



**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ
İLİŐKI**

Cahit KUŞCU
Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİRHAN

Uşak
Ocak, 2020

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ
İLİŐKI**

Cahit KUŞCU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİRHAN

UŞak

UŞak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ocak, 2020

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Cahit KUŞCU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ocak 2020

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİRHAN

Çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının belirlenen değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesiyle örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğunu belirlemektir.

Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında Kayseri il merkezinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilk ve ortaokullarda görev yapan 356 okulda 7850 öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmanın örnekleme ise tesadüfi eleman örnekleme yöntemi ile seçilen Kayseri il merkezinde ilk ve ortaokullarda çalışan 58 okulda 475 öğretmenden oluşmaktadır.

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Türkiye'de Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 13 maddelik üç boyutlu “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile Yücel (2008) ile Yücel ve Kaynak (2008) tarafından geliştirilerek 17 maddelik “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” araştırmacı tarafından öğretmenlere uygulanarak araştırma verilerine ulaşılmıştır.

Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin okullarındaki örgütsel sinizm algılarının orta düzeyin altında; örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının ise orta düzeyin üstünde olduğu söylenebilir.

Örgütsel sinizm alt boyutlarının cinsiyet, eğitim durumları, yöneticilik deneyimleri ve farklı değişkenlerle ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken duyuşsal sinizm alt boyutunun medeni hal durumuna göre bekar öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının medeni hal, yöneticilik deneyimi ve farklı değişkenlerle ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken vicdanlılık ve kendini geliştirme alt boyutlarında cinsiyet durumuna göre erkekler lehine; vicdanlılık alt boyutunun eğitim durumuna göre ise lisansüstü lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca örgütsel sinizmin davranışsal ve duyuşsal alt boyutlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasında doğrudan bir ilişki bulunamamıştır. Ancak bilişsel sinizm ile gönüllülük arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ve bilişsel sinizm ile sportmenlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu sonucuna da ulaşılmıştır.

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

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS 'ORGANIZATIONAL CINISM LEVELS AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

KUŞCU, Cahit

Department of Education Sciences

Uşak University Institute of Social Sciences, January 2020

Thesis advisor: Dr. Lecturer Gökhan DEMİRHAN

The aim of this study is to determine the level of relationship between organizational cynicism and organizational citizenship behaviors by examining whether teachers' organizational cynicism levels and organizational citizenship behaviors differ according to determined variables.

The population of the research consists of 7850 teachers working in 356 primary and secondary schools of the Ministry of National Education in Kayseri city center in 2018-2019 academic year. The sample of this study consisted of 475 teachers in 58 schools working in primary and secondary schools in Kayseri city center selected by random sampling method.

Brandes, Dharwad and Dean (1999) and developed by Turkey in Kalagan (2009), adapted by the Turkish 13-point three-dimensional "Organizational Cynicism Scale" Yücel (2008) Yucel and Resources (2008) 17 items developed by "Organizational Citizenship Scale "Research data were applied to the teachers by the researcher.

As a result of the study, teachers' perception of organizational cynicism in their schools is below the middle level; it can be said that the perception of organizational citizenship behavior is above the middle level.

While the relationship between organizational cynicism sub-dimensions with gender, educational status, managerial experiences and different variables was not statistically significant, it was concluded that affective cynicism subscale was significantly higher in favor of single teachers compared to marital status.

While the relationship between organizational citizenship behavior sub-dimensions and marital status, managerial experience and different variables was not found to be statistically significant, conscience and self-development sub-dimensions were in favor of men according to gender; it is concluded that there is a statistically significant difference in conscience sub-dimension in favor of graduate level according to education level.

In addition, no direct correlation was found between the behavioral and affective sub-dimensions of organizational cynicism and organizational citizenship behavior sub-dimensions. However, it was concluded that there was a positive significant relationship between cognitive cynicism and volunteerism and a negative correlation between cognitive cynicism and sportsmanship.

Keywords: *Organization, cynicism, organizational cynicism, organizational citizenship behavior, primary and secondary school teachers.*

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Cahit KUŞCU tarafından hazırlanan “**Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki**” başlıklı tezi **03/01/2020** tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ**İMZA**

Üye Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİRHAN

Üye :

Üye :

Üye :

Üye :

Enstitüsü Müdürü

ÖNSÖZ

Tezimin hazırlanması sürecinde hiçbir yardımını esirgemeyen, her zaman yol göstericiliğiyle, bilgi ve tecrübesiyle bana destek olan saygıdeğer değerli tez danışmanım **Sayın Dr. Öğr. Üyesi Gökhan DEMİRHAN**'a, göstermiş olduğu ilgi ve anlayıştan dolayı;

Araştırmanın gerçekleşmesinde anket uygulamalarının yapıldığı ilköğretim okullarında gönüllü olarak soruları yanıtlayan **değerli meslektaşlarıma**;

Tezimin veri toplama ve İngilizce çeviri kısmında benden hiçbir yardımını esirgemeyen, her türlü fedakârlığı göstererek hep yanımda olan sevgili eşim **Sahure KUŞCU**' ya

sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tezimi, oğlum **Ramazan Göktürk KUŞCU**' ya ithaf ediyorum.

Cahit KUŞCU
KAYSERİ, 2020

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Cahit KUŞCU
Doğum Yeri ve Tarihi : Balıkesir, 1980
Lisans Öğretimi : Afyon Kocatepe Üniv. - Uşak Fen Edeb. Fak., 2006
Yüksek Lisans Öğretimi : Tezsiz Yüksek Lisans, 2010
Yabancı Dili : İngilizce

İş Denevimi

Çalıştığı Kurumlar:

Yozgat/Çayıralan Şehit İsmail Genç Anadolu Lisesi (Öğretmen, 2011-2014)
Kayseri/Özvatan Çok Programlı Anadolu Lisesi (Öğretmen, 2014-2016)
Kayseri/Felahiye Anadolu İmam Hatip Lisesi (Müdür Başyrd., 2016-2019)
Kayseri/Felahiye İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü (Şube Müdürü V., 2019-...)

Projeler:

AB Projesi Kapsamında Erasmus + Programı - Okul Öncesi Mesleki Eğitim Öğrenici ve Personel Hareketliliği Projesi Katılımı, (Almanya, 2015)

İletişim

e-posta adresi : cotmail2@gmail.com
Tel : 0544 567 28 25

İÇİNDEKİLER

ÖZET	III
ABSTRACT	V
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	VII
ÖNSÖZ	VIII
ÖZGEÇMİŞ	IX
İÇİNDEKİLER	X
TABLolar LİSTESİ	XII
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Varsayımlar	6
1.5. Sınırlılıklar	6
1.6. Tanımlar	6
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Örgütsel Sinizm	7
2.1.1. Sinizm ve Örgütsel Sinizmin Tarihsel Gelişimi	9
2.1.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları	13
2.1.3. Örgütsel Sinizmin Türleri	16
2.1.4. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Bireysel ve Örgütsel Etkenler	19
2.1.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	25
2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	26
2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi	28
2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	30
2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri	33
2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşmasına Etki Eden Etkenler	35
2.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları	41
2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Kavramı İlişkisi	42
2.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Kavramının Eğitime Etkisi	43
2.5. İlgili Araştırmalar	44
2.5.1. Yurtiçi Araştırmalar	44
2.5.2. Yurtdışı Araştırmalar	46

3. YÖNTEM.....	48
3.1. Araştırmanın Modeli	48
3.2. Evren ve Örneklem	48
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	49
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	49
3.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği	49
3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	50
3.4. Veri Toplama Süreci	51
3.5. Verilerin Analizi.....	51
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	52
4.1. Öğretmenlerin Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	52
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	52
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	52
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	53
4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	54
4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	54
4.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	55
4.1.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	55
4.1.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	56
4.1.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular	57
4.1.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular	58
4.1.11. On Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	59
4.1.12. On İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	59
4.1.13. On Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	60
5. SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	61
5.1. Sonuçlar ve Tartışma.....	61
5.2. Öneriler	63
KAYNAKÇA.....	66
EKLER	82
Ek 1. Veri Toplama Aracı	82
Ek 2. Veri Toplama Aracı Onay İzni	84
Ek 3. Kayseri Valiliği-Milli Eğitim Müdürlüğü Onayı.....	85

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Örnekleme İlişkin Demografik Bilgiler.....	48
Tablo 2: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarındaki Ortalamaları.....	52
Tablo 3: Örgütsel Sinizm Alt Boyutundaki Algılarının Cinsiyete Göre Değişmesi...52	52
Tablo 4: Örgütsel Sinizm Alt Boyutundaki Algılarının Medeni Duruma Göre Değişmesi.....	53
Tablo 5: Örgütsel Sinizm Alt Boyutundaki Algılarının Eğitim Durumuna Göre Değişmesi.....	54
Tablo 6: Örgütsel Sinizm Alt Boyutundaki Algılarının Yöneticilik Deneyimine Göre Değişmesi.....	54
Tablo 7: Örgütsel Sinizm Alt Boyutundaki Algılarının Farklı Değişkenlerle İlişkisi.....	55
Tablo 8: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutlarındaki Ortalamaları....55	55
Tablo 9: Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutundaki Algılarının Cinsiyete Göre Değişmesi.....	56
Tablo 10: Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutundaki Algılarının Medeni Duruma Göre Değişmesi.....	57
Tablo 11: Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutundaki Algılarının Eğitim Durumuna Göre Değişmesi.....	58
Tablo 12: Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutundaki Algılarının Yöneticilik Deneyimine Göre Değişmesi.....	59
Tablo 13: Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutundaki Algılarının Farklı Değişkenlerle İlişkisi.....	59
Tablo 14: Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki.....	60

1. GİRİŞ

Bu bölümde ilgili araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıklarıyla ilgili bilgiler açıklanmıştır. Ayrıca kavram ve terimlerle ilgili açıklamalar da tanımlar kısmında ortaya konulmuştur.

1.1. Problem

Örgütler, bireylerin işbirliği ve iş bölümü ihtiyacından ortaya çıkmış yapılardır ve bireysel olarak gerçekleştirilemeyecek amaçlara ulaşmak için oluşturulmuşlardır. Ortak bir emek isteyen bu amaçlar için bir grup bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesi, bütünleştirilmesi ve organizasyon gerekmektedir. Bu bir araya getirme, bütünleştirme ve yönetme işlevlerini yerine getirmek için oluşturulan yapıya örgüt denir (Aydın, 2010). Örgüt, iş ve görev bölümü yapılarak bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içerisinde, ortak ve açık bir amacın gerçekleştirilmesi için birden fazla insanın faaliyetlerinin bilişsel eşgüdümüdür (Schein, 1978; akt. Toprakçı, 2002). Modern yaşamın bir tür 'örgütlü yaşam'a dönüştüğü günümüzde bireysel veya toplumsal düşünce, görüş, beklenti ve amaçların örgütler içerisinde koordine edilerek yaşatılması daha etkili olmaktadır (Koçel, 2011).

Örgütlenmiş yapılarda elbette çeşitli tutum ve davranışlar da olacaktır. Birtakım hedeflere ulaşmak için örgütlenen insanlar birbirlerinin tutum ve davranışlarını da etkilemektedir ve literatürde buna örgütsel davranış denilmiştir. Örgütsel davranış bireylerin, grupların ve yapıların verimliliğini geliştirmek üzere örgüt içerisindeki davranışlara olan etkisi üzerinde durmaktadır. Örgütsel davranış, bireyin örgüt içerisinde ne yaptıklarını ve davranışlarının örgütün performansını nasıl etkilediğini açıklamaya çalışır (Robbins ve Judge, 2012).

İçinde yaşadığımız çağda gerek bireyin gerekse kitlelerin güdülenme, örgütsel bağlılık, yapılan işi sahiplenme ve doyuma ulaşma düzeyleri performans göstergesi olarak önem kazanmaktadır. Öyle ki, bu performans göstergesini etkileyen güdülenme, örgütsel bağlılık, yapılan işi sahiplenme ve doyuma ulaşma düzeylerini etkileyen olumlu veya olumsuz birçok etken karşımıza çıkabilmektedir. Bir örgütün varlığının anlam kazanıp kazanamaması veya amaçlarına ulaşip ulaşamamasının başrolün de çalışanlar olacağından bu noktada örgüte karşı olumlu ya da olumsuz tutum içinde bulunmanın da önemi ortaya çıkmaktadır. Bu olumlu ve olumsuz faktörler, literatürde örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarıyla karşımıza çıkmaktadır.

Sinizmin kökeni kavramsal M.Ö.4.yüzyıla kadar uzandığı bilirse de özellikle 80’li yılların başından itibaren literatürde önem kazanmaya başlamış olup davranışsal, duyuşsal ve bilişsel boyutları olan olumsuz bir davranış olarak kabul edilmektedir (Helvacı, 2010).

Sinizm; anlamını kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik gibi olumsuz sözcüklerle ifade etmekte; bireyi, kusur bulan, beğenmeyen, eleştiren insan şeklinde göstermektedir (Eaton, 2000). Sinizm, çok geniş boyutlu bir kavramdır. Dean ve ark. (1998) tarafından “örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olma düşüncesi” ve “bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu” olarak ifade edilmiştir (Kutanis ve Çetinel, 2010).

Sinizm, aslında çok eski ve geniş bir kavram olmasına rağmen günümüzde önem ve anlam kazanmaya başlamıştır. Modern dünyanın birlikte yaşama ve birlikte çalışma düşüncesi örgütsel yapıları meydana getirmiştir. Bu anlamda çalışan bireylerin örgütsel bağlılığı, motivasyonu, iş tatmin düzeyleri de örgütsel sinizmi ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel sinizm, “örgütün bütünlükten yoksun olması düşüncesi” ve “bireyin istihdam edildiği kuruma ilişkin olumsuz tutumu” olarak ifade edilir. Örgüte ilişkin “olumsuz duygu”, yine örgüte ilişkin “küçük düşürücü” ve “eleştirici” davranışta bulunma eğilimindeki inanç ve duyguları kapsamaktadır (Polat ve Meydan, 2010). Kısacası, bireyin çalıştığı örgüt hakkındaki ön yargılarını ve olumsuz düşüncelerini ifade etmektedir. Bu nedenle örgütsel sinizm örgütleri derinden etkileyen bir durum oluşturduğundan günümüzde daha çok üzerinde durulması gereken ve önemsenen bir boyuta ulaşmıştır. Bu olumsuz durumun yarattığı algıyı ortadan kaldırmak ve örgütsel bağlılığı arttırmak için birtakım arayışların sonucu olan örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ön plana çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, “biçimsel ödül sistemini dikkate almadan, bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı” olarak tanımlanmıştır (Özdevecioğlu, 2003). Sinizme ve örgütsel sinizme göre daha yeni bir kavram olan örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı örgütsel sinizmin aksine çalışan bireylerin örgütlerine olan bağlılığını ve adanmışlığını ifade etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların kendi sorumluluklarının da dışında örgüt adına yaptıkları gönüllü davranışların bütünüdür.

Günümüz örgütlerinin başarıyı, üst düzey performansı, fazla düzeyde bilgi paylaşımını, örgütsel uyumu, mükemmelliği misyon ve vizyon olarak benimsediği çağda örgütsel sinizm olumsuz algısını örgütsel vatandaşlık davranışıyla değiştirerek yüksek performanslı örgütler oluşturmak istemektedirler. Bu bağlamda yapacağımız çalışmanın amacı, eğitim kurumlarında örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi araştırmak olacaktır.

Okulların başrolünde olan öğretmenlerin okul örgütünün amaçlarına ulaşmasındaki rolü büyük bir önem taşımaktadır. Bu da örgütte diğer birçok değişkenle ilgilidir. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin algıları, inançları, tutumları, ön yargıları ve davranış biçimleri bu sürece farklı boyutlar kazandırmaktadır. Dolayısıyla inanç ve olumsuz duygular (Yetim ve Ceylan, 2011), tükenmişlik (Gündüz, 2005), küçük düşürücü ve eleştirici (Polat ve Meydan, 2010), örgütsel adalet (Altınkurt ve Yılmaz, 2010), örgütsel güven (Çağlar, 2011; Öner ve Sipahioğlu, 2013; Memduhoğlu ve Zengin, 2011; Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008), örgütsel destek (Özdemir, 2010; Aktop ve Polat, 2010) ve benzer kavramların öğretmenlerin örgüt içindeki çalışma istekleri verimlilikleri gibi pek çok değişken ile bağlantıları incelenmiştir. Ortaya konulan bu araştırmalarda toplumun değişiminde en önemli etken olan eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin yeri ve önemi, görevlerini yerine getirme sürecinde uygun koşulların sağlanmasının ve böylece engellerin ortadan kaldırılmasının önemi vurgulanmıştır.

Kişi bir örgütte çalışmaya başladığında bütün bu ortamlar ve özelliklerle birlikte; dünya görüşü ve değer yargıları yerleşmiş, yaşam tarzları ve hedefleri belirlenmiş ve davranış kalıpları oluşmuş halde bulunmaktadır. (Koçel,2007; Akt. Kılıç, 2011). Bu bağlamda öğretmen ile okul örgütü arasındaki ilişki büyük önem taşımaktadır. Öğretmen örgütün değer ve amaçlarıyla veya örgütün faaliyetleriyle alay edebilir ve küçümseyici davranabilir ya da örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir bağlılık göstererek örgütün misyonunu ve vizyonunu benimseyebilir, örgütün başarıya ulaşması için çaba sarf edebilir.

Bütün bu etkenler düşünüldüğünde üzerinde durduğum çalışma sinizm, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık kavramları ve boyutları arasındaki pozitif veya negatif ilişkiyi belirlemeye yönelik olacaktır.

Araştırmanın problemi ise “ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Amaç

Araştırmanın öncelikli hedefi, ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyerek ortaya çıkarmaktır. Bu temel amaca ulaşabilmek için de sırasıyla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri nedir?

1.1.Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet, medeni hal, eğitim durumları ve yöneticilik deneyimi olup olmamaya göre farklılaşmakta mıdır?

1.2.Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile yaş, kıdem, çalışmakta oldukları okuldaki hizmet süreleri ve yöneticilik değişkenleri arasında bir ilişki var mıdır?

2. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ne düzeydedir?

2.1.Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyet, medeni hal, eğitim durumları ve yöneticilik deneyimi olup olmamaya göre farklılaşmakta mıdır?

2.2.Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyleri ile yaş, kıdem, çalışmakta oldukları okuldaki hizmet süreleri ve yöneticilik değişkenleri arasında bir ilişki var mıdır?

3. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki var mıdır?

1.3. Önem

Örgütlerin kalıcılığı; değişimi ve gelişimi benimseyip özümseyerek çağa uyum sağlayabilen değişken uygulamalarla ilerlemekten geçmektedir. Değişim ve gelişim içerisinde olan örgütlerin, örgütsel başarısızlık veya başarılilik noktasında bireylere düşen görev giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de birey olarak karşımıza çıkan öğretmenler benimsediği ilke ve değerlerle kurumlarını etkilemektedirler. Literatürde bu ilke ve değerler örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık kavramlarıyla açıklanmaktadır. Örgütsel sinizm ile tedirginlik, güvensizlik, kuşkuyla yaklaşmak, hor görmek, beğenmemek, aşağılamak gibi örgüte yönelik olumsuz tutumları; örgütsel vatandaşlık kavramıyla ise fedakârlık, adanmışlık, emek ve çaba sarf etmek, gönüllülük, anlayış gibi örgüte yönelik olumlu tutumları incelemek mümkün olacaktır. Bu araştırma sonucuyla birlikte öğretmenler çalıştıkları okullarına ilişkin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerini görebilecekler ve olumlu olumsuz etkilerini tarafsız bir şekilde analiz edebileceklerdir.

Eğitim örgütleri beklenen hedeflerine ulaşabilmesi için öğretmenlerinin motivasyonunu artırmalı ve öğretmeni örgütüne karşı olumlu tutum içinde bulunması için desteklemelidir. Bununla birlikte eğitim örgütleri, öğretmenlerini olumsuz etkileyen sorunlarla baş etmek durumundadır (Pelit ve Pelit, 2014). Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının nelere yol açabileceği önceden kestirilebilmelidir. Bu bağlamda çalışmanın sonuçlarının örgütsel sinizm oluşumunun engellenmesini sağlayacak önlemlerin alınması bakımından okul yönetimine ışık tutacağı düşünülmektedir. (Yıldırım ve Güçlü, 2017) Okul örgütü karar alıcılarının, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarının önüne geçebilecek kararlar almasını kolaylaştıracak ve okul yönetimi olarak öğretmenlerin okul örgütüne adanmışlıklarını arttıracak etkenleri hayata geçirmelerini sağlayacaktır. Eğitim örgütlerinde yapıcı bir algıyla hareket eden yönetiminin sağlanması, öğretmenlerin de güçlü örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesine kolaylaştıracaktır.

Yapılan bu çalışmada da öğretmenlerin çalıştıkları okula karşı olumlu olumsuz tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve bu durumu cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal, yöneticilik deneyimi ile farklı değişkenler açısından incelemek önemli görülmüştür. İlk ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki sonuçlarının literatüre veri sağlayabilecek olması çalışmayı önemli kılmaktadır.

1.4. Varsayımlar

Bu çalışma, ilk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında bir ilişki olabileceği varsayımıyla yapılmaktadır.

Çalışmada, araştırma konusu olan öğretmenlerin ortaya koydukları örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışları kendi beyanları esas alınarak belirlenmiştir.

Buna göre öğretmenlerin araştırma ölçeklerine herhangi bir etki altında kalmadan içtenlikle ve gerçeği yansıtacak şekilde cevap verdikleri kabul edilmiştir.

Ayrıca öğretmenlerin çalışma sürelerinin örgütsel sinizmi ve örgütsel vatandaşlık davranışını değerlendirme yönünden yeterli olduğu kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

Çalışma, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Kayseri il merkezi Melikgazi ve Kocasinan ve Talas ilçelerindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilk ve ortaokullarda görev yapan görev yapan sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilgili görüşleriyle sınırlıdır.

Araştırmanın verileri kendini anlatma ve ifade etme teknikleri ile toplanmış olup bu tekniklerin en önemli sınırlılığı sosyal kabul hatası ve yanlı bilgiler sağladığı için araştırmanın geçerliliğini olumsuz etkileyebilir.

Yapılan bu araştırma veri toplama aracı olarak kullanılan örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme ölçeklerinden elde edilen bulgular ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgüt: Birtakım özel amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş sosyal birimlerdir (Parsons, 1970).

Sinizm: Bireyi kuşkulanan, şüphelenen, güvenmeyen, inanmayan gibi sözcüklerle ifade etmekle birlikte; kusur bulan, beğenmeyen, eleştiren insan şeklinde göstermektedir (Eaton, 2000).

Örgütsel Sinizm: Davranışsal, bilişsel, duyuşsal boyutları olan ve çalışanın onu istihdam eden örgüte karşı geliştirdiği negatif tutumlardır (Dean vd., 1998).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Örgüt açısından beklenen, istenilen ve örgütsel verimliliğe katkıda bulunan bireysel davranışlardır (Organ, 1997).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırma konusunun kavramsal çerçevesine, terim ve kavramların açıklanmasına ayrıca konuyla ilgili yapılmış çalışmalar incelenerek ilgili hususlara yer verilmiştir.

2.1. ÖRGÜTSEL SINİZM

Örgütsel sinizm, günümüz yüzyılının özellikle son dönemlerinde belirgin bir şekilde üzerinde durulan kavramlardan biri olmuştur. Elbette bu durumun en önemli nedeni - örgütsel sinizm kavramının iş görenin ait olduğu örgüt hakkındaki olumsuz düşünceleri anlamına geldiği kabul edilirse - örgütsel çalışma anlayışının yaygınlaşması ve buna bağlı olarak da ortaya çıkan problemler olarak gösterilebilir.

Bireylerin örgütüne karşı olan; öfkesi, hayal kırıklığı, kırgınlığı veya ümitsizliği gibi olumsuz tutum ve tavırlara sahip olması şeklinde tanımlanabilen örgütsel sinizm, iş görenler ve örgütler için farklı birçok problemi beraberinde getirmektedir (Polatcan, 2012).

Örgütsel sinizmin oluşmasını etkileyen ana etkenler çalışanın örgütün dürüstlük, adalet, doğruluk, inanç, samimiyet gibi ilkelerinden yoksun olması olarak gösterilebilir. Örgütsel davranış araştırmalarının ilgi alanına modern zamanlarda giren örgütsel sinizm kavramı, çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri olumsuz inanç ve tutumu olarak ifade edilmektedir (Dean, vd., 1998; Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008).

İş görenlerin örgütsel ilkeleri arasında değer görme, teşvik edilme, desteklenme ve fayda beklentisi gibi unsurlar bulunmaktadır. Bu beklentiler karşılanmadığında iş görenlerin, örgütüne yönelik oluşturduğu olumsuz tutum, düşünce ve davranışlar amaçladığı beklentiler gerçekleşmediği için örgütüne yönelik bir sinizmin meydana gelmesine neden olacaktır. (Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008; Kalağan ve Güzeller, 2010). Örgütsel sinizme yönelik yapılan araştırmalara bağlı olarak örgütlerdeki yanlış ve yanlış yönetsel işleyişler örgütlerde iletişim kopukluğuna ve örgütsel güven ortamının kaybolmasına neden olmakta bu durum da örgütsel sinizmin doğmasını tetiklemektedir (Davis ve Gardner, 2004; Dean vd., 1998; Türköz vd., 2013).

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine güvensizlik hissini hızlandırmakta, davranışsal, bilişsel ve duygusal sadakatlerinin azalmasına, örgütlerinin tüm iş görenlerine eşit ve hakkaniyetli algılarının olmadığına yönelik inanç geliştirmelerine sebep olmaktadır (Abraham, 2000; Konaklı, Özyılmaz ve Çörtük, 2013).

Bu durum örgütün örgütsel birliktelik olgusundan uzak olduğu düşüncesiyle kinayeli bakışlar, iğneleyici konuşmalar, küçümseme, hor görme ve alaycı davranışlarla kendini göstermektedir.

Örgütsel sinizm iş görenlerin örgütüyle yaşadıkları hayal kırıklıkları, umutsuzluklar ve olumsuz inançlarıdır (Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012). Çalışanların içinde buldukları örgüte, bu örgütün yapısına ve işleyişine ilişkin oluşturdukları olumsuz tutum ve davranışlardır (Andersson ve Bateman, 1997; Evans, Goodman ve Davis, 2011). Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütün hedefleri doğrultusunda davranmaktan sapması, örgüt içinde benmerkezci tavır içerisinde olduklarına inanması, kendini örgütten soyutlaması olarak da tanımlanmıştır (Nafei, 2013). (Erdost ve diğ., 2007) göre örgütsel sinizm; bireyin istihdam edildiği örgüte yönelik olumsuz tutumlarıdır.

Örgütsel sinizm, örgüt içinde çalışanın bireyin örgütü ve örgüt yönetimini aşağılaması, bencillikle suçlaması, iş arkadaşlarını küçümsemesi, bireylerin örgütlerine yönelik üst seviyede olumsuz duygu ve düşünceler beslemesidir (Dean ve diğerleri, 1998). (Brandes, 1997) göre; örgütsel sinizm örgüte yönelik örgüt içindeki birden fazla çalışan tarafından örgüte duyulan şüphe ve güvensizliktir.

Örgütsel sinizm, bazı örgütsel davranışlarını da olumsuz olarak etkilemektedir. Örgütlerine yönelik sinizmi olan bireylerde örgüte karşı öfke, örgütten nefret etme ve örgütün dışına çıkma gibi çeşitli duygusal tepkiler gözlenmektedir. Örgütsel sinizmi fazla olan iş görenlerin örgütsel dürüstlüğü ve güvenin dışında kaldığı ayrıca karar alma sürecinde örgütün samimiliğinden uzaklaşan bir davranış içinde olduğu bilinmektedir. Bu duygu ve düşünceler de süreç içerisinde sıradışı davranışlara ve saldırılara neden olabilmektedir (Davis ve Gardner, 2004).

Abraham'a (2000) göre, örgütsel sinizmin iş görenlerin örgütsel yakınlıklarını sorgulatarak, işe bağlılıklarını zayıflattığını ve böylece motivasyon kaybına yol açtığını ortaya koymuştur. Kanter ve Mirvis (1989), örgütsel sinizm kavramıyla iş görenlerin beklentilerini ön sıraya koymuşlardır. Örgüt tarafından iş görenlerin beklentileri isteklerine uygun olarak karşılanmadığında oluşan hayal kırıklığı duygusu süreç içerisinde örgüte yönelik sinizme dönüşmektedir (Brandes, 1997).

2.1.1. Sinizm ve Örgütsel Sinizm Kavramlarının Tarihsel Gelişimi

Kökeni M.Ö. IV. y.y.'a kadar dayanan bir kavram olan sinizm, Antik Yunan felsefe biçimi ve yaşam tarzı olarak karşımıza çıkmaktadır (Özgener, vd., 2008). Sinizm eski Yunanistan' da doğmuş bir yaşam biçimi ve düşünce felsefesidir (Dean vd., 1998) ve bu felsefenin savunucuları da sinik olarak tanımlanmıştır.

Bir düşünce tarzı ya da yaşam şekli olan sinizmin kaynağı Eski Yunan felsefesine dayanmaktadır. Antisthenes düşüncesiyle oluşup İlkçağ Yunan düşünce sisteminde yer edinen felsefe okulundaki bilişsel, davranışsal ve duygusal bir ahlak anlayışıyla şekillenen sinizm (kynizm) felsefesinin (Cevizci, 2005) felsefe düşünce adamları ve araştırmacıları tarafından isim kökeninin nereden geldiğine yönelik iki farklı düşünce ortaya konmuştur:

Ortaya sürülen birinci düşünceye göre; M.Ö. IV. yüzyılın ortalarında bireyin yaşamın asıl amacı olan ruhsal yetkinlik ve mutluluğa ulaşılabilmesi için çevresinde gerçeğine benzetilerek yapılmış olan her şeyden uzaklaşmasını öngören Sokratesçi Kinikler Okulu kurulmuştur (Cevizci, 2005). Bu okulun kurucusu Antisthenes (Gökberk, 2011) Sokrates'ten sonra Kynosarges Gymnasion'da ders faaliyetleri gerçekleştirdiği ve okulunda bu bölgede kurulması sebebiyle "Kinikler Okulu" ismi kullanılmıştır. Bundan dolayı sinizm ifadesinin de Kynosarges kelimesinden ortaya çıkmış olabileceği düşünülmektedir. (Güçlü, Ulaş ve diğerleri, 2002).

Sinizm felsefesinin önemli temsilcisi olarak Antisthenes' i (M.Ö. 444-365) bilmek gereklidir. Atina' da hayat süren Antithenes, önceleri Sofist Gorgias'ın öğrencisi olmuş ve yaşının ilerleyen dönemlerinde, Sofist felsefeye karşı olan Sokrate' e büyük hayranlık duyarak derslerini dinlemiş ve zaman içerisinde onun dostluğunu kazanmıştır. (Gökberk, 2008; Hançerlioğlu, 1977; Hançerlioğlu, 2000). Sokrates'i dinleyerek onun öğrencisi olmuş Antisthenes ve diğer filozoflar, Sokrates'in ölümünden sonra onun öğretilerini sürdürebilmek için kendi okullarını kurmuşlardır.

Sinik düşünce felsefenin oluşmasında o dönemde yaşanmış olan toplumsal sorunlar önemli bir yere sahiptir. Eski Yunan'da yaşanan siyasal, toplumsal, ahlaksal ve kültürel bozuklukların insanlarda büyük bir mutsuzluk ve umutsuzluğa yol açtığı bilinmektedir. Bu yaşananlar karşısında sinikler kurtuluşu, toplumsal çevreden kaçarak kendi içlerine kapanmakta aramışlardır (Ağaoğulları, 1994).

"Kinikler Okulu" nu kuran Antisthenes' in öğrencisi Diogenes' in, elinde fenerle dolaşarak dürüst bir insan arayışı içinde olması Antik Yunan' ın düşünce felsefesinin kaynağını oluşturmaktadır (Fuller, 1931; Akt. Dean vd., 1998).

Bu söz, insanların gerçekte dürüst olmadığı yönündeki inancı temsil eden sinizm kavramını ironik olarak tanımlamaktadır (Erdoğan ve Bedük, 2013). Sinik düşünce anlayışı Sofist Gorgias'ın sonrasında Sokrates'in ve onun öğrencisi olan Antisthenes'in öğretisidir. Antisthenes ve öğrencisi Diogenes etik ve ahlak ilkelerine bağlı bir yaşam felsefesini benimsemişler ve buna aykırı bir düşünceyi ise eleştirmekten çekinmemişlerdir (Cevizci, 1999; Gül ve Ağröz, 2011). (Püsküllüoğlu, 2008)' da sinizm tanımlarken Antisthenes ve öğrencisi Diogenes'in ideallerindeki insanın hakiki mutluluğa ve erdeme dünyevi bütün ihtiyaçlardan ve benzer değerlerden uzaklaşarak ulaşabileceğini söyleyen Sokratesçi öğretiyi olarak bahsetmiştir (Akt. Özcan, 2013). Bu açıdan (Kinik) Sinik okul, Sokratesçi okullardan biri olarak kabul görülür ve erdem için erdem temel ilkesini benimser (Weber, 1993). Antisthenes de bu anlayışa bağlı olarak yaptığı açıklamalarda; mutluluğa sadece erdemle ulaşabileceğini bununda dünyevi hazları ötelemekle mümkün olabileceğini savunmuştur (Efiltili, 2008). (Gökberk, 2008)' e göre ise Siniklere göre var oluşun asıl gayesi erdemdir. Onlar için erdem asıl değer; kötülük ise tek kaçınılması gerekendir.

Diğer düşünceye göre ise, okulun adı Yunanca “kynik” kelimesi “kyon” dan - Eski Yunancada “kyon” kelimesi her şeyden el etek çekerek köpek gibi yaşamak anlamına - gelmektedir (Güçlü ve diğerleri, 2002). Aslında sinizmin kelime anlamının “köpeksi” olması bu anlayıştan gelmektedir. Diogenes, öğretisini davranışa dönüştürmüş, bütün gelenekleri reddederek her türlü ruhsal ve bedensel isteklere sırt çevirmiş ve kendisini doğada özgür bırakmıştır. Gerçek erdeme ancak böyle bir özgürlükle varılabileceğini savunmuştur. Antisthenes'in öğütlerinden çok, Diogenes'in eyleme döktüğü felsefesi halk arasında itibar görmüştür (Hançerlioğlu, 2008). Ahlak, gelenek, nezaket gibi ifadelerin içeriğine bağlı olarak oluşan dikkatli, nazik, özenli ve saygılı davranma kurallarına uymadıkları (Gökberk, 2011), yaşamın getirdiği kuralları kabullenmeme, kendilerine göre yaşamı biçimlendirme, medeniyetin getirdiği ilkelerine aykırı davranışları, (Güçlü ve diğerleri, 2002), orta sürülen birinci düşüncenin aksine doğayla ilgili bir hayat biçimini benimsedikleri (Hançerlioğlu, 2011) ve eski elbiseleri tercih ettiklerinden (Fridell, 1999) böyle bir yaşam şeklini ve düşüncesini benimsemeyenler tarafından bu şekilde isimlendirilmişlerdir (Hançerlioğlu, 1977; Gökberk, 2011).

Sinizmi yaşam şekli olarak benimseyerek yaşamını bu şekilde sürdürenlere sinik (kinik) denilmiştir. Bir görüşe göre sinizm kelimesinin ortaya çıkışı, Yunanca da köpek anlamına gelen “kyon” kelimesinden türemiş ve bu tarz yaşamı benimseyenlere

kinik ‘‘sinik’’ denilmiştir. Bu tip insanların toplumsal kuralları ve uygarlığın getirilerini öteleyerek alaycı bir tutumla aşağılamalarına bağlı olarak dağınık, kırııcı ve öfkeli davranışlar içinde olmaları neden olarak gösterilmiştir (Ağaoğulları, 1989).

Antik Yunanistan’da normal yaşam tarzından farklı bir yaşam biçimi olan sinikler, toplumsal kurallara saygı göstermemişler ve adalet, hiyerarşı, eşitlik gibi sosyal yaşamın temelini oluşturan nitelikleri küçümseyici bir mizah yoluyla eleştirmişlerdir. (Brandes, 1997; Dean vd. 1998). Diğer bir ifadeyle Antik Yunan dönemindeki etik ve ahlak ilkelerini benimseyen sinikler kendilerini toplumsal çöküntülerden uzaklaştırmanın çabasındayken, modern dönemdeki sinikler ise bu durumun aksine etik ve ahlak ilkelerine bağlılıktan fayda görmediklerini savunarak toplumun uygun ve doğru bulduğuna inandıkları gücün etkisinden ve zararlarından kendilerini uzaklaştırmaya çalışmışlardır (Helvacı, 2013). Buna paralel bir düşünce de (Kutani ve Çetinel, 2010)’ e göre baskıcı, katı, sıkı etik ve erdem kurallarına bağlı kalınmasında modern zamanların sinikleri tarafından düşük yarar görölmekte ve bu nedenle toplum tarafından kabul gördüğüne inandıkları kötölüklerden kendilerini ayırmaktadırlar (Eaton, 2000) göre ise modern siniklerde, örgüt yönetiminin dürüstlükten uzak olduğu ve örgütün kendilerine adil davranmayacağı inancı ağır basmaktadır.

Örgütsel sinizm kavramının literatürdeki gelişim sürecine ait ilk çalışmaların 1940’ lı yıllarda geliştirilen ‘‘Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envateri’’ ile Cook ve Medley (1954)’ in ‘‘Sinik Düşmanlık’’ ölçeği olduğu söylenebilir (Pelit ve Pelit, 2014). Daha sonra örgütsel sinizme ilişkin temel çalışmalar Gouldner (1977) tarafından yapılmış ancak kavramın önemi Kanter ve Mirvis (1989)’ in örgütlerde sinizmin neden yaygınlaştığını belirlemek amacıyla hazırladığı ‘‘Combating Cynicism In The Workplace’’ kitabıyla ortaya çıkmıştır (James, 2005). Yapılan bu çalışmalarla sinizm kavramı örgütsel davranış alanında 1980’li yılların sonlarında ve 1990’lı yılların başlarında yoğun olarak araştırılan ve üzerinde durulan bir kavram olmaya başlamıştır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Kanter ve Mirvis (1989), örgütsel sinizm çalışmasında iş görenlerin istek ve beklentilerini ele almışlardır. İş görenlerin yüksek beklentilerinin işverenler ve yetkililer tarafından yeterli ölçüde karşılık görmemesiyle oluşan hayal kırıklığı sonucunda oluşan etkinin örgütsel sinizme neden olduğunu savunmuşlardır (Brandes, 1997). (Vance, Brooks ve Tesluk, 1996), örgütsel sinizm kavramını iki bakış açıyla ele almışlardır.

Birincisi kişisel olarak yapılan hataların olumsuz davranışları tetikleyerek arttıracığını, ikincisi ise küçük bir ihtimal de olsa örgütün olumlu bir ilerleme kaydetme inancı olabileceğini söylemişlerdir. (Brandes, 1997)' e göre örgütsel sinizm örgüt içinde birden fazla çalışan tarafından paylaşılan şüpheler olarak tanımlanmıştır. Abraham (2000)' a göre, örgütsel sinizm kavramı kaynağında; adalet, içtenlik, samimiyet, dürüstlük ve doğruluk gibi değerleri kendinde taşımamayı ifade eder. Örgütlerde işverenler ve yetkililer bireysel menfaatlerini öncelikli düşündükleri için bu tür değerlerden yoksundurlar. Bu bakımdan, örgütte yıkıcı nitelikteki bilinçli ve amaçlı eylemler ve olumsuz davranışlara zemin hazırlar. Örgütsel sinizm konusunda önemli araştırmacılardan biri olan James (2005) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sinizmi iş görenin çalıştığı örgüte karşı olumsuz duygu, düşünce ve davranış şeklinde tavır sergilemesi olarak tanımlamıştır.

(Erdost ve diğ. 2007) göre örgütsel sinizm çalışanın istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz tavır sergilemesidir. (Yılmaz ve Tokgöz, 2008) açısından örgütsel sinizm ifadesinin taşıdığı anlam içerik bakımından çok yönlü ve karmaşık olduğundan kavramsallaşma aşamasında zorluklar yaşanmaktadır. (Kalağan, 2009) için örgütsel sinizm kavramı tutumsal bir olgudur. (Kutanış ve Dikili, 2010) açısından ise örgütsel sinizm, örgütlerin ahlaki erdemlilikten uzak olduğu ve adalet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi ilkelerin örgüt çıkarları için kullanıldığı yönünde iş görenlerin geliştirdiği inançlardır. (Goodman, 2011)'a göre, örgütsel sinizm liderlerin iş görenleri kullanarak haksız yollarla çıkar sağlayacakları ve bu nedenle de kendilerine adil davranmayacakları inançlarının bir sonucudur. Örgüt, iş görenin isteklerini gidermede yetersiz kalırsa sinizmin ortaya çıkma olasılığını arttıracaktır (Boyalı, 2011). (Helvacı ve Çetin, 2012) yaptıkları çalışmalarda örgütsel sinizmi; iş görenlerin örgütüne yönelik olumsuz bir tavır, örgütün aldığı kararlara işverenlerin niyetlerinden dolayı güvenmeme, olması gerekenden farklı davrandıkları için de örgütü yönetenlere karşı inançsızlık olarak açıklamışlardır. Örgütsel sinizm etkisindeki bireyler örgüt çalışanlarının çıkarları doğrultusunda hareket ettiklerine ve benmerkezci olduklarına inanırlar (Özcan, 2013). Çalıştığı örgütsel yapıya yönelik aralıksız aşağılayıcı ve iğneleyici konuşan, örgüt yapısının zayıf olduğuna inanan bireylerin örgütlerinde yaşadığı veya yaşayacağı sorunlar bu tür kişilerin sinik davranışlar gösterme eğilimini arttıracaktır (Fettahlıoğlu, 2015).

2.1.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm, iş görenin çalıştığı veya içinde bulunduğu örgüte yönelik oluşturduğu, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları olan olumsuz bileşenler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000; Balıkçioğlu, 2013). Bu bileşenler birbirlerinden bağımsız olmamakla birlikte karşılıklı olarak birbirlerini etkilerler ve birbirlerinden etkilenirler. Bilişsel boyutta inanç ve bilgi, duyuşsal boyutta tutum ve duygular, davranışsal boyutta ise bireyin inanç ve duyguları doğrultusunda hareket etmesi ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamdan hareketle örgütsel sinizmin bireylerde ortaya çıkması, bağlı oldukları örgütlere karşı birtakım inanışların oluşmasıyla başlamakta ve bu inanışlar önce duygulara dönüşmekte sonrasında ise içinde buldukları örgütlere ve iş arkadaşlarına yönelik davranışlara dönüşmektedir.

(Korkmaz, 2011) göre, inançsal boyut bir nesne veya olaya karşı bilinçli duruma gelme haliyken, duygusal boyut bir nesne veya olaya karşı öfke veya sempati hissetmek, davranışsal boyut ise bir nesne veya olaya yönelik eylem ve çaba halidir. (Erdost ve ark., 2007) örgütsel sinizmin boyutlarının üç ana parçası olan inanç, tutum ve davranışları bir olaya veya nesneye yönelik durum değerlendirilmesi olarak tanımlamışlardır. (Yılmaz ve Tokgöz, 2008), iş görenlerin örgütlerine karşı sinik olmaları için; ilk olarak örgütün dürüstlüğüne dair inançsızlıkları, sonra örgüte yönelik belli duygular geliştirmiş olmaları ve en son olarak da örgüte karşı belirli davranış kalıpları içinde olmaları gerektiğini ifade etmiştir. (İnceoğlu, 2010) göre ise örgütsel sinizm kişinin etrafındaki herhangi nesneye ya da olaya ilişkin sahip olduğu tepki eğilimini ifade eder ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç ögeden oluşur.

(Dean ve ark., 1998) yaptıkları tanımlamada örgütsel sinizmin üç önemli boyutundan söz ederek bunları; örgüte güvende yoksunluk, örgüte yönelik olumsuz duygular ve örgütü küçük görme ve sürekli eleştirme eğilimi olarak sıralamışlardır. Bu üç bileşenden birincisi olan bilişsel boyut, kişinin bağlı olduğu örgüte karşı dürüstlükten uzak olduğu inancını; ikincisi olan duyuşsal boyutta, ilk evrede oluşan inanışların örgüte yönelik nefret, küçümseme, alaya alma, aşağılama gibi duygulara dönüşmesini; üçüncüsü olan davranışsal boyutta ise, ilk iki evrede oluşan inanç ve duyguların örgütten uzaklaşma, örgütü eleştirme ve şikâyet etme gibi davranışlara dönüşmesini ifade etmektedir (Dean ve diğ., 1998; Abraham, 2000).

❖ Bilişsel (İnançsal) Boyut

Sinizmin bilişsel boyutu, doğrudan zihinsel kavrama yoluyla oluşturulur ve bu boyutta olan iş görenler çalıştıkları örgütün adil, hakkaniyetli ve dürüstlükten uzak boyutta olduğuna inanmışlardır (Dean vd., 1998). Oxford İngilizce Sözlüğünde dürüstlük kavramı; ahlaki ilkelerin sağlamlığı, gerçekle ilgili yozlaşmamış erdem karakteri, doğruluk, samimiyet şeklinde tanımlanmıştır (Brandes, 1997). Özkalp ve Kırel (2001)' e göre ise dürüstlük kavramı, "samimi, içten, doğru ve açık sözlü olmanın yanında kötü davranışta bulunmamaktır. Örgütsel sinizmin ilki olan bilişsel boyut, öfke, nefret, küçümseme gibi olumsuz duygularla oluşan ve örgütlerdeki dürüstlük, adalet, eşitlik gibi değerlerin yoksunluğuna dair olan inanç olarak açıklanmaktadır (Fındık ve Eryeşil, 2012). Bu açıdan sinikler kendilerine karşı dürüst, içten ve açık davranılmadığını düşünerek, örgütün beklentilerini önemsemezler dolayısıyla davranışlarında da tutarsız ve güvenilmezdirler (Brandes, 1997). Bu boyuta göre iş görenler, kurumlarında güvensiz ve adaletsiz bir örgüt ortamının olduğuna ve kendilerine ihanet edildiğine inanmaktadırlar. (Dean, vd., 1998). Bu nedenle örgütsel birlikteliği sağlayan ilkelerden kaçınırlar ve çıkar amaçlı ilişkiler kurmakla birlikte doğruluk, samimiyet, dürüstlük ve içtenlik gibi erdemlerden de uzaklaşarak vicdana uymayan davranışlar sergileyebilirler (İnce ve Karacaoğlu, 2013). Sinik kişilikler açısından örgütler hakkaniyetli, doğru, dürüst ve samimi bir örgütsel ortam oluşturmadıkları için kendilerine karşı ihanet etmektedirler (Balıkçioğlu, 2013).

Bilişsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütlerde sinik tutuma sahip bireylerin; örgüt ilkelerinden uzak örgütsel uygulamalar içinde olduğu, örgütlerin belirlediği kural ve beyanları önemsemediği, örgüt içinde tutarsız ve güvenilmez davranışlar sergilediği, çıkar amaçlı ilişkiler kurduğu, çoğunlukla davranışların arkasında gizlenmiş güdülerin olduğuna inandığı bu nedenle de içtenlik, samimiyet dürüstlük ve adalet gibi değerleri ötelediği inancı ön plana çıkmaktadır. (Şirin, 2011 ; Çağ, 2011).

❖ Duyuşsal (Duygusal) Boyut

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu, sinik inançlara bağlı olarak ortaya çıkarak şekillenen yoğun duygular nitelendirilmektedir (Brandes and Das, 2006; Kalağan, 2009). Bu boyut birçok duygudan oluşan hisleri içermekle birlikte örgüte yönelik olumsuz bir duygu geliştirme anlamına gelmektedir. (Abraham, 2000) göre ise duyuşsal boyut öfke, kızgınlık, nefret, bıkkınlık ve utanç duyma gibi duygusal tepkileri içermektedir.

Örgüte yönelik inanç ve düşünceler hor görme, öfke, nefret gibi güçlü duygusal tepkileri de kapsamaktadır. Buna bağlı olarak örgütsel sinizm düzeyleri yüksek iş görenlerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, bıkkınlık, tiksinti gibi kötümser duygular hissedebilecekleri belirtilmektedir (Kutaniş ve Çetinel, 2010). Örgütün yapı ve işleyişine yönelik oluşan belirgin inanış ve kabuller beraberinde kuvvetli duyguları da getirir. Bu duygular arasında utanç duyma, kızgınlık, bıkkınlık, nefret etme gibi örgüte yönelik içsel tepki içeren duygular yer almaktadır (Dean vd., 1998).

(Kutaniş ve Dikili, 2010) duygusal boyutu; bilişsel boyutta örgüte yönelik geliştirilen inançların, bireysel düşüncelerle biçim verilerek örgüte karşı kızgınlık, küçümseme ve nefret gibi ağır duyuşsal tepkilere dönüşmesi olarak tanımlamıştır. Helvacı' ya (2013) göre örgütsel sinizm içinde olan iş görenin örgütüne karşı beslediği tiksinti, küçümseme, acıma gibi duyuşsal tepkilerin gerisinde yatan gizil durum, bireyin örgütünde gördüğü eksik yönlere bakarak kendi üstünlüğünü yaşama zevkidir.

❖ Davranışsal (Eylemsel) Boyut

Davranışsal boyut iş görenin örgütüne karşı söz veya hareketlerle sergilemiş olduğu olumsuz davranışlar gösterme eğilimidir (Gün, 2015). Bireylerin bilişsel boyutta beliren inançlarının duyuşsal boyutta olumsuz duygulara bürünüp şekillenmesiyle oluşan eylemlerin örgüte yönelik fiili eylem ve eğilimlere dönüşmesi örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu oluşturmaktadır. (Helvacı, 2013). Bu açıdan davranışsal boyutta olan sinik iş görenler, örgüt içinde oluşabilecek olaylara karşı, sert eleştiriler, yergiler, yapmacık tavırlar, örgütü küçümseyici ifadeler ve olumsuz tavır takınma eğiliminde olabilirler (Dean vd., 1998). Ayrıca buna benzer olarak davranışsal tepkilerini gülerek ve bakışarak sözsüz ve imalı bir şekilde aktarabilirler (Balıkcıoğlu, 2013). Kutaniş ve Çetinel'e (2010) göre örgütsel sinizmin son aşaması olan davranışsal boyut iş görenin örgütün dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduğuna yönelik alaycı mizah gibi unsurlara, örgütü hor görmelere, karamsar tahminlere ve eleştirel ifadeleri de içine alan olumsuz eylemlere yönelme eğilimidir.

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyuttaki iş görenler örgüt içinde meydana gelen olaylara karşı alaycı yorumlar yaparak iş arkadaşlarını, örgütü ve örgütün değerlerini küçük düşürücü eylemlerde bulunabilirler. (Dean ve diğ., 1998). Bu eylemler bahanesiyle sinik bireyler, kinayeli mizah davranışları sergileyebilirler, görev ifadelerini yeniden oluşturabilir ve örgütlerinin amaçlarıyla dalga geçebilirler (Brandes, 1997; Fındık ve Eryeşil, 2012).

2.1.3. Örgütsel Sinizm Türleri

İlgili alan yazın incelendiğinde beş temel örgütsel sinizm türünün karşılaşılmaktadır. Bunlar; kişilik sinizmi, mesleki sinizm, çalışan sinizmi, toplumsal sinizm ve örgütsel değişim sinizmidir (Dean, 1998; Akt. Kalağan ve Güzeller, 2010).

❖ Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, doğuştan gelen, kararlı ve değişmeyen olumsuz birey davranışı olarak tanımlanan bir sinizm türüdür. Kişilik sinizmi bireyin yaratılıştan gelen muhalif olma özelliğiyle örgütsel sinizmin güçlü bir öncüsüdür.

Kişilik sinizminde ana fikir; dürüstlükten yoksun, işlenen suçları görmezlikten gelen, bireysel ve toplumsal etkileşimlere tepki duyan, başkalarını önemsemeyen, kendini beğenmiş bencil insanlarla dolu bir dünya olduğu inancıdır. Bu nedenle, kişilik sinizmi taşıyan bireylerde yüksek derecede güvensizlik söz konusudur. Bu tip kişiler, insanlara karşı hep mesafeli dururlar ve zayıf ilişkiler kurarak çevreden gelebilecek olumsuzluklardan koruduğunu düşünürler (Abraham, 2000; Akt. Turan, 2011).

Kişilik sinizminde, dünyanın samimiyetsiz, ilgisiz ve bencil insanlarla dolu olduğu genellemesine dayalı olarak başkalarına derin bir güvensizlik söz konusudur. Bu tutum dışa dönük saldırganlık gösterisinden yoksun olmasına karşın içerleme, darılma, kızgınlık ve hileyle sonuçlanmaktadır (Özgener vd., 2008).

Kişilik sinizmin, literatür araştırmalarında genel sinizm olarak da tanımlandığı görülmektedir. Ancak kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden farklıdır. Çünkü kişilik sinizmi bireyin kişiliğine bağlı olarak oluşurken; örgütsel sinizm bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olmaktadır (Kalağan, 2009).

Kişilik sinizmi, sinizmin oluşmasına doğuştan kaynak sağlayan en önemli sinizm türü olarak gösterilebilir. Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında; kişilik sinizminin doğrudan bireyin kişiliğinden kaynaklandığı, örgütsel sinizmin ise bireyde sinik tutumların oluşmasına yol açtığı görülmektedir (Yılmaz ve Tokgöz, 2008).

❖ Meslek / İş Sinizmi

İş sinizmi olarak da bilinen meslek sinizmi iş görenleri kimlik arayışına sürükleyerek onları duyarsızlaştıran, işten kopuşu hızlandıran, isteksizlik oluşturan davranışsal ve duygusal uyumsuzlukla başa çıkma yoludur.

Örgüt içi olumsuzluklar, başarısızlık, dışlanma kaygısı ve korkusu gibi faktörler iş sinizminin ortaya çıkmasının nedenlerindedir. Böyle durumlarda iş görenlerin kendi yeterliliklerini yansıtamamalarının önüne geçmek için kullandıkları savunma mekanizması meslek sinizmini ortaya çıkarır. Meslek / İş sinizme sebep olan faktörler; kişi-rol çatışması ile rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır. Kişi- rol çatışması, çalışanın kişisel değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasındaki çatışma olarak açıklanırken; rol belirsizliği ve rol çatışması, hizmet sektöründe çalışan iş görenlerin, müşterilerle etkileşim halinde olmasından kaynaklanan stresin, iş görende duygusal olarak zorlanmaya ve fiziksel olarak tükenmeye neden olabilmesi olarak açıklanmıştır (Abraham, 2000).

Çalışanların, hizmet bekleyen müşterilerine karşı yetersizliklerini uygulamalara, yönetime, çalışma şartlarına veya kaynak azlığına dayandırmaları örgütsel sinizmin genişlemesine neden olmaktadır. (Naus, 2007; Kalağan, 2009).

İş/Meslek sinizmi olan iş görenlerde duyarsızlığın, bıkkınlığın ve tükenmişliğin etkisiyle isteksizlik, umursamazlık ve anlayışsızlık ortaya çıkmaya başlar. Hizmet sundukları bireylere karşı sergiledikleri davranışlarda onların duygu, düşünce ve hassasiyetlerini önemsemeyerek herhangi bir sorunla karşılaştıklarında ise hizmet sundukları bireyleri suçlarlar. Böyle bir tavırla kendilerini karşılaşılabilecekleri olumsuzluklara karşı koruduklarını düşünürler (Özcan, 2013).

❖ Çalışan / İş gören Sinizmi

Çalışan / İş gören sinizmi, herhangi bir bireye, topluma, politikaya, geleneğe veya örgüte karşı oluşan küçümseme ve güvensizlikle birlikte hayal kırıklığı ve umutsuzlukla şekillenen hem genel hem de özel bir tutumdur (Andersson 1996). Çalışan sinizmi, genellikle büyük örgütlerde üst düzey yetkililere veya çalışma hayatındaki yetkilileri ve iş arkadaşlarını hedef alan bir davranış olarak karşımıza çıkmakla birlikte çalışan sinizmi olan iş görenlerin genellikle “eşitsizlik” hissi taşıdıkları gözlemlenmektedir. Bu duygu çalışan sinizmini diğer sinizm türlerinden ayıran önemli bir özelliktir (Abraham, 2000; Akt. Akman, 2013).

Çalışanların gereğinden fazla görev üstlenmesi, sürekli değişen çalışma şartları, uzun mesailere rağmen imkânların giderek azalması, geleceğin belirsizleşmesi, yetersiz kazancın oluşturduğu stres ve sağlık durumunun kötü etkilenmesi çalışan sinizmini tetikleyen etkenler arasındadır (Cartwright ve Holmes, 2006).

Görev yetkisinin daraltılması veya alınmasının, uzun çalışma saatlerinin, işyerinde sözlü veya fiziksel şiddetin, bireysel gelişim programlarının yetersizliğinin, düşük profilli ve hesap soran bir liderliğin bir sonucu olarak oluşan işveren-işgören ilişkilerinin iş gören sinizminde yeni bir paradigma olduğu ileri sürülmektedir (Özgener vd., 2008). Gelir eşitsizliğin gün geçtikçe artması, iş güvencesinin ortadan kalkmasıyla işten çıkarmanın giderek artması, yüksek performansın daha yüksek ücret sağlamayacağı düşüncesi gibi etkenler çalışan sinizminin nedenleri arasında gösterilmektedir (Tükeltürk vd., 2009).

❖ Toplumsal / Sosyal Sinizm

Sosyal veya toplumsal sinizm, bireyin çevresindekilere karşı hissettiği güvensizliğe bağlı olarak gelişen başkaları tarafından hainliğe uğrama duygusuyla karakterize edilen ve böylece toplumsal isteklerde yaşanan değişikliklerden oluşan hayal kırıklıklarıdır (Metzgert, 2004).

Toplumsal sinizm, birey ile sosyal çevre arasındaki olayların toplumsal sözleşmeye uyulmamasından kaynaklanan bir sinizm türüdür. (Kanter ve Mirvis, 1991). Eğer kişi sosyal sinizmi yaşıyorsa, kişinin duygu ve düşünceleri kesinlikle beklentilerinin karşılanmadığı yönündedir (Pitre, 2004).

Örgütlere karşı sinizm geliştiren kişilerde önceden geçirdiği olumsuz yaşantılar nedeniyle oluşmuş bir önyargı söz konusudur. Bu önyargı isteksizliği arttırdığı gibi beklentiyi de azaltmakla birlikte bireyin genelleme yapmasına neden olmakta kişi böylece çalışma hayatında da hayal kırıklıkları yaşayacağını düşünmektedir. Bu sebeple örgütte cereyan eden güzel basit bir olayın bile iş görenin istekliliğine olumlu katkı sağlayabileceği gibi, örgüte karşı pozitif bir bakış açısı geliştirmesine yardımcı olacaktır. Buna göre karşılaşılabilecek bazı olumlu olaylar sosyal sinizm çalışanın örgüte bağlılığını arttırabilir (Sur, 2010).

Kurumsal sinizm yaşayan iş görenlerin örgütlerine ilişkin istekleri daha pozitif ve realisttir. Çünkü kendilerinin hangi beklentiler içinde olduklarını ve örgütlerinin hangi beklentilerini karşılayabileceklerini bildikleri için daha az kırılabilirler yaşayacaklardır. Bu açıdan aslında toplumsal sinizm, iş görenlerin gerçekçi ve örgütleriyle barışık olmalarını sağlamaktadır (Abraham, 2000).

❖ Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, değişime kapalı bireyler isteksizlik, yetersizlik veya her iki nedenle olumsuz bir tepkiyle karşılaştığında, bu bireylerin değişim

gayretlerinin başarıya dönüşmesine ilişkin kötümser bir tutum geliştirmesidir (Wanous ve diğerleri, 2000).

Örgütsel değişim sinizmi başarısızlıkla sonuçlanmış değişim çalışmalarına verilen bir tepkidir. Örneğin yetkililer tarafından verilen vaatlerin yerine getirilmemesi sonucunda iş görenler örgütsel değişime karşı olumsuz bir tavır sergilerler. Ayrıca bu yetkililer için yeteneksiz ve beceriksiz algısı oluşacak böylece gelecekte yapılması planlanan örgütsel değişim çalışmalarının da başarıya ulaşması konusunda bir karamsarlık söz konusu olacaktır (Abraham, 2000). Örgütsel değişim sinizmi, değişim yapacak yetkililer için hatırı sayılır bir itibar kaybı iken ayrıca geçmişte yapılmış ancak verim alınmamış değişim politikalarına karşı bir cevaptır. İşverenler ve iş görenler iyi niyetli düşünseler bile bu durumla karşılaşabilirler (Kabataş, 2010).

Sinik özelliklere sahip iş görenler örgütsel değişim karşısında, örgüte güvensizlik hissedebilir, örgütü kötülemeye veya örgüt yetkililerine karşı olumsuz davranışlar sergileyerek değişim karşısında bir direnç kaynağı oluşturabilirler. Örgütsel değişim çalışmalarına zarar verebilecek bu durumun örgüt tarafından farkına varılması ve sürecin yönetilmesi gerekmektedir (Yılmaz ve Tokgöz, 2008).

Örgütsel değişim sinizminde, toplumsal sinizm veya çalışan sinizminde de var olan ruhsal sözleşme ihlallerinin etkisi görülmektedir. “Değişimin yanında sözler verilmiş, ancak ne değişim ne de değişimden doğacak yararlar meydana gelmiştir” (Sur, 2010).

2.1.4. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Etkenler

Örgütsel sinizmi oluşturan etkenler, bireysel ve örgütsel etkenler olarak iki ana başlık altında incelenmektedir.

2.1.4.1. Bireysel Etkenler

Örgütsel sinizmi oluşturan bireysel etkenler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, hizmet süresi, medeni durum ve hiyerarşi olarak sınıflandırılmaktadır.

❖ Yaş

İş görenlerin yaşı mesleklerine yönelik beklentilerini, ilgi, istek ve tutumlarını etkilemektedir. Genç çalışanlar bireysel kapasite ve yeteneklerini rahatça kullanabilecekleri, ikili ve grup ilişkilerinin güçlü olduğu örgüt ortamında çalışmanın önemli olduğunu söylemektedirler (Çakır, 2001).

Özellikle meslek hayatına genç yaşta başlayan bir çalışan işe girmeden önce yaşadığı zorluklardan, işin kendi özelliklerine uygun olmamasından, örgüt içindeki mevcut olumsuzluklardan doğrudan etkilenir. Bu kişiler önce hayal kırıklığı yaşar, süreç içinde iş ve meslek hayatına yönelik örgütsel sinizm geliştirmeye başlar. (Kalağan, 2009).

Yaş gruplarına göre ayrılan çalışanların, örgütsel sinizmden ne boyutta etkilendiğini saptamak için yapılan çalışmada refah düzeyi yüksek bir hayat istedikleri için genç yaş grubundaki çalışanların örgütsel sinizm düzeyinin fazla olduğu ortaya çıkarken; yaşı büyük olan çalışan grubunun hayatı kabullenmişliğe bağlı olarak örgütsel sinizm düzeyi düşüktür (Mirvis ve Kanter, 1991; Akt. Kalağan, 2009).

❖ Cinsiyet

Cinsiyete bağlı örgütsel sinizm düzeyleri incelendiğinde erkek ve kadın iş görenlerin birbirine benzer de birbirinden ayrılan düzeyde de tepkilerinin olduğu gözlenmektedir. Yakın görüşlere sahip oldukları tezini destekleyen araştırmalarla birlikte farklı tepkiler verdikleri çalışmalarda yaygındır. (Çakır, 2001).

Erkeklerin işlerini sahiplenışı başarı odaklı iken kadınların ise örgütsel ilişkilerin bütünleşmesi üzerine odaklıdır. (Lambert, 1991). Cinsiyet değişkeni, çalışanların örgütsel sinizm tutumunu anlamlı bir şekilde etkileyen bireysel etkenlerden biri değildir (Bernerth ve diğ., 2007; Andersson ve Bateman, 1997). Kanter ve Mirvis (1991) göre cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

❖ Eğitim Durumu

Çalışanların eğitim durumu iş hayatını yönlendiren önemli etkenlerden biridir. Çalışma hayatına ve yaptıkları işe yükledikleri anlam ile beklentiler eğitim seviyesi arttıkça farklılaşmaktadır (Çakır, 2001).

Eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve doğru orantılı bir ilişki söz konusudur. Bir başka ifadeyle, eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır (Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2008; Yılmaz ve Tokgöz, 2008).

Eğitim durumu ile örgütsel sinizm düzeyi arasında ters orantılı bir ilişki olduğu tespit edilen araştırmalar da vardır. Diğer bir ifadeyle eğitim düzeyi düşük olan bireylerin eğitim düzeyi yüksek olan bireylere göre daha sinik olduğu görülmüştür. (Mirvis ve Kanter, 1991; Lobnika ve Pagon, 2004; Erdost vd., 2007).

Andersson ve Bateman (1997), James (2005) Bommer vd., (2005), göre ise eğitim durumu ile örgütsel sinizm düzeyi arasında herhangi bir anlamsal ilişki yoktur.

❖ Hizmet Süresi

Holzman, Armandi ve O'Connel (1986), yapmış oldukları araştırmalarında örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında ilişki düzeyinin düşük olduğu ancak anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu gözlenmektedir. (James, 2005).

Örgütte geçirilen hizmet süresi iş görenler üzerinde farklı sinik etkilere yol açmaktadır. Örneğin aynı pozisyondaki iş görenlerden, uzun süreli mesleki deneyime sahip olanların kısa süreli mesleki deneyime sahip olanlara göre daha sinik olduğu gözlenmiştir (Lobnika ve Pagon, 2004, Akt. Kalağan, 2009).

❖ Medeni Durum

Medeni hal, sinik davranış gösterme eğilimlerinden farklı düzeylerde etkilenmektedir. Delken (2004) yaptığı araştırmada bekâr bir çalışanın örgütsel sinizm düzeyi, evli bir çalışanın örgütsel sinizm düzeyine göre daha yüksektir. Gerekçe olarak ise evli çalışanların çocukları olması durumunda boşanma riski biraz daha azalacak ve ailede istikrar sağlanacaktır bu örgütsel sinizmi azaltacaktır.

Örgütsel sinizm ile medeni durum arasında, boşanmış veya ayrı iş görenlerin, bekar veya evli iş görenlere göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu gözlenmiştir (Kanter ve Mirvis 1989).

Diğer bir çalışmada da bekâr olan çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin evli olan çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Altınöz vd, 2011).

❖ Hiyerarşi

Hiyerarşik yapının örgütsel sinizmi etkileyen bir diğer etken olduğu gözlenmektedir. İş görenlerden piramittin üstünde yer alanların, piramittin altında yer alanlara göre daha az örgütsel sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir. Buna göre, Kanter ve Mirvis, yaptıkları araştırmalarda örgütlerde hiyerarşik olarak üst düzeyde olanların, alt düzeyde olan iş görene göre daha az örgütsel sinizm gösterdiklerini ortaya koymuşlardır (Akt. Kalağan, 2009).

Delken, (2004) ise yüksek düzeyde sorumluluk sahibi olmanın yüksek düzeydeki memnuniyetle bağlantılı olmasıyla ilişkilendirerek yüksek düzeyde sorumluluk sahibi olan iş görenlerin daha az örgütsel sinizm yaşadığını söylemiştir.

2.1.4.2. Örgütsel Etkenler

Örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel etkenler; örgütsel adalet, örgütsel politika, yabancılaşma, örgütsel güven, kişi-rol çatışması, psikolojik sözleşme ihlali olarak sınıflandırılmaktadır.

❖ Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, örgütsel sinizmi etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Adams' ın Eşitlik Teorisi ile ilgili çalışmaları örgütsel adalet kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu teoriye göre iş görenler, çalıştığı örgütteki eşitlik kavramını sorgulayarak örgüt içindeki adilliğin boyutunu öğrenmeye çalışır.

Adalet, “adillik”, “eşitlik” ve “ayrımcılık karşıtlığı” terimleriyle eşdeğer, insan davranışlarını güdüleyen, evrensel ve temel sosyal değerdir (Özer ve Günlük, 2010). Sosyal yaşamda hakkın gözetilmesi ve haklı haksızın ayırt edilmesi için adalet kavramı kullanılırken, iş yaşamında ise yetkililerin örgüt çalışanlarına yönelik hakkın gözetilmesi ve haklı haksızın ayırt edilmesi için örgütsel adalet kavramı kullanılır (İçerli, 2010).

Çalışanların örgütsel adaletsizlik algılarının artmasıyla örgütsel sinizm düzeyleri de artmıştır (Bommer vd., 2005). Başka bir ifadeyle örgütteki adalet algısı azaldıkça, örgütsel sinizm yükselmiştir (James, 2005). Ayrıca James (2005), örgütsel adaletin, iş görenlerin tepkilerini ve davranışlarını yönlendiren durum olduğunu ifade eder. Özdevecioğlu (2003) göre örgütsel adalet çalışanların kendi çabaları sonucu elde ettiği kazanımlarla, başkalarının benzer durumda elde ettiği kazanımları karşılaştırması sonunda örgütüne, işverenlere, iş arkadaşlarına ve işine yönelik tutumlar geliştirmesiyle oluşur.

❖ Örgütsel Politika

İş görenin görevi olan davranışları yetkilinin işiymiş gibi davranış göstermesi, kendisinin de örgütün menfaatleri için çalıştığını ve bu şartların değişmesinin zor olduğu düşüncesi örgüte karşı duyulan siniklik ile bütünleştirilir. Bu durum desteklendiğinde işbirliği ve güven gibi olumlu duygular örgütsel politikadan olumsuz etkilenerek yerini güvensizlik, yalnızlaşma ve kin duyma gibi olumsuz duygulara bırakacaktır. Böylece örgütünün politik davranışlarının etkisinde olan iş görenler daha korumacı olacak ve her şeye şüpheyle yaklaştığından örgütsel sinizm görülmesi son derece doğal olacaktır (James, 2005).

Mohan Bursalı' ya (2008) göre ise örgütsel politika; bireysel düzeyde birey davranışları; grup düzeyinde ise örgütteki tüm alt grupların karşılıklı görüş birliğine dayanan davranışları şeklinde açıklanmıştır.

Örgütün politik tutumlar sergilediğinden habersiz olarak çalışma hayatına giren iş görenler zamanla örgütün kendi içinde politik davranışlar sergilediğini fark edecektir. Kendileri de örgüt içi politik seviyenin etki alanına göre tepki oluşturacaklardır. Bu açıdan değerlendirildiğinde iş görenler örgütsel politikayı yetkililerin yönetim şekline, örgüt kültüründen ve iş arkadaşlarının davranışlarından öğrenmektedir (Demirel ve Seçkin 2009).

❖ Yabancılaşma

Çalışanlar içinde olan çıkar çatışmaları, laf taşıma, ara bozma, güvensizlik gibi davranışlar onların olumsuz tutumlar sergilemesine ortam hazırlamakta böylece iş görenler örgüte, diğer çalışanlara ve yaptığı işe yönelik yabancılaşma hissi oluşturmaktadır. Yabancılaşma; psikolojik, sosyolojik, politik, ve felsefi bir anlam içermektedir (Ofloğlu ve diğ., 2008). Tutar, (2010) göre, işe karşı yabancılaşma çalışanda, düşük motivasyon, düşük üretkenlik, iş ve yaşam tatmininin kaybolması, iş ve örgüte karşı düşük sadakat, işten soğuma, işten kaçma ve düşük örgütsel bağlılık şeklinde kendini göstermektedir (Tutar, 2010). Abraham (2000) yaptığı araştırmaya göre, çalışanların örgütsel sinizm düzeyi yükseldikçe, işe yabancılaşma düzeyinde de yükselme olduğunu gözlenmektedir (Akt. Kalağan, 2009).

❖ Örgütsel Güven

Güven, başkalarının davranışlarının zararlı olacağından çok, faydalı olacağına yönelik beklenti oluşturmaz. Bu olumlu beklentiler, başkalarının eylemlerine güvenerek ona göre davranış sergileme gönüllülüğüne neden olmaktadır (Reyhanoğlu, 2006). Örgütsel güven, iş görenlerin kurumsal rolleri, deneyimleri, yetkililerle ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri, örgütsel bağlılıkları temelinde çeşitli niyetler ve davranışlara yönelik taşıdıkları olumlu beklentiler şeklinde açıklanabilir. Mishra ve Morrissey örgütsel güveni ise; liderin doğru sözlü olup sözünün arkasında duracağına ve örgütün sağladığı desteğe yönelik çalışanın olumlu inanç geliştirmesidir (Demircan ve Ceylan, 2003).

Güven, örgütlerin ve çalışan ilişkilerinin devamlılığında en çok dikkat edilmesi gereken etkidir. İş görenlerin tutum ve davranışlarını yönlendirmede kilit değişken

rolü üstlendiğinden yüksek dereceli bağlılık duygusunu ve iş tatminini de beraberinde getirdiği belirtilmiştir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

Çalışmalardan yola çıkıldığında örgütsel sinizm ve güven arasında; çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri yükseldikçe, örgütsel güven düzeylerinin azaldığı gözlenmiştir. Güvenin bir inanç değeri örgütsel sinizmin de bir tutum olduğu dikkate alındığında; söz konusu güvensizliğin örgütsel sinizm için bir öncül olabileceğine düşünülmektedir. Güvensizlik örgütsel sinizmin inanç bileşenidir, denilebilir (Kalağan, 2009).

❖ Kişi Rol Çatışması

Belli bir iş dağılımına bağlı olarak çalışanlardan yapmaları istenilen görevlere rol denir. Çalışanlardan kendi sorumlulukları dışında kalan farklı beklentiler içerisine girilmesi ya da örgüt tarafından belirlenen görevlerin çelişkili ve belirsiz olması iş göreni kararsızlığa sürükler bu durum ise çalışanın rol çatışması yaşamasına neden olur. Kişi rol çatışması, örgüt içinde ortaya çıkmaması gereken ancak iş görenin örgütsel faaliyetlere karşı geliştirmiş olduğu öfke ve nefret hisleriyle örgütün çalışandan beklediği hisler arasındaki dengesizlikten kaynaklanır (Abraham, 2000).

Rol çatışması çalışana örgütsel beklentiler ile yüklenilen sorumluluk, belirsiz görevler ve kullanması için verilen kısıtlı kaynaklar arasındaki çelişkiye denir. Hizmet sektöründe bu durumla daha çok karşılaşılır. (Polatcan, 2012).

Örgüte ait politikalar ve kurallar, çalışana verilen görevler, çalışanın iş arkadaşlarıyla yaşadığı uyum sorunları, kullanılan ve kullanılması planlanan kaynaklar rol çatışmasını beraberinde getirmektedir (Seval, 2006). Çalışanın yaptığı işe karşılık uğraşlarının boşuna olduğu, mükemmel çalışmanın ve iş yapmanın yararlı olmadığı, işten kaçan ve menfaatlerine göre davrananların ödüllendirildiği düşünmesi ve yaptığı işi sorgulaması kişi rol çatışmasına neden olmaktadır (Sur, 2010).

❖ Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizmin ortaya çıkmasındaki en gerçekçi neden olarak karşımıza çıkmaktadır (Candan, 2013). Örgütlerin, iş görene yönelik sürekli değişen yapısı, örgüte karşı itici tutumu ve güvensizliği arttırmış ve bu durum da psikolojik sözleşme ihlaline neden olmuştur (Cartwright ve Holmes, 2006).

Örgütlerin sürekli değişen yapısı iş görende örgüt tarafından aralarındaki sözleşmenin bozulduğuna yönelik algı oluşturmaya başlatır böylece psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği düşüncesi belirir (Pugh vd., 2003).

Psikolojik sözleşmelerin örgütle iş görenler arasında duygusal ve kendine has yapısı olduğunu belirten araştırmacılar, örgütsel yapıda gerçekleştirilen değişikliklere bağlı olarak çalışanların karşılaştıkları olumsuzlukları içselleştirmesi sonucu bu ilişkinin bozulması örgütsel sinizmin psikolojik sözleşme ihlalinin güçlendirmektedir (Morrison ve Robinson, 1997).

Psikolojik sözleşme, örgütle çalışan arasında karşılıklı beklentilerin olduğu ve gözetildiği algısal bir anlaşmadır. Psikolojik sözleşme ihlalin ortaya çıkmaması için örgütün değişim, yenilik, eğitim, maaş artırımı ve terfi gibi iş göreni ilgilendiren her türlü konuda dikkatli ve hassas olması gerekmektedir (Yeşilçimen, 2015).

2.1.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgüte karşı hissedilen kuşku örgütsel sinizmin, bireysel ve örgütsel etkenlerinin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Örgütün dürüstlüğüne duyulan güvensizlik durumunda sinik iş görenlerde gönülsüzlük, memnuniyetsizlik, bencillik, yabancılaşma, işten kaçma gibi örgütü olumsuz etkileyecek davranışlar ortaya çıkarak örgütü derinden etkileyecek boyutlara ulaşabilir (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm oluşuktan sonra süreç içinde genelleşerek işverenleri, iş görenleri ve bütün örgütü her türlü açıdan olumsuz etkileyecek bir noktaya gelebilir (Andersson, 1996).

Çalışanlar, örgüte karşı hissettikleri güvensizlik ve dışlanma gibi sinik tutumlarla örgütü karalamaya yönelik eylemlerde bulunabilirler. Yöneticiler tarafından bu durumun farkına varılması ve gerekli önlemlerin alınması örgütün hedefleri ve geleceği için çok önemlidir (Yılmaz ve Tokgöz, 2008). Çünkü örgütsel sinizm, örgütlerin verimliliğini ve etkinliğini zayıflatarak maddi ve manevi kayıplara neden olmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997). Örgütsel sinizm, örgütsel yetersiz performans, örgütsel moral bozukluğu, örgütsel işten kaçma ve yüksek devamsızlık, örgütsel işgücü devri, örgütsel iş tatminsizliğine neden olabilmektedir (Kutaniş ve Çetinel, 2010).

Girdisi ve çıktısı insan olan eğitim örgütlerinde de örgütsel sinizmle karşılaşılabilir. Bu tür kurumlarda kalite düşebilir, verim azalabilir, yenilik ve değişimin önünde engeller oluşabilir, kurumsal başarı başarısızlığa dönüşebilir (Kalağan ve Güzelller, 2010).

2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Değişken bir yapıya sahip günümüz örgütlerinde, oluşan koşullara göre biçimlendirilmiş ve sınırlandırılmış görevlerin ötesine geçerek örgütün çıkarları doğrultusunda fedakârca davranışlar sergileyebilecek iş görenlerin olması büyük bir önem arz etmektedir. Bu anlayıştaki çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışıyla mevcut imkânları verimli ve etkin bir şekilde kullanarak ait oldukları örgütün varlığını sürdürebilmesinde üstün bir performans gösterirler. Örgütsel verimlilikte, örgütsel vatandaşlık davranışının öneminin kavranmasıyla birlikte özellikle son zamanlarda insan kaynakları yönetimi bu konudaki çalışmalara öncelik vererek iş görenlerin ÖVD göstermesinde etkili olan etkenlerin araştırılması ve anlaşılması gerekliliği gündeme gelmiştir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997). Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) iş görenlerin kendi görev tanımı dışında olan ancak örgütsel fayda için ekstra çaba gösterme davranışlardır (Çınar, 2000).

Örgütsel vatandaşlık davranışı; görev tanımı içinde olmadığı halde birtakım işleri gönüllü olarak yapma, örgüt yararına farklı düşünceler ortaya koyma, karşılaşılan sorunlara yönelik çözüm yolları üretme, çalışma arkadaşlarına yardımcı olma, örgüt işleyişe destek olma gibi davranış şekillerini kapsar (Kelloway ve diğ., 2002). İçtenliğe, samimiyete ve gönüllülüğe bağlı olarak gerçekleştirilen bu davranışlar başarıyı getirirse örgüt liderleri tarafından ödüllendirilebilirken herhangi bir başarısızlık durumunda ise cezalandırma söz konusu değildir (William ve diğ., 2002). Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanın önceden belirlenmiş görev ve yetkilerinin dışında, örgütsel verimliliği düşünerek ve böylece aidiyet hissiyle gönüllü olarak yapılan davranışlar bütünüdür. Bu davranış biçimi (Finkelstein ve Penner, 2004) göre sosyal örgüt anlayışıyla örgüt için olumlu bireysel davranışlar ortaya koyma şeklinde açıklanırken (Lievens ve Ansell, 2004) göre de örgütsel hedeflere ulaşmak için gönüllülüğe bağlı bireysel pozitif davranışlar sergilemek olarak tanımlanmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının belirleyici noktası, iş görenin görev tanımı dışında kendiliğinden ortaya koyduğu ve örgüt içinde bir etkiye sahip olan davranışlardır (Sezgin, 2005). Etkisel sonuçları bakımından incelendiğinde ise çalışana ve örgüte olumlu bir yönde katkı sağlayan davranışlardır (Karaaslan ve diğ., 2009). Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışı, kuralları ve hedefleri olan örgütün çıkarları doğrultusunda üstün performans göstererek, örgütsel faaliyetlere ve işleyişe katkıda bulunmaya yönelik davranışlardır.

Çalışanların yaratıcı, üretken ve lider özellikleriyle örgüt performansına verimli katkı sağlamaları sebebiyle örgütün bulunduğu çevrede birçok açıdan popülaritesinin artması örgütsel vatandaşlık kavramı altında giderek araştırmacıların dikkatini çekmektedir (Bitmiş ve diğerleri, 2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş görenin asıl görevinin dışında herhangi bir zorlama olmadan isteğe bağlı olarak gerçekleştirdiği ve örgütün menfaatleri doğrultusunda sonuçlanacağı düşünülen davranışlar olarak tanımlanmıştır (Karacaoğlu ve Güney, 2010). ÖVD, örgütsel verimlilikten maksimum fayda sağlamayı, çalışanların gönüllü olarak gösterdikleri çabayı, örgütün misyon ve vizyonunu desteklemeye yönelik olumlu katkıyı, örgütsel çıkarları her şeyin üstünde görmeyi, değişimci iş gören profiliyle örgütü yeniliklerle tanıştırma gibi yapıcı davranışları kapsamaktadır (Çetin, 2011).

İş görenlerin örgüt düzenini korumaya dönük davranışlarda bulunmaları, örgütün geleceği için yaratıcı düşünceler ortaya koymaları, örgütün saygıdeğer bir kurum olarak tanınması için gayret göstermeleri gerekebilir. Ancak söz konusu eylemlerin gerçekleştirilebilmesi çalışmada üstün bir örgütsel benimseme, adanmışlık, sahiplenme ve fedakârlık olmasına bağlıdır. Çalışanın bu duygulara bağlı olarak kendi isteğiyle yaptığı ve örgüte fayda sağlayan faaliyetler örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilir. (Kaplan, 2011). Basım ve Şeşen (2015) göre ÖVD, herhangi bir baskı ve itaatin dışında örgütsel yarar için ortaya konulan istekli davranışlardır. Yani örgütsel vatandaşlık davranışları, iş görenlerin biçimsel rol davranışlarından farklı olarak ve bir beklenti içinde olmadan ekstra rol davranışları göstermesi şeklinde değerlendirilmektedir (Çetin, 2011).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel verimlilik ve örgütsel başarı konusunda oldukça etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu açıdan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün genel performansı ile büyük ölçüde ilişkilidir (Acar, 2006). Örgütlerin sürekli değişen yapıya uyak uydurabilmesi, sürekliliğini sağlayabilmesi, farklı pozitif bir kimliğe bürünmesi, çalışanına ve çevresine fayda sağlaması ancak iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla gerçekleştirilebilir. Bu açıdan ÖVD, örgüt çalışanlarının ilgi, kabiliyet ve yeteneklerini geliştirerek örgütsel performansı arttırmayı amaçlamaktadır. Örgütler bu düşünceyle hareket ettiklerinde sağlam bir alt yapı oluşturarak rekabet avantajını ele geçirirken örgüt çalışanları da araştıran, sorgulayan, öğrenen ve örgüt için fedakârlık yapmaktan çekinmeyen bireyler olarak kendisini gösterirler.

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tarihsel Gelişimi

Örgütsel vatandaşlık davranışının terimsel bir anlam kazanma süreci, 1930'lardan başlayarak 1980'li yılların başlarına kadar uzanan ve 1980'li yıllardan günümüze kadar uzanan iki ayrı zaman dilimi içerisinde değerlendirilmektedir. (Karaaslan ve diğ., 2009 ; Tokgöz ve Seymen, 2013).

İlk olarak 1930'lu yıllarda Chester Barnard tarafından örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), kurallı olarak gerçekleşen rol davranışlarının dışında "biçimsel rollerin ötesindeki davranışlar" olarak ifade edilmiştir (Ölçüm, 2004; Öcel, 2009). Chester Barnard bu araştırmasında iş görenlerin, gönüllü katılım ve çalışmalarının önemini vurguladıktan sonra gönüllüklerinin farklı seviyelerde olabileceğini ve sabit bir durumun aranmaması gerektiğini ortaya koymuştur (Çıtak, 2010).

Katz'ın 1964'te, sadece yazılı olarak belirlenmiş rollerin gerçekleştirilmesine dayanan bir örgüt felsefesinin son derece kırılğan yapı oluşturacağı düşüncesi, "ekstra rol davranışı" kavramını ortaya çıkarmıştır (Erşahan, 2011; Köksal, 2017).

Katz ve Kahn 1966'da yayımladıkları "Organizasyonların Sosyal Psikolojisi" adlı kitapta "ekstra rol davranışları" kavramını kullanmışlardır (Oğuz, 2009). Kitapta örgüt personeli olma, zaman çizelgesine uyma, görev tanımı içinde olan görevleri eksiksiz yapma ve görev tanımı dışındaki davranışlara da dikkat çekerek bunları "ekstra rol davranışları" olarak adlandırmışlardır. (Çelik, 2007). Bu kitap açık sisteme dayalı örgüt modeli ile örgütsel vatandaşlık davranışı düşüncesinin çıkış noktasını oluşturmaktadır (Kulaklıoğlu, 2009).

Katz ve Kahn ekstra rol davranışlarını, örgüt içinde verimliliği ve etkinliği arttıran önemli rol davranışları olarak açıklamışlar ve bunların alışlagelmiş görevler olmadığını söylemişlerdir. Katz ve Kahn'a göre ekstra rol davranışları; görev sırasında oluşan problem durumda iş arkadaşlarına yardımda bulunmayı, büyük önem arz etmeyen sorunları çalışma arkadaşlarıyla çözmeyi, çalışma esnasında oluşabilecek çatışmalar karşısında yılmamayı, çalışanların birbirleri arasında çıkabilecek problemleri öngörebilmeyi ve engel olmayı ayrıca örgütün kalıcılığı için özverili bir şekilde davranış sergilemeyi hedefler (Keleş ve diğ., 2009 ; Özcan, 2015). Bu düşüncelerden hareketle ÖVD, Barnard'ın 1930'lu ve Katz ve Kahn 1960'lı yıllarda yapmış oldukları çalışmalara dayandırılmaktadır. Barnard, iş görenlerin örgüte kendi isteğiyle katkıda bulunma arzularına vurgu yapmış, Katz ve Kahn ise iş görenlerin önceden belirlenmeyen ve zorunlu olmayan ekstra rol davranışları üzerinde durmuşlardır (Demirel, Seçkin ve Özçınar, 2011).

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), 1980’li yıllardan itibaren bağımsız bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. 1980’lerin başında Dennis Organ, Barnard tarafından 1930’larda “biçimsel rollerin ötesindeki davranışlar” olarak ifade ettiği çalışmayı temel kabul etmiş, Katz ve Kahn’ın da 1960’lardaki “ekstra rol davranışları” tanımlamasını yaptığı çalışmalarda kullanmıştır (Bolat, 2008; Aslan, 2008). Organ, bu kavramları yeniden adlandırarak “iyi asker sendromu” şeklinde geliştirmiştir (Eryürek, 2010; Yeşiltaş, Türkmen, Ayaz, 2011). Bu konuda birçok çalışma yapan Dennis Organ ve arkadaşları ilk defa 1983 yılında “örgütsel vatandaşlık davranışları” kavramını kullanarak literatüre kazandırmışlardır (Acar, 2006; Ünüvar, 2006).

Organ (1988), Chester Barnard’ın “The Function of the Executive” (1976) isimli çalışmasının ÖVD’ nin temelini oluşturduğunu söylemiştir. Barnard bu kitabında örgüt ifadesini birlikte hareket etme ve çalışma gayreti olarak açıklamış ve örgütleri oluşturanların yalnızca bireyler olmadığını, bu bireylerin davranışlarının, hizmetlerinin ve etkilerinin önemli bir yerinin olduğunu vurgulamıştır. Buna bağlı olarak ÖVD ise, bireylerin işbirliği içerisinde örgüt için gönüllü olarak katkıda bulunma çabaları şeklinde tanımlamıştır (İşbaşı, 2000).

Greenberg ve Baron (2000), örgütsel vatandaşlık davranışını, işgörenin örgüt tarafından formal olarak belirlemiş görevlerinin ötesine geçerek, kendisinden istenilen ve beklenilenden daha fazlasını yapması şeklinde ifade etmişlerdir. Lievens Anseel (2004), örgütsel vatandaşlık davranışını, çalışanlarının psikolojik ve sosyal ortamına destek olunarak örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlamak için gönüllü olarak katkıda bulunulan kişisel davranışlar olarak açıklayabileceğini söylemiştir (Akt: Kendiriligil, 2006). Parker ve Wickham (2005), Katz ve Kahn yaptığı çalışmalardan yola çıkarak örgüt çalışanlarının rollerini ve bu rollerin getirdiği davranışları ortaya koyarken, öncelikle kişilerin örgüte katılımının ve bunun devamlılığının sağlanması, görev tanımlarını yerine getirirken, yenilikçi faaliyetleri de gerçekleştirmelerinin önemini vurgulamıştır. Todd ve Kent (2006), Katz’ın 1964’da yaptığı araştırmasından hareketle, etkili ve verimli örgütlerdeki iş görenlerin kendi rol tanımlarının ötesine geçerek doğal, gerçekçi ve yaratıcı davranışlar ortaya koyduklarını söylemişlerdir. Gürbüz (2006), örgütsel vatandaşlık davranışını, “biçimsel ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, yerine getirilmesi zorunlu olmayan, gönüllülük esasına dayalı ve organizasyonun fonksiyonlarının etkili şekilde ilerlemesini sağlayan davranışlar” olarak tanımlamıştır. Somech ve Ron’a (2007) göre örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte yönelik faydalı davranışları ifade eder.

2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarıyla ilgili olarak literatür incelendiğinde Smith, Organ ve Near (1983) yaptıkları çalışmalar; Organ (1988) yaptığı çalışma; Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach (2000) yaptıkları çalışmalar başta olmak üzere çok çeşitli düşünceler ortaya konmuştur. ÖVD' nin boyutlarıyla ilgili olarak yapılan bu çalışmaların içinde en önemlisi ve kabul göreni Dennis Organ'ın (1988)' de yaptığı "Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome" isimli araştırmasıdır. Organ bu çalışmasında, örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyutta ele almıştır. Bunlar; Özgecilik (Altruism), Vicdanlılık (Conscientiousness), Nezaket tabanlı bilgilendirme (Civility), Sivil erdem (civic virtue) ve Centilmenlik (Sportmanship) boyutlarıdır (Organ, 1988).

❖ Özgecilik/Yardımseverlik/ Altruism

Özgecilik; özverili olma, diğergamlık, yardımlaşma, diğerlerini düşünme gibi isimlerle de bilinmektedir. Ancak yardımseverlik kavramı bu boyutun anahtar kelimesidir Organ (1988) Özgecilik, bir yardımlaşma davranışı olup doğrudan ihtiyacı olan bireylere gönüllü olarak katkıda bulunmayı ifade eder (Smith vd., 1983). Örgüt içinde uzman, usta, kıdemli veya işin ehli durumdaki çalışanların tecrübesiz veya işe yeni girmiş iş arkadaşlarına gönüllü olarak yardımcı olmaya yönelik davranışları kapsamaktadır. Bu tür davranışlar, çalışanların verimliliğini artırarak örgütsel performansa katkı sağlar (Ölçüm Çetin, 2004).

Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutunda, söz konusu işte yeterli performans sergileyemeyen ya da işin üstesinden gelemeyen çalışana yardımcı olma davranışı ön plandadır (Sezgin, 2005). Bu tür davranışlar, örgütün çıkarı için çalışanların bilerek ve isteyerek birbirine yardım etmeleri ve görevleriyle ilgili durumlarda sorunları büyütmeden çözmeleri gibi davranışları kapsamaktadır (Çelik, 2007). Özgecilik, çalışanların birbirlerinin işlerini tamamlamasında önemli bir etkidir. Örgüt içinde kendiliğinden işbirliğinin oluşmasını etkileyen davranışlardır (İşbaşı, 2000) Bu boyuttaki iş görenlerin iyi niyetli tavır ve davranışları, örgütteki işleyişin daha düzenli olmasını sağlayacaktır (Demirci, Erbaş ve Giderler, 2009).

❖ Vicdanlılık/İleri Görev Bilinci/Conscientiousness

Vicdanlılık boyutu, örgüt çalışanlarının örgütle ilgili birtakım davranışları kendilerinden beklenen üstünde bir performans sergileyerek çözüm bulması olarak

tanımlanmıştır (Organ, 1988). Vicdanlılık, bireyi davranışlarıyla ilgili düşünmeye yönlendiren, ona doğru ve iyi olanı yapma sorumluluğu yükleyen içsel bir güç olarak anlaşılmalıdır. Örneğin sorumluluğunda olan ve gün içinde bitirilmesi gereken bir işi dinlenme aralarında veya mesai saatleri dışında da çalışarak bitirmek için uğraşmak ya da örgütün çıkarlarına ve düzenine uygun hareket etmek vicdanlılık davranış sergilemektir (İşbaşı, 2000). Bu boyutta olan çalışanın formal veya informal örgüt kurallarını kabullenerek içselleştirmesi söz konusudur. Örgüt menfaatine olan bu kurallara bir denetleyiciye gerek duymadan uymasıdır (Podsakoff ve diğ., 2000).

Çalışanların kendi istek ve arzularıyla bir işi yerine getirme çabası ve bu durumu içselleştirmesi vicdanlılık davranışının temelini oluşturmaktadır. (Çetin, 2011). Örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu örgüt yönetimlerinde ve iş görenleri tarafından beklenen ve istenilen davranışlar arasındadır (İşçi, 2010). Eğitim kurumlarında vicdanlılık boyutu eğitimcilerin; okulun belirlediği kurallara uymaları, verilen görevleri eksiksiz yerine getirmeye özen göstermeleri, düzenli olarak okullarına gelmeleri ve derslerini verimli geçirmeleri, okul toplantılarında ortak alınan kararlar, zümre toplantıları gibi faaliyetler bu kapsamda değerlendirilebilir (Karacaoğlu ve Güney, 2010).

❖ **Nezaket Tabanlı Bilgilendirme/Courtesy**

Örgüt içinde iletişim halinde bulunması gereken kişilerin bir durum hakkında birbirlerine danışma, hatırlatma ve uyarma gibi davranışlar göstermeleri nezaket boyutu olarak tanımlanabilir. Nezaket boyutunda iletişim kavramı önemli bir etkidir. İş görenler arasında muhtemel problemlerin çözümüne karşı önlemler almak ve örgütün olumsuzluk yaratabilecek benzer durumlardan etkilenmesini engellemek için çalışanların birbirleriyle olan iletişim bağlarını güçlendirmek adına etkinlikler düzenlemek nezaket boyutu kapsamındadır (Organ, 1988). Çünkü bu boyut, öngörülen problemin ortaya çıkmasını engellemek ya da söz konusu problemin etkilerini azaltmak amacıyla önceden önlem almayı gerektirir (İşbaşı, 2000).

Nezaket boyutunda çalışanın, görevini yerine getirirken kendisini etkileyecek davranışlar sergilememesi için dikkatli olması ve düşünerek hareket etmesi önemlidir (Sezgin, 2005). Bu boyutta birey; olayların iş arkadaşlarını da etkileyebileceğini düşünmeli ve onların haklarına da saygı göstermelidir (Gürbüz, 2006; Çetin, 2011).

❖ **Sivil Erdem/Örgütün Gelişimine Destek Verme/Civic Virtue**

Sivil erdem; örgütün çıkarlarını her şeyin üstünde tutmak, gönüllü olarak örgüt mensubu olmak ve her platformda örgütü desteklemek davranışı göstermektir (Sezgin, 2005). Bir bütün halinde örgütsel yaşama aktif katılımı ve gönüllü olarak bir parçası olmayı ifade eder (Terzi, 2011).

Örgüt parçası olan birey, sivil erdem boyutuna uygun davranış sergilemeli içinde bulunduğu örgütün rutin hayatını veya formal ve informal kurallarını koşulsuz şartsız kabul eden olmamalı aksine aktif bir rol üstlenerek sorgulayan, araştıran, çözüm üreten ve sunan kimliğe bürünmelidir. Örneğin örgüt toplantılarına katılmalı, düzenlenen faaliyetlerde görev üstlenmeli, tartışmalara katılarak görüşlerini rahatlıkla söyleyebilmeli, örgüt içinde üzerine düşeni yapabilmeli, örgütü ilgilendiren konularda bilgi ve fikir sahibi olabilmelidir (Organ, 1988; Akt. Titrek ve diğerleri, 2009; Karaman ve Aylan, 2012).

Sivil erdem boyutunda çalışanlar örgütlerinin itibar ve imajını kendilerinden daha üstün tutarlar. Onlar için örgütün çıkarları en üst seviyededir. Örgüt için kendilerinden ödün verebilirler ancak örgütlerinde bu tavizi vermezler. Ortaya çıkabilecek her türlü olumsuzluğa karşı koruma içgüdüsüyle fedakârca örgütü desteklerler. Tehditlere fırsat tanımazlar. Örgütün toplum içindeki itibarı her şeyin üstündedir (İşçi, 2010).

❖ **Centilmenlik/Sportmenlik/Sportmanship**

İş görenin örgüt içinde karşılaştığı olumsuzluklara yönelik anlayışlı ve hoşgörülü davranış gösterme eğilimi sportmenlik davranışıyla açıklanır (Organ 1990). Hoş olmayan ve istenmeyen davranışlardan uzak durmak, gerginliklerden kaçınma, meslektaşlarıyla anlaşma yolunu seçme, karşılaşılan sorunların çözümüne yönelik strateji geliştirme gibi davranışlar sportmenliğe örnek gösterilebilir (İşbaşı, 2000).

Örgütsel vatandaşlık davranışının centilmenlik boyutu, örgütle ilgili sorun oluşturabilecek olumsuz her türlü davranıştan uzak durmak anlamındadır (Özdevecioğlu, 2003). Centilmenlik, örgüt içinde olumlu davranış sergilemek için verilen çabayı gösteren boyuttur (Çetin, 2004). Sportmenlik boyutu, örgütte karşılaştığımız sorunların üstesinden gelerek, örgüt ve iş iklimine yönelik var olan olumlu tutumun devam ettirilmesi ile çalışmaya istekliliğin artırılmasına ilişkin çalışmaları kapsamaktadır (Sezgin, 2005).

2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Türleri

Örgütsel vatandaşlık davranışı türlerinin; hedeflerine göre örgütsel vatandaşlık davranışları, davranış tarzlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları ve diğer örgütsel vatandaşlık davranışları olarak üç temel başlık altında incelendiği görülmektedir (Kaplan, 2011).

❖ Hedeflerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Hedeflerine göre örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışan hedefli davranışlar ve örgüt hedefli davranışlar olarak ikiye ayrılmıştır (Çelik, 2007; Kaplan, 2011).

Ayrıca literatüre bakıldığında, bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları olarak da gruplandırıldığı görülmektedir (Özler, 2012).

Çalışan hedefli veya bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı; bireysel faktörler, kişilik özellikleri ve çevre ilişkileri gibi etkenlere bağlı olarak oluşan ve sonuç olarak da bireyler arasındaki etkileşim içerisinde yer alan davranışlardır (Kulaklıoğlu, Karaaslan ve Özler 2009).

Çalışanların işle ilgili her konuda karşılık beklemeden birbirlerine yardımcı olması ve birlikte hareket etmeleri çalışan hedefli örgütsel vatandaşlık davranışlarının temelini oluşturmaktadır (Özcan, 2008). Çünkü iş görenler arasındaki işbirliği, dayanışma ve uyum çalışan hedefli örgütsel vatandaşlık davranışını güçlendirecek bu durum da örgüt iklimini ve çalışma ortamını olumlu etkileyecektir. Bu yönüyle Dennis Organ'ın açıkladığı ÖVD boyutlarından nezaket (iletişim) ve özgecilik (yardımseverlik) boyutları, çalışan hedefli davranışları kapsamaktadır. (Mercan, 2010).

Örgüt hedefli veya örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ise; örgütsel faktörler, örgüt kimliğine zarar verebilecek durumlara engel olma, örgüt lehine davranış sergileme, düşüncelerini rahatça ifade etme, örgütle birlikte hareket etme gibi etkenlere bağlı olarak oluşan ve sonuç olarak da kişiler ile örgüt arasındaki etkileşim içerisinde yer alan davranışlardır (Kulaklıoğlu, Karaaslan ve Özler 2009).

Çalışanların içinde yer aldığı örgütle duygusal bir bağlılık kurmaları, örgütsel faaliyetleri gönüllü olarak yapmaları ve fedakârca davranmaları, örgüt çıkarlarını en üst seviyede tutmaları, beklenilenden fazla performans göstermeleri örgüt hedefli örgütsel vatandaşlık davranışlarının temelini oluşturmaktadır. (Kayan, 2008). Örgüt hedefli davranışlar Dennis Organ'ın açıkladığı ÖVD boyutlarından vicdanlılık, sivil erdem ve sportmenlik boyutlarını kapsar (Mercan, 2010).

❖ Davranış Tarzlarına Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Davranış tarzlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışları, olumlu aktif davranışlar ve olumlu sakınma davranışları olmak üzere ikiye ayrıldığı görülmektedir (Kaplan, 2011).

Olumlu aktif davranışlar, çalışanların gönüllü olarak örgüt yararına ve çıkarlarına uygun davranmaları ve görev dışı işleri kendi arzularıyla yerine getirmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Kaplan, 2011). Çalışanların herhangi bir otoriteye boyun eğmeden kendi görev tanımının haricinde örgütün menfaatlerine olacağını düşündüğü davranışları kendiliğinden göstermesi olumlu aktif davranışlar kapsamındadır (Özcan, 2008). Bu tarz davranışlar örgüt içinde takdirle karşılanan ve gönüllüğe bağlı olarak gerçekleşen ekstra rol davranışlarıdır. (Güler, 2013).

Olumlu sakınma davranışları ise, çalışanların örgütsel problemlere yapıcı yaklaşımı, örgütü her türlü olumsuzluktan sakınmaları, verimsiz çalışmanın önlenmesi için yapılanlar, iş arkadaşları arasındaki zayıf bağların güçlenmesine yönelik atılan adımlar ve örgüt ile çalışanlar arasında güçlü bir iletişim kurulması gibi faktörler olumlu sakınma davranışı olarak ifade edilmektedir (Kaplan, 2011). Bu tarz davranışlar örgüte zarar verebilecek durumlara engel olmak, daha verimli çalışmak için uygun ortam düzenlemek ve çalışanlar arasındaki uyumu artırma çabası gibi farklı şekillerde örgüt aleyhine ortaya çıkabilecek sorunlara önceden önlem almaktır (Güler, 2013).

Davranış tarzlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının, olumlu aktif davranışlarında örgüte aktif bir katılım ve katkı söz konusuysen, olumlu sakınma davranışlarında ise örgütsel yapıya zarar verecek davranışlardan sakınma söz konusudur (Karacaoğlu ve Güney, 2010; Avcı, 2015). Ancak uygulamada farklılıklar olmasına karşın, aktif veya sakınma davranış türleri örgüt içinde beklenen ve istenilen davranışlardır. Bu iki davranış türü de örgütsel verimliliği ve etkinliği arttırmaya yönelik davranışlarda bulunmayı hedefler (Şanal, 2013).

❖ Diğer Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Diğer örgütsel vatandaşlık davranışları; karşı vatandaşlık davranışları, sahte vatandaşlık davranışları ve olumsuz yardımlaşma davranışları olarak üç başlık altında incelenmektedir (Kaplan, 2011).

Örgütsel bağlılık duygusu olmayan çalışanların; örgüt kurallarını çiğnemesi, örgütten bilgiler sızdırması, mesai saatlerinde özel işlerle ilgilenmesi ve

meslektaşlarını işten alıkoymasgı gibi örgüte tepki içeren davranışlar karşı vatandaşlık davranışlarıdır (Özcan, 2008; Kaplan, 2011).

Karşı vatandaşlık davranışları, iş görenlerin örgüt aleyhine davranışlar sergileyerek bilerek ve isteyerek örgüte zarar vermeyi amaçlayan davranışlardır. Fisher ve Locke göre; meydan okuma, otoriteye karşı gelme, örgütten intikam alma, misilleme yapma ve görevden kaçma gibi davranışlar örgüt için olumsuz sonuçlara neden olabilecek karşı vatandaşlık davranışlarıdır (Kayan, 2008).

Sahte vatandaşlık davranışları, çalışanların işverenleri izleyerek belli çıkar ve amaçları doğrultusunda onların fark edeceği anlarda daha fazla çalışmaları, onları gördüklerinde daha samimi davranmaları, işverenlerin söylediği her şeyi onaylamaları ve doğru kabul etmeleri gibi davranışlardır (Özcan, 2008; Kaplan, 2011). Çalışanların yöneticilerine karşı sergiledikleri bu tür davranışlar örgüt içinde farklı gruplaşmalara, adaletsizliğe ve örgütsel verimsizliğe neden olabilecek davranışlardır (Güler, 2013). Olumsuz yardımlaşma davranışları ise örgüt aleyhine çalışanların birbirlerini desteklediği davranışlardır. Örgüte karşı yapılan eylemlerden grev, iş yavaşlatma veya durdurma, zam için iş görenlerin ortak hareket etmesi gibi davranışlar sonucunda örgütün işlevselliğinin azaltılması olumsuz yardımlaşma davranışları olarak adlandırılmıştır (Kaplan, 2011; Güler, 2013).

Çalışanların kendi yetkilerini ve örgüt kurallarını aşarak birbirlerine kolaylık sağlamak için işlerin yürütülmesi olumsuz yardımlaşma davranışları olarak tanımlanır. Bilindiği halde eksik evrakla işlem yapılması veya iş saatleri içerisinde görev yerinde olmayan arkadaşını idare etmeleri gibi davranışlar bu tür olumsuz yardımlaşma örnek gösterilebilir. (Mercan, 2010).

2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşmasına Etki Eden Etkenler

Örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasına etki eden birçok faktör vardır. Bunları bireysel etkenler, çevresel etkenler ve örgütsel etkenler olarak temel başlıklar altında incelemek mümkündür.

2.2.4.1. Bireysel Etkenler

Bireysel etkenler, kişinin kendine özgü temel özelliklerine bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasına kaynaklık eden asıl ve en önemli etkenlerdir. Kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve iş tatmini gibi faktörler bireysel etkenler arasında yer alır (Atalay, 2010; Çıtak, 2010).

❖ **Kişilik Özellikleri**

Kişilik özellikleri en önemli faktörlerden olup çalışanların bir iş yapması ve sürdürmesine yönelik tavrını belirleyen etkidir (Demiröz, 2014). Bireylerin düşünsel, ruhsal, bedensel özellikleri, bakış açıları, tepkileri, dışa veya içe dönük kişilik özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Chen ve Carey, 2009; Özkalp ve Kirel, 2010).

Kişilik özelliklerinden motivasyonu yüksek, pozitif düşünen, girişken, iyimser ve ilgili bireyler iş yaşamlarında başarıyı ilke edinirken; motivasyonu zayıf, negatif düşünen, çekingen, kötümser ve ilgisiz bireyler iş yaşamlarında başarısızlığı ilke edinmektedirler (Kamer, 2001). Dolayısıyla pozitif düşünen bireyler bir şeyler yaparsam sonuç değişir görüşüne, negatif düşünen bireylerse ne yaparsam yapayım sonuç değişmeyecek, böyle gelmiş böyle gider görüşüne sahiptirler (Baltaş, 2002).

❖ **Örgütsel Bağlılık**

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek örgüt için yapılabilecek fedakârlıkları ve örgütsel adanmışlığı ifade etmektedir (Baysal ve Paksoy, 1999). Bir anlamda çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi ve birçok anlamda örgüte bütünleşmesi örgütsel bağlılıkla ilişkilidir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık, örgüt çıkarlarının gözetilerek daha çok örgütsel başarı için her türlü çabanın gösterilebilmesidir (Arlı, 2011). Birey örgütsel bağlılıkla, örgütüne hizmet ederek onun değer ve amaçlarına sahip çıkar, örgütünü her zaman savunarak ona saygı gösterir ve onu destekler (Eren, 2014; Demir, 2014).

❖ **Örgütsel Adalet**

Örgütsel adalet; adil ve ahlaki uygulamaların örgüt içinde hâkim kılınarak teşvik edilmesidir. Örgütsel adalet, bireyleri iş arkadaşlarına ve örgütüne yakınlaştırırken, örgütsel adaletsizlikse bireyleri iş arkadaşlarından ve örgütünden uzaklaştırmaktadır. (Söyük, 2007). Çünkü örgütsel adalet, örgüt içindeki memnuniyeti ve sadakati etkileyerek bireylerde oluşacak algıları şekillendirmektedir (Budak, 2015).

Çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmesi için, iş ortamında örgütsel adaleti hissetmesi gerekir. Örgütsel adaletin olduğu kurumlar örgütsel adaletsizliğin olduğu kurumlara göre çok daha başarılı olacaktır (İşbaşı, 2000). İş ortamında örgütsel adaletin sağlanmasının bireysel ve örgütsel açılardan olumlu yansımaları olacağından daha çok desteklenmelidir. Çünkü örgüt çalışanlarının eşit adalet algıları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri de artmaktadır (Demiröz, 2014).

❖ İş Tatmini

İş tatmini, bireyin çalıştığı örgüte duyduğu memnuniyetle mutluluk hissini artmasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Alparslan, 2015). Bu anlamda örgütün çalışanına sağladığı tatmin, o örgütteki iş görenlere ve işin niteliğine yansımaktadır (Sarıkaya, 2002). Çalıştığı işten zevk alan iş görenlerde iş tatmini yüksek örgütsel vatandaşlık davranışları görülecektir (Özdemir 2005).

Çalışanın işine yönelik takındığı olumlu veya olumsuz tutumlar söz konusu olabilecektir. Bun yönden iş tatminliliği olumlu ruh hali, iş tatminsizliği ise olumsuz ruh halini ortaya koymaktadır (Erdoğan, 1994; Altunbaş, 2009). Ayrıca iş tatminsizliği örgüt için birtakım olumsuzlukların başlangıcı olabilmektedir.

İş tatmini, örgüt ve iş gören arasındaki memnuniyetle birlikte çalışanın işine gösterdiği olumlu tutumlar şeklinde açıklanmaktadır. İş görenin iş arkadaşlarıyla çalışmaktan zevk duyarak, güzel işler ortaya koymanın mutluluğunu yaşamasıdır (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Ayrıca çalışanın maddi ve manevi hoşnutluk duyması tatmin duygusunu oluşturarak örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesini sağlayacaktır (Demir, 2015).

2.2.4.2. Çevresel Etkenler

Örgüt çalışanları çevresinde olup bitenlerden veya gelişmelerden etkilenecek iş ve çalışma ortamıyla ilgili bir bağ kurarlar. Bireyin yaptığı işe ve çalışma ortamına dönük çevresel faktörler, kişinin örgütsel vatandaşlık davranışları ortaya koymasını sağlayacaktır (Demiröz, 2014). Bu açıdan çevresel etkenler arasında liderin özellikleri, işin özellikleri ve demografik özellikler gibi faktörleri gösterebiliriz.

❖ Liderin Özellikleri

Liderler, gerek örgütler gerekse iş görenler için çok önemli bir yere sahiptir. Çünkü iyi bir lider tarafından desteklenen örgütler ve çalışanlar yeniliklere, değişimlere ve gelişmelere önderlik edecektir.

Lider, örgütün her şeyidir. Liderin çalışanlara örnek olması, yol göstermesi ve her türlü konuda onlara yardımcı olması liderin yanı sıra çalışanların da örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerini destekleyecektir (Güven, 2006).

Lider; planlama, örgütlenme ve yaratıcılık yeteneğiyle çalışanları yönlendirerek, motive ve teşvik ederek örgütün hedefleri için örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerini sağlayacaktır (Çetin, 2004). Liderin çalışanlarına karşı adil ve iletişime açık olmaları örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu etkilemektedir (Demiröz, 2014).

❖ İşin Özellikleri

Yapılan işin örgüte yararlı olduğunun bilinmesi içsel motivasyonunu artırarak çalışanın daha verimli çalışmasını sağlayacaktır (Karaduman, 2013). Bu anlamda yapılan işin özellikleri, örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasında önemli bir faktördür. İşin gerçekleştirilmesi sırasında düzenli olarak geri bildirim alınması, işin takip ve kontrol edilmesi çalışanları isteklendirecek böylece örgütsel vatandaşlık davranışları artacaktır. (Yücel, Dönder ve Karaman, 2008).

Çalışana sağlanan özerklikle düzenli bir şekilde yapılan takip ve kontrollere bağlı dönütler verilerek bir işin yapılmasını sağlamak onun içsel güdülenmesini ve örgüte olan bağlılığı artıracaktır (Altunbaş, 2009; Arlı, 2011). Yapılan işin örgüt açısından önemini bilmesi ve bu işin çalışan tarafından benimsenerek yapılması örgütsel vatandaşlık davranışını destekleyecektir.

❖ Demografik Özellikler

Örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik olarak çalışanların demografik özellikleri de incelenmektedir. İş görenlerin yaş ve mesleki deneyim özelliklerinin artmasıyla, örgütsel bağlılıklarının ve ekstra rol fazlası davranışlarının da arttığı gözlenmektedir. Örgüt içindeki deneyimli ve tecrübeli çalışanların diğer çalışanlara yardımcı olmaları, onları yönlendirmeleri ve onlara destek olmaları hem deneyimli hem de diğer iş görenlerin güçlü örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerini arttırmaktadır.

Çalışma süresi, tecrübe ve yaş gibi benzer etkenlerle örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme beklentisi arasında pozitif bir bağ olduğu gözlenmektedir. (Giderler, 2010). Bu tür demografik özelliklerle birlikte; bireylerin yaş ve deneyimlerine bağlı olarak örgütsel fayda ve bağlılıkları artacak böylece çalışanlar daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstereceklerdir (Duran, 2014).

2.2.4.3. Örgütsel Etkenler

Çalışanların örgüt adına alınan kararlara katılımı, örgütün kültürü, kurumsal vizyon ve hiyerarşik yapı kaynaklı etkenler örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme açısından önemlidir. Bu bakımdan örgütsel etkenler arasında örgütsel vizyon, örgütün özellikleri ve örgüt kültürü, kararlara katılım ve hiyerarşik düzen gibi faktörleri gösterebiliriz.

❖ Örgütsel Vizyon

Örgütsel vizyon, çalışanlar arasındaki bağlılığı güçlendirerek gerçekleştirilmesi planlanan hedeflere yönelik bir motivasyon sağlar. Örgütsel hedeflere ulaşmak için çalışanları isteklendirir böylece iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini kolaylaştırır.

Vizyon, geçmişten hareketle yaşanan zamanı kavrayışın ve geleceği inşa etmenin ifadesidir. Geçmiş ve yaşanan zaman geleceğin vizyonu için rehber olur ve yol gösterecek ilkeler öne sürer (Akgemci ve diğ., 2004). Çalışanlara örgüt vizyonu sunmak daha fazla örgütsel hedef için onları teşvik etmektir (Balay, 2000). Çünkü örgütsel vizyon, çalışanların örgütsel amaçlar için işlerine daha iyi güdülenerek daha çok çalışma eğilimi göstermelerini arttırmaktadır (Duran, 2014).

Örgütsel vizyon, bir örgütün bütün değer yargıları ve ortak amaçlarının tamamıdır Bu nedenle örgütsel başarı için önce çalışanlar motive edilmeli, sonra onlara örgütsel hedefler benimsetilerek ortak bir hedefler sunulmalıdır. Bu şekilde yapılan bir planlamada bireylerin örgüte ve işe bağlılıkları artacak ve daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi oluşacaktır.

❖ Örgütün Özellikleri ve Örgüt Kültürü

Örgüt özellikleri, örgüt adına çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) sergileyebilmesi için bir araya gelen tüm bileşenlerin şekillenmesiyle oluşur. Örgütün özellikleri, örgütsel kültürle birlikte daha işlevsel bir hal kazanmakta böylece bir anlamda çalışanın ileriye dönük beklentilerini ortaya koymaktadır.

Örgüt kültürü, örgüte ait bireylerin tavır ve davranışlarını şekillendiren normlar, inançlar, değerler ve alışkanlıklar gibi unsurlardır. Bir araya gelen bu ve benzeri unsurlar örgüt kültürünü meydana getirmekte, örgüt kültürü de bireylere nasıl davranması ve neler yapması gerektiği konusunda sezgi kazandırmaktadır (Dinçer, 1998).

Örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık davranışı birbiriyle yakından ilişkili olduğunu ifade eder (Organ, 1997). Örgüt kültürü, çalışanlarının düşünce biçimini, değer yargılarını ve davranışlarını şekillendirir. Örgütle ilgili, düşüncelerinin şekillenmesine rehberlik eder, davranışlarını etkileyerek kendi algılarının oluşturmasına katkı sağlar (Lee, 2011).

Örgüt kültürünü, örgütsel politikalar ve örgüt ikliminin yanı sıra örgütte yer alanlar ile örgütün değer verdikleri belirler. Örgüt içi uyum kişiler ve örgüt açısından çok önemlidir. Örgüt üyeleri arasında benzer kültür iklimi, örgüt içindeki uyumun artmasını ve ekstra rol davranışları sergilemeyi sağlar (Akbaş, 2011).

❖ Kararlara Katılım

Örgütsel hedefleri hem kendi hem de örgüt açısından önemseyen bireyler ekstra rol davranışları sergileyerek örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya koyarlar. Örgütsel amaçlar için söz sahibi olmak çalışanlara ekstra bir motivasyon katarak örgüt içinde işbirliğini artırır ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını destekler.

Örgüt üyeleri, görev ve sorumluluklarının ötesinde çalıştıkları örgütün yönetimine katılmak ve söz sahibi olmak isterler. Örgütlerini ve kendilerini ilgilendiren konulara ait kararların görüşülmesinde ve sonuçlandırılmasında düşüncelerini dile getirmek beklentisi içindedirler (Eren, 1998). Bu amaçla örgütsel kararlara katılımın sağlanması, çalışanların örgüte bağlılığını arttırarak örgüt içinde aktif rol almasını ve ekstra çaba sarf etmelerini sağlar (Balay 2000).

Çalışanların örgüt yönetiminde ve alınan kararlarda söz hakkına sahip olması örgüte bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışını artırır. Bu sebeple örgütsel hedefler doğrultusunda kararlar alınırken kendi etkisinin de olduğunu gören çalışanlar ekstra davranışlar gösterirler (Tabakoğlu, 2016).

❖ Hiyerarşik Düzen

Hiyerarşik düzene yönelik yapılan araştırmalarda, genellikle örgütte uzun süreli çalışanların ve kıdemli örgütsel vatandaşlıkla olumlu bir ilişkisi olduğu gözlenmektedir. Van Dyne ve Graham'a göre, uzun süredir örgütte çalışanların yüksek bir özgüvenle birlikte örgütlerini daha fazla sahiplendikleri görülmektedir (Kamer, 2001). Söz konusu bu durum örgütte yeni giren veya kıdemi daha düşük genç çalışanlara örnek olabilmekte böylece örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmektedirler.

Örgüt içinde daha kıdemli olanlar, kendilerini örgüte ait ve örgütle bütünleşmiş hissederler. Örgüte olan bu bağlılık ve güvenle daha fazla çalışma eğilimi gösterirler. Örgüt lehine daha çok çalışmaya bağlı oluşan örgütsel vatandaşlık davranışları örgüte yeni katılanları veya kıdemi daha az olanları da olumlu etkilemektedir.

Örgüt içinde hiyerarşi önemli olmakla birlikte hiyerarşinin daha az olduğu ve alt üst ilişkilerinin daha sağlam olduğu örgütlerde bireyler gönüllü olarak ekstra rol davranışları sergilerler. Çünkü hiyerarşinin fazla olduğu örgütlerde rekabet, rol çatışması, rol belirsizliği, politik işlerin fazlalığı ve rutin işler gibi etkenler örgütsel vatandaşlık davranışını azaltmaktadır (İplik, 2015).

2.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışları, oluşabilecek veya oluşan problemleri ortadan kaldırarak örgüt içinde yer alan birimlerin işlevselliğini ve örgütsel performansı artırmaktadır (Organ, 1997). Ancak işverenler ya da iş arkadaşları tarafından yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı beklentileri örgütsel açıdan birtakım sorunların yaşadığını akla getirebilir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997).

Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütsel yaşam içinde yardımlaşmayı artırır, çalışanların sorumluluk duygularının gelişmesine yardımcı olur ve örgüt üyelerinin pozitif düşünceye sahip olmasını sağlar (Şenturan, 2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanlar, örgütün daha elverişli bir mekân olmasını sağlayarak, imkânları daha etkili ve verimli kullanarak, daha uyumlu ilişkiler kurarak ve daha fazla ekstra rol davranışları göstererek örgütsel verimliliği arttırabilirler (Özler, 2012). Çalışanların örgüt vizyonunu ve hedeflerini benimsemeleri, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri, iş tatminlerinin ve örgüte bağlılıklarının en üst düzeyde olmasında örgütsel vatandaşlık davranışının büyük bir etkisi vardır (Ehtiyar, 2015). Buna bağlı olarak; örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel ve örgütsel amaçları gerçekleştirme aşamasında pozitif anlamda bir görev üstlendiğini söyleyebiliriz (Avcı, 2015). Yüksek örgütsel performans davranışı sergilemek için, örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli faktörlerden biri olduğu belirtilmektedir (Tokgöz ve Seymen, 2013). Ayrıca bu faktör örgütsel verimliliği ve bağlılığı, memnuniyeti, iş tatminini ve faaliyetlerinin etkinliğini olumlu yönde desteklemektedir (Atalay, 2010).

Örgütlerin etkililiği, nitelikli insan kaynaklarına bağlıdır. Öz güveni yüksek, sosyal ilişkileri yapıcı, yaptığı işi benimseyen, başarıyı ilke edinen, örgüte değer veren ve örgüte katkı sağlamayı amaçlayan çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışlarının gerçekleştirilmesinde büyük rol oynarlar. (Williams ve Anderson, 1991). Örgüt üyelerinin, asıl görev tanımlarının dışında, kendi arzularıyla örgütsel faaliyetlere katkı sağlamaları, gönüllü olarak diğer çalışma arkadaşlarına yardım etmeleri ve diğer işlere yönelik ekstra çaba göstermeleri ve örgüt adına yapılan benzeri fedakârlıklar örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamında olup örgütün başarısı için çok önemlidir (Sezgin, 2005). Ancak bunun için örgütün ve yetkililerin, çalışanları yönlendirici, isteklendirici, etkileşimci ve katılımcı bir örgüt iklimi oluşturması gerekir. (Polat, 2009). Çünkü daha cazip bir iş ortamı sağlayan, işleyişi kolaylaştıran, iletişimi ve etkileşimi pozitif olan, çalışanlarını önemseyen ve destekleyen, başarıya odaklı örgütlerde örgütsel vatandaşlık davranışları yaygınlık kazanacaktır (Gürbüz,2006).

2.3. ÖRGÜTSEL SINİZM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK KAVRAMI İLİŞKİSİ

Örgütsel sinizm kavramı çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri olumsuz inanç, tutum ve davranış (Dean, vd., 1998) ; örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ise örgüt için ekstra çaba harcayarak olumlu bireysel davranışlar ortaya koyma (Lievens ve Ansell, 2004) olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sinizm örgütün verimliliğini ve başarısını olumsuz etkileyen; örgütsel vatandaşlık davranışı ise örgütün başarısına ve verimliliğine olumlu katkı sağlayan bir davranış göstermektir. ÖVD ile örgütsel işbirliği ve performans artarken ÖVD' ndan kaçınma durumunda örgütsel uyumdan uzaklaşma ve verimliliğin azalması söz konusudur. (Pelit ve Keleş 2009). Bu azalmaya da örgütsel sinizm neden olmaktadır (Kabataş, 2010). Yapılan değerlendirmelere göre iki kavram arasında negatif bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalardan çıkan sonuçlara göre iki kavram arasındaki ilişki açıkça ortaya koyulamamıştır. Bazı araştırmalarda bu iki kavram arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı, bazı araştırmalarda ise negatif yönde bir ilişki olduğu ileri sürülmüştür. Van Dyne, Graham ve Dienesch (1994) çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışları ve sinizm arasındaki ilişkiyi de incelemişler ve bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Abraham, sinizmin; örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki bulunmadığını ancak dolaylı olarak etkilediğini belirtmiştir (Abraham, 2000). Anderson ve Bateman (1997); Evans, Goodman ve Davis (2011) çalışmalarında örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit etmişlerdir. (Andersson ve Bateman, 1997; Evans ve Goodman ve Davis, 2011).

Türkiye'de de örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen (Kabataş, 2010), (Ceylan ve Yetim 2011), (Yıldırım ve İçerli, 2012) bazı çalışmalar yapılmıştır. Yapılan bu araştırma ve çalışmalar neticesinde örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Kabataş, 2010; Ceylan ve Yetim, 2011; Yıldırım ve İçerli, 2012). Ancak yöneticiler, yetkililer, sorumluluk ve söz sahibi örgüt üyeleri önemli görev ve roller üstlenerek örgütsel sinizmin, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması veya ortadan kaldırılması konusunda çalışmalar yapabilirler (Pelit ve Pelit, 2014).

2.4. ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK KAVRAMININ EĞİTİME ETKİSİ

Eğitim kurumlarında çalışan bireyler adaletsizliğe, yanlış üsluba, aşırı kuralcılığa, değersizliğe, memnuniyetsizliğe, görüş farklılıklarına ve buna benzer çatışmalara bağlı olarak yöneticilerine, meslektaşlarına veya örgütlerine karşı sinik duygular geliştirebilirler. Bu tür sinik duygular eğitim kurumları için başarısızlığın, çalışanlar için de örgütten ayrılma eğilimlerinin artmasına neden olacaktır (Çağ, 2011). Örgütsel sinizm; okuldaki iş birliğini, örgütsel bağlılıkları, iş verimliliğini, motivasyonu ve iş tatminini zayıflatarak eğitim ve öğretim sürecinde güvensiz bir ortamın oluşmasına zemin hazırlar (Polatcan, 2012). Bu durum okulun hem maddi hem de manevi kayıplar yaşamasının önünü açacaktır (Balıkçioğlu, 2013). Okullarda çalışan personellerin özellikle güven duygusunun sarsılması sinizme zemin hazırlayan önemli bir faktör ve sinizmin olası göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Kalağan, 2009 ; Özler vd., 2010 ; Turan, 2011 ; Boyalı, 2011 ; Helvacı ve Çetin, 2012). Örgütsel sinizm yaşayan öğretmenler, önemsenmediğine ve dikkate alınmadığına inandığından okulun başarısı için girişimde bulunarak çaba sarf etmenin anlamsız olduğunu düşünürler (Kalağan ve Güzeller, 2010).

Eğitim kurumlarında çalışan personellerinin okulun vizyon ve misyonunu benimsemesi, değer ve ilkelerini kendi amaçları olarak görmesi ise okulun başarısı ve geleceği için çok önemlidir. Bu durum örgütsel sinizmin azaltılarak ortak kararlar alınabilmesiyle, adaletin sağlanmasıyla, nitelikli okul yönetimiyle, iletişim problemlerinin önlenmesiyle, okula bağlılığın artırılması ve sağlıklı bir güven ortamının sağlanması gibi faktörlerle gerçekleştirilebilir (Çağ, 2011). Bu ve benzeri ÖVD son derece önemlidir çünkü değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak varlığını devam ettirebilmesi okulların geleceğini şekillendirecektir (Di Paola ve Tschannen-Moran, 2001). Bu bakımdan ÖVD okullara rekabet avantajı sağlayacağı gibi çalışanların da araştıran, sorgulayan ve öğrenen bir kimliğe bürünmesini sağlayacaktır. ÖVD ile çevresiyle ilişkileri uyumlu, okuluna bağlı ve yüksek özverili çalışanların varlığı önem kazanacaktır (Basım ve Çetin, 2015). Eğitim örgütlerinde bu tür öğretmenlerin varlığıyla gelişmelerin yakından takip edilmesi kolaylaşacak, gönüllü katılımlarla yeni ve farklı faaliyetlere karşı ekstra ÖVD sergilenecek, böylece öğrenci ve okul başarısının artması sağlanacaktır (Demiröz, 2014). Bu nedenle, okulda öğretmenlerin istekli, paylaşımcı ve katılımcı davranışlar göstermelerini destekleyecek bir okul ikliminin oluşturulması gerekmektedir (Arlı, 2011).

2.5. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde yurt içinde veya yurt dışında örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar ve çalışmalar yer almaktadır.

2.5.1. Yurt İçi Araştırmalar

Kabataş (2010), tarafından örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan araştırma, Kocaeli bölgesinde 2004 yılından itibaren sanayi alanında faaliyet gösteren bir işletmenin 386 mavi ve 50 beyaz yakalı olmak üzere toplam 436 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiş olup araştırmanın sonucunda genel sinizm ile örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük ama anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Yetim ve Ceylan (2011), 2009-2010 eğitim öğretim yılında İzmir ili Bornova ilçesinde bulunan 65 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenlerinin katılımıyla elde edilen toplam 312 ölçeğin analizini yapmış, araştırmada ilköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuçlara göre örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi arttıkça, örgütsel sinizmin azaldığı tespit edilmiştir.

İçerli ve Yıldırım (2012), tarafından yapılan çalışmanın amacı örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek olup araştırmanın çalışma grubu Aksaray ilinde bulunan özel ve kamu hastanelerinde çalışan 219 sağlık personelinden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Analizler sonucunda sağlık sektöründe çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının, örgütsel sinizm düzeylerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Erdoğan ve Bedük (2013), yapmış oldukları çalışmada sağlık sektöründe sinizm örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini ele almışlardır. Karaman ilinde hemşire, doktor başta olmak üzere 259 sağlık personeli üzerinde yaptıkları çalışma sonucuna göre bazı boyutlar açısından örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışının zayıf düzeyde negatif ilişki içerisinde olduğunu bulmuşlardır.

İnce ve Karacaoğlu (2013), pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmanın çalışma örneklemini Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde çalışan 300 kişi oluşturmuştur. 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.

Mete ve Serin (2015), 2012–2013 öğretim yılında İstanbul ilinde bulunan 30 devlet okulunda çalışan 600 öğretmenin çalışma örneklemini oluşturduğu araştırmada, amaç ilköğretim okulu yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü belirlemektir. 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.

Yıldırım (2015), yapılan araştırmanın örneklemini 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinin merkez ilçelerindeki resmi liselerde görev yapan 360 öğretmenden oluşturmuş çalışmada lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutum düzeyleri orta, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye eğilimleri ise yüksek seviye olarak bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Ertosun, Genç ve Çekmecelioğlu' nun (2016), Kocaeli ilinde büyük ölçekli bir işletmenin 192 çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişkiye ulaşamamışlardır. Fakat örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışını negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Tazegül Aydın (2017), tarafından ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmada araştırmanın örneklemini, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Altındağ ilçesinde bulunan 78 ilkokul ve ortaokulda görev yapan toplam 600 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.5.2. Yurt Dışı Araştırmalar

Andersson ve Bateman (1997), tarafından örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı ve etik olmayan davranışlar gösterme ilişkisine yönelik inşaat, imalat, gayrimenkul, finans başta olmak üzere çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde çalışan 207 yönetici ve profesyonel çalışan ile gerçekleştirdiği çalışma çalışmada, habersiz işten çıkarma olaylarının, yöneticilerin fazla ücretlerinin ve örgütsel performans düşüklüğünün beyaz yakalı iş görenlerde sinizm oluşmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna bağlı olarak, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve etik olmayan davranışlar gösterme arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999), tarafından gerçekleştirilen çalışma, 129 iş gören ve yönetici üzerinde yapılan bir fabrika çalışanlarına yöneliktir. Araştırmada örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi; buna bağlı olarak iş gören ve yönetici katılımları ile davranışları gibi değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılıkla ilişkisinin olumsuz yönde olduğu tespit edilmiştir.

Abraham (2000), ABD’de iletişim sektöründe 69 müşteri hizmetleri temsilcisi üzerinde yaptığı araştırmada örgütlerin içinde ortaya çıkan beş farklı sinizm türünü incelemiştir. Araştırmanın sonucunda 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 durumda örgütsel vatandaşlık davranışını azaltabileceğini belirtmiştir.

Pitre (2004), çalışmasında nitel veri analizi kullanarak Amerika Denizcilik Akademisi Deniz Harp Okul’nda okuyan 30 birinci sınıf öğrencisinin örgütsel sinizm yaşama nedenlerini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucu olarak öğrencilerin beklentilerinin karşılanmaması, öğrenciler üzerindeki dikkatli karar almadaki baskı, akran etkileşimlerdeki 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), araştırmasının örneklemini Amerika'nın güneydoğusunda 17 okul bölgesinde görev yapan okul müdürü, öğretmen, öğretmen yardımcısı ve okulda çalışan diğer iş görenlerden toplam 360 kişi oluşturduğu doktora tezi çalışmasında, örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri, örgütsel sinizmin ara değişkenlerini ve sonuçlarını belirlemeyi amaçlamıştır. 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, iş gören uyumsuzluğu ve performans olarak belirtilmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet ve örgütsel destek arasında negatif, örgütsel sinizm ile örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlali, iş gerilimi, öğretmen tükenmişliği arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Evans, Goodman ve Davis (2011), tarafından yapılan çalışmada algılanan kurumsal vatandaşlık; iş gören sapkınlığı, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık değişkenlerine yönelik etkisi incelenmiş, algılanan kurumsal vatandaşlıkla bu değişkenler arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada algılanan kurumsal vatandaşlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmişken, algılanan kurumsal vatandaşlık tutumu boyutlarından etik boyut ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında, araştırmanın deseni, evren ve örneklem ilişkin istatistikî bilgiler, araştırmada kullanılan ölçme araçları ve verilerin analizi ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışına yönelik algılarının düzeylerini belirlemek amacıyla ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Tarama deseni, herhangi bir zamanda bireylerin tutum, ilgi ve başarı gibi özelliklerinin belirlenmesinde kullanılır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evreni, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilk ve ortaokullarda görev yapan 356 okulda 7850 öğretmendir. Bu çalışmanın örneklemini ise uygun örnekleme yöntemi ile seçilen Kayseri il merkezinde ilk ve ortaokullarda çalışan 58 okulda 475 öğretmen oluşturmaktadır.

Örnekleme İlişkin Demografik Bilgiler Tablosu

Demografik Özellikler	(Sayı) f	(Yüzde) %	
Cinsiyet	Kadın	248	52,2
	Erkek	227	47,8
Medeni hal	Bekar	31	6,5
	Evli	444	93,5
Eğitim	Ön lisans	23	4,8
	Lisans	427	89,9
	Lisansüstü	25	5,3
Yöneticilik	Yok	314	66,1
	Var	161	33,9

Örneklem dahilindeki öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler tablo 1’de yer almaktadır. Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgulara bakıldığında örneklemin %52,2 sini kadın öğretmenlerin (n:248), %47,8 ini erkek öğretmenlerin (n:227) oluşturduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Türkiye'de Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan geneli olumsuz 13 maddelik üç boyutlu “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile Yücel (2008) ile Yücel ve Kaynak (2008) tarafından geliştirilerek 17 maddelik geneli olumlu ifadelerden oluşan “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” araştırmacı tarafından öğretmenlere uygulanarak araştırma verilerine ulaşılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu bölümde öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyen cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi ve yöneticilik deneyimine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Bu sorular EK-1’ de verilmiştir.

3.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen 13 maddelik ‘Örgütsel Sinizm Ölçeği’nde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Ölçek, Türkçeye Kalağan (2009) tarafından uyarlanmıştır.

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. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar ve boyutlarda bulunan soru maddeleri aşağıdaki gibi dağılmıştır;

Bilişsel Alt Boyutu : Madde 1, 2, 3, 4, 5,

Duyuşsal Alt Boyutu : Madde 6, 7, 8, 9,

Davranışsal Alt Boyutu : Madde 10, 11, 12, 13,

Brandes ve arkadaşları (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin ,63 ile ,81 ; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin ,75 ile ,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin ,54 ile ,80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Ayrıca, boyutların Cronbach alpha iç tutarlılık katsayıları sırasıyla ,86 , ,80 ve ,78 olarak hesaplanmıştır. Kalağan (2009) örgütsel sinizm ölçeğinin boyutlarının doğrulanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirmiş ve elde edilen bulgular ölçeğin üç faktörlü yapısı, doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulandığı ortaya konmuştur.

Ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, bilişsel alt boyutunda ,92 , duyuşsal boyutunda ,97 , davranışsal boyutunda ,85 olduğu ve ölçeğin bütünü için ,95 olduğu saptanmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği EK-1’ de verilmiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeği Kalağan (2009) tarafından izin alınarak kullanılmıştır. Bu izin belgesi EK-2’ de verilmiştir.

3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Yücel (2008), Yücel ve Kaynak (2008) tarafından geliştirilen “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” (ÖVDÖ), diğer bir veri toplama aracıdır. (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017). Ölçek 17 maddeden oluşmaktadır ve 5’li likert tipinde bir ölçektir. 5’li likert tipindeki ölçeğin puanlaması “1-Hiç katılmıyorum” durumundan “5-Tamamen katılıyorum” durumuna doğru sıralanmıştır. Ölçek beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar ve boyutlarda bulunan soru maddeleri aşağıdaki gibi dağılmıştır;

Gönüllülük Alt Boyutu	: Madde 1, 2, 3,
Vicdanlılık Alt Boyutu	: Madde 4, 5, 6,
Kendini Geliştirme Alt Boyutu	: Madde 7, 8, 9, 10,
Yardımsverlik Alt Boyutu	: Madde 11, 12, 13, 14, 15,
Sportmenlik Alt Boyutu	: Madde 16, 17,

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği EK-1’ de verilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek için Prof. Dr. Cemil Yücel tarafından geliştirilmiş olan ÖVD anketinde, gönüllülük boyutundaki maddelerin faktör yüklerinin ,77 ile ,80 ; vicdanlılık boyutundaki maddelerin faktör yüklerinin ,63 ile ,81 ; kendini geliştirme boyutundaki maddelerin faktör yüklerinin ,71 ile ,83 ; yardımsverlik boyutundaki maddelerin faktör yüklerinin ,71 ile ,78 ; sportmenlik boyutundaki maddelerin faktör yüklerinin ,78 ile ,83 arasında değiştiğini hesaplamışlardır.

Ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, gönüllülük boyutunda ,82 , vicdanlılık boyutunda ,79 , kendini geliştirme boyutunda ,93 , yardımsverlik boyutunda ,91 , sportmenlik boyutunda ,80 olduğu ve ölçeğin bütünü için ,94 olduğu saptanmıştır (Yücel ve Samancı Kalaycı, 2009).

3.4. Veri Toplama Süreci

Veriler araştırmacı tarafından toplanmıştır. Öncelikle araştırmacı uygulama yapacağı okullara ilişkin gerekli makamlardan izin almıştır. Bu izin belgeleri EK-3'te belirtilmiştir. Anketin uygulamasına başlanmadan önce katılımcılara araştırmanın konusu, amacı ve veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler verilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Uygulama sonucunda elde edilen veriler bir istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler 0.05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan analizlerde t-testi, ANOVA ve betimsel istatistiksel teknikleri kullanılmış olup ayrıca korelasyon değerlerine bakılmıştır. İki grup olduğunda (erkek-kadın, evli-bekar vb.) t-testi, ikiden fazla olduğunda ANOVA (kıdem, öğrenim seviyesi, yaş, yöneticilik deneyimi vb.), grupları tanımlamak için betimsel istatistik (ortalama, mod, medyan, standart sapma vb.) kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, kullanılan ölçekler aracılığıyla ulaşılan verilere, yapılan analizler sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bunlara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 1: Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarındaki Ortalamaları

Örgütsel Sinizm Alt Boyutları	N	\bar{X}	Ss
Bilişsel Sinizm	475	2,1053	,99520
Duyuşsal Sinizm	475	1,5032	,93583
Davranışsal Sinizm	475	2,0526	,95542
Toplam Sinizm	475	1,9038	,79291

Tablo 1’de örneklem dâhilindeki öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutundaki ortalamaları incelendiğinde bilişsel sinizm $\bar{X}= 2,105$, duyuşsal sinizm $\bar{X}= 1,503$ ve davranışsal sinizm $\bar{X}= 2,053$ olarak hesaplanmıştır. Bu ortalama değerine bakılarak öğretmenlerin okullardaki örgütsel sinizm algılarının orta düzeyin altında olduğu söylenebilir.

Tablo 2: Örgütsel Sinizm Alt Boyutundaki Algılarının Cinsiyete Göre Değişmesi

Örgütsel Sinizm Alt Boyutları	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t-testi	
					t	p
Bilişsel Sinizm	Kadın	248	2,0718	,99253	0,766	,444
	Erkek	227	2,1419	,99901		
Duyuşsal Sinizm	Kadın	248	1,4849	,89365	-0,445	,657
	Erkek	227	1,5231	,98145		
Davranışsal Sinizm	Kadın	248	2,1069	,98222	1,294	,196
	Erkek	227	1,9934	,92379		
Toplam Sinizm	Kadın	248	1,9020	,77768	-0,052	,958
	Erkek	227	1,9058	,81094		

Tablo 2’de öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutundaki algılarının cinsiyete göre farklılaşmasını gösteren bağımsız örneklem grubu t testi sonuçları yer almaktadır.

Elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin bilişsel sinizm ($t=0,766$, $p>.05$), duyuşsal sinizm ($t=-0,445$, $p>.05$), davranışsal sinizm ($t=1,294$, $p>.05$) alt boyutlarındaki algı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 3: Örgütsel Sinizm Alt Boyutundaki Algılarının Medeni Duruma Göre Değişmesi

Örgütsel Sinizm Alt Boyutları	Medeni Hal	N	\bar{X}	Ss	t-testi	
					t	p
Bilişsel Sinizm	Bekar	31	2,3484	1,20551	1,175	,249
	Evli	444	2,0883	,97820		
Duyuşsal Sinizm	Bekar	31	1,9677	1,25290	2,170	,038
	Evli	444	1,4707	,90255		
Davranışsal Sinizm	Bekar	31	2,3710	1,13628	1,630	,113
	Evli	444	2,0304	,93898		
Toplam Sinizm	Bekar	31	2,2382	1,07497	1,821	,078
	Evli	444	1,8805	,76556		

Tablo 3'te öğretmenlerin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm algılarının medeni hal durumuna göre farklılaşmasını gösteren bağımsız örneklem grubu t testi sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin bilişsel sinizm ($t=1,175$, $p>.05$) ve davranışsal sinizm ($t=1,630$, $p>.05$) alt boyutlarındaki algı düzeylerinin medeni hale göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir. Duyuşsal sinizm ($t=2,170$, $p<.05$) alt boyutunda ise algı düzeylerinin medeni hal durumuna göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlıdır. Bekar öğretmenlerin duyuşsal sinizme ilişkin algı düzeyleri ($\bar{X}=1,97$) , evli öğretmenlerin algı düzeylerine ($\bar{X}=1,47$) göre anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Tablo 4: Örgütsel Sinizm Alt Boyutundaki Algılarının Eğitim Durumuna Göre Değişmesi

Örgütsel Sinizm Alt Boyutları	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalama	ANOVA Testi		
				F	p	
Bilişsel Sinizm	Gruplar Arasında	3,082	2	1,541	1,560	,211
	Gruplar İçinde	466,375	472	,988		
	Toplam	469,457	474			
Duyuşsal Sinizm	Gruplar Arasında	1,741	2	,870	,994	,371
	Gruplar İçinde	413,379	472	,876		
	Toplam	415,120	474			
Davranışsal Sinizm	Gruplar Arasında	,442	2	,221	,241	,786
	Gruplar İçinde	432,242	472	,916		
	Toplam	432,684	474			
Toplam Sinizm	Gruplar Arasında	1,611	2	,805	1,283	,278
	Gruplar İçinde	296,396	472	,628		
	Toplam	298,007	474			

Tablo 4'te öğretmenlerin örgütsel sinizm alt boyutundaki algılarının eğitim durumuna göre farklılaşmasını gösteren anova sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin bilişsel sinizm ($p>.05$), duyuşsal sinizm ($p>.05$) ve davranışsal sinizm ($p>.05$) alt boyutlarındaki algı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 5: Örgütsel Sinizm Alt Boyutundaki Algılarının Yöneticilik Deneyimine Göre Değişmesi

Örgütsel Sinizm Alt Boyutları	Yöneticilik				t-testi	
	Deneyimi	N	\bar{X}	Ss	t	p
Bilişsel Sinizm	Yok	314	2,0828	,97850	-0,687	,493
	Var	161	2,1491	1,02866		
Duyuşsal Sinizm	Yok	314	1,4626	,85207	-1,225	,222
	Var	161	1,5823	1,07920		
Davranışsal Sinizm	Yok	314	2,0844	,97105	1,012	,312
	Var	161	1,9907	,92402		
Toplam Sinizm	Yok	314	1,8925	,76186	-0,435	,664
	Var	161	1,9259	,85225		

Tablo 5'te öğretmenlerin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm algılarının yöneticilik deneyimine göre farklılaşmasını gösteren bağımsız örneklem grubu t testi sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin bilişsel sinizm ($t=-0,687, p>.05$), duyuşsal sinizm ($t=-1,225, p>.05$) ve davranışsal sinizm ($t=1,012, p>.05$) alt boyutlarındaki algı düzeylerinin yöneticilik deneyimine göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 6: Örgütsel Sinizm Alt Boyutundaki Algılarının Farklı Değişkenlerle İlişkisi

Örgütsel Sinizm Alt Boyutları	Yaş	Kıdem	Okulda Hizmet	Yöneticilik
Bilişsel Sinizm	,064	,081	,074	,024
Duyuşsal Sinizm	,048	,052	-,025	,048
Davranışsal Sinizm	-,077	-,080	-,039	-,009
Toplam Sinizm	,020	,028	,012	,025

Tablo 6'da öğretmenlerin bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm algılarının yaş, kıdem, okuldaki hizmet süresi ve yöneticilik değişkeni ile arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon değerleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde diğer değişkenlere göre bilişsel sinizm ve kıdem arasında daha pozitif, anlamlı ve düşük bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= 0.081$). Ancak tabloyu genel olarak inceleyecek olursak örgütsel sinizm alt boyutları ile farklı değişkenler arasında ilişkinin yok denecek