve Wickham, M. (2005). Organizational Role Theory and the Multi-Faceted Worker. In Broadening The Boundaries ANZAM Conferance, Perth, Western Australia.
- Pelit, E. ve Ayduğan, N. (2011). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Bir Araştırma. 12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, 286-302.
- Pelit, E. (2008). *İşletmelerde İşgören Güçlendirmenin İşgörenlerin İş Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pitre, J.L. (2004). *Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study*. Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development, Naval Postgraduate School, California.
- Podsakoff, P. M. ve Mackenzie, S. B. (1997). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research, *Human Performance*, 10(2), 133-51.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (54), 307-331.
- Polat, M. ve Meydan, C.H. (2010), Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 145-172.

- Polatcan, M. (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Qian, Y. (2007). *A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change*. Unpublished Doctoral Dissertation. Ohio University, ABD.
- Qian, Y. ve Daniels, T.D. (2008). A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change. *Corporate Communication: An International Journal*, 13(3), 319-332.
- Reichers, A.E., Wanous, J.P. ve Austin, T.A. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Robinson, S. L. ve Rousseau D. M. (1994). Violating The Psychological Contract :Not The Exception But The Norm. *Journal Of Organizational Behavior*, 15, 245-259.
- Robinson, S. L. ve Morrison, E. W. (1995). Psychological Contracts and OCB: The Effect of Unfulfilled Obligations on Civic Virtue Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 289-298.
- Rubin, R. S., Dierdorff, E. C., Bommer, W. H. ve Baldwin, T. T. (2009). Do Leaders Reap What They Sow? Leader And Employee Outcomes Of Leader Organizational Cynicism About Change. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 680-688.
- Sesli Sözlük. (2016). <https://www.seslisozluk.net/cynique-nedir-ne-demek/> adresinden 25/07/ 2016 tarihinde erişildi.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J.P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Stanley, D.J., Meyer, J.P. ve Topolonsky, L. (2005). Employee Cynicism And Resistance To Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Sur, Ö. (2010). Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerinde Bir Alan Çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Şanlı Bulut, M. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Performans Yönetimi Uygulamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Şehitoğlu, Y. ve Zehir, C. (2010). Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87-110.
- Taş, A. (2010). Öğretmenlerin İş Değerlerinin Örgütsel Adalet Algılarına Etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 27, 211-222.
- Taşkaya S. ve Şahin B. (2011). Hastane Çalışanlarının Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Adalet Algılarının Örgüte Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Değerlendirilmesi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(1), 165-185.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Terzi, A. R. (2011). Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36(162), 3-15.
- Terzi, A. R. ve Derin, R. (2016). Relation Between Democratic Leadership and Organizational Cynicism. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 193-204.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53-63.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 1-28.
- Todd, S. Y. ve Kent A. (2006). Direct and Indirect Effects of Task Characteristics on Organizational Citizenship Behavior. *North American Journal of Psychology*, 8(2), 253-268.
- Tokgöz, N., Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Turner, J.H. ve Valentine, S.R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.
- Turnipseed, D. ve Rassuli A. (2005). Performance Perceptions of Organizational Citizenship Behaviors at Work: A Bi-Level Study Among Managers and Employees. *British Journal of Management*, 16, 231-244.
- Tutar, H. (2002). Sanal Ofislerde Koordinasyon ve İletişim: Teorik Bir Çerçeve. Atatürk Üniversitesi, İspir Hamza Polat Meslek Yüksek Okulu.

<http://www.ttefdergi.gazi.edu.tr/makaleler/2002/Sayi2/15-30.pdf> adresinden 12/07/2016 tarihinde erişildi.

- Tutar, H. (2009). *Örgütsel İletişim*. (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tutar, H. (2016). *Davranış Bilimleri- Kavramlar ve Kuramlar*. (3.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş. ve Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 686-691.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2016). <http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com> adresinden 03/07/ 2016 tarihinde erişildi.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Tütüncü, Ö. ve Küçükusta, D. (2008). *Organizasyonlarda Bireyler: Davranış, Tutum ve Motivasyon*. 2. Uluslararası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı'nda sunuldu, İzmir.
- Tyler, T. R., Rasinski, K. ve McGraw, K. (1985). The Influence of Perceived Injustice on The Endorsement of Political Leaders. *Journal of Applied Social Psychology*, 15(8), 700-725.
- Ulaş, S. E. (2002). *Felsefe Sözlüğü*. Ankara: Bilim Sanat Yayınları.
- Urbany, J. E. (2005). Inspiration and Cynicism in Values Statements. *Journal of Business Ethics*, 62, 169-182.
- Uslu, B. ve Balcı, (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Örgütsel İletişim Algıları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(3), 461- 489.
- Üçok, D. I. (2012). *Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Tükenmişlik Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ünlü, S. ve Hakan, A. (2001). *Psikoloji*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayın. <http://w2.anadolu.edu.tr/aos/kitap/EHSM/1024/unite12.pdf> adresinden 05/07/2016 tarihinde erişildi.
- Verywell, (2016). <https://www.verywell.com/what-is-social-exchange-theory-2795882> adresinden 12/07/2016 tarihinde erişildi.
- Wanous, J.P., Reichers, A.E. ve Austin, J.T. (2000). Cynicism of Organizational Change: Measurement, Antecedents and Correlates. *Group&Organization Management*, 25(2), 132-153.

- Wu, C., Neubert, M. J. ve Yi, X. (2007). Transformational Leadership, Cohesion Perceptions, And Employee Cynicism About Organizational Change: The Mediating Role Of Justice Perceptions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 327-351.
- Yalçınkaya, A. (2014). Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme. “İŞ, GÜÇ” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 16(3), 106-130.
- Yaprak Kaya, Ö. (2015). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yavuz, E. (2010). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması . *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yener, M. ve Ergun Aykol, S. (2009). Girişimcilik Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 255-271.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
- Yılmaz, K. (2010). Kamu Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İlgili Görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 1-16.
- Yücel, C. ve Samancı, G. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113 -132.
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

EKLER

Ek 1. Veri Toplama Aracı

Değerli Meslektaşım,
Bu anket, “öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi” ni belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar, bir **yüksek lisans tezinde** kullanılacaktır.
Veriler araştırma amacı dışında kullanılmayacak ve toplu hâlde değerlendirilecektir. Bu nedenle lütfen isminizi yazmayınız. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, bütün maddelerin yanıtlanmasına bağlıdır. Ayırdığınız zaman ve verdiğiniz emek için **teşekkür ederiz.**

Tez Danışmanı Doç.Dr. Ali Rıza TERZİ Balıkesir Üniversitesi	Fen Bilimleri Öğretmeni Yeliz TAZEGÜL AYDIN yeliz.tazegul@gmail.com
---	---

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

Lütfen size uygun olan seçeneği (X) işareti koyarak belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz: <input type="checkbox"/> Bayan <input type="checkbox"/> Bay
2. Çalıştığınız Okul: <input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul
3. Alanınız: <input type="checkbox"/> Sınıf <input type="checkbox"/> Branş
4. Kıdeminiz (Lütfen yıl olarak yazınız):
5. Şu anda bulunduğunuz okulda kaç yıldır çalışmaktasınız:

BÖLÜM II
ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ*

Bu bölümde örgütsel sinizm ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi, dikkatli okuyarak, seçeneklerden size uygun olanı (X) ile işaretleyiniz. Puanlama şu şekildedir: 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum *Örgütsel sinizm; bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumudur.		1	2	3	4	5
		1	Çalıştığım okulda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.			
2	Çalıştığım okulun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım okulda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Okul yönetimi beklenen davranışı değil, başka bir davranışı ödüllendirir.					
5	Çalıştığım okulda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım okulu düşündükçe sinirlenirim.					

BÖLÜM III
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ÖLÇEĞİ

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi, dikkatli okuyarak, seçeneklerden size uygun olanı (X) ile işaretleyiniz. Ölçek 1-7 puanlama sistemine sahiptir. Puanlama: 1- Hiç katılmıyorum durumundan 7-Tamamen katılıyorum durumuna doğru sıralanmıştır.		1	2	3	4	5	6	7
		1	Yeni gelen meslektaşlarıma birlikte çalıştığım diğer arkadaşarımdan daha çok yardımcı olurum.					
2	Daha fazla başkalarının derdini dinlerim.							
3	Daha fazla diğer öğretmenlerin yardımına koşarım.							
4	Herkesin işini yetiştirmesine yardımcı olurum.							
5	İşbirliğinde daha önde giderim.							
6	Gelişmeleri ve yenilikleri diğer arkadaşarıma göre daha fazla takip ederim.							
7	Daha fazla kendimi geliştirir ve yenilerim.							
8	Mesleki yayınları herkesten daha fazla takip ederim.							
9	Alanımdaki gelişmeleri herkesten daha fazla takip ederim.							
10	Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında da okul işlerini yapmada daha fazla aktifimdir.							
11	Okula daha erken gelir, diğerlerine göre derslerime zamanında girerim.							
12	Okulda zorunlu olmadığım hâlde gönüllü olarak daha çok fazladan görev alırım.							

Ek 2. Ankara Valiliği Milli Eğitim Müdürlüğü Onayı



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.1789692

16.02.2016

Konu : Araştırma izni

BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 nolu Genelgesi.
b) 12/01/2016 tarihli ve 397 sayılı yazımız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Yeliz TAZEGÜL AYDIN'ın "**İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara ili Altındağ ilçesi örneği**" başlıklı tezi kapsamında örgütsel vatandaşlık ölçeğinin uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve araştırmanın yapılacağı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bilgi verilmiştir.

Uygulama formunun (1 sayfa) araştırmacı tarafından uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde bir örneğinin (cd ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme (1) Şubesine gönderilmesini arz ederim.

Ali GÜNGÖR
Müdür a.
Şube Müdürü

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır.

(7.02.2016)

Adres:
Elektronik Ağ:
e-posta:

Ayrıntılı bilgi için:
Tel:
Faks:

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1159-53bb-3af1-befd-7aba kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 27183868-044-
Konu : Anket izni (Yeliz TAZEGÜL
AYDIN)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 11/01/2016 tarihli ve 20381301/302.01.08/1284 sayılı yazınız.

Ankara Valiliği Milli Eğitim Müdürlüğünün 16.02.2016 tarih ve 14588481-605.99-
E.1789692 sayılı Yeliz TAZEGÜL AYDIN'ın araştırma izni ile ilgili yazısı ekte gönderilmiştir.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Yılmaz ARI
Rektör Yardımcısı

Ek :
Yazı (1 adet)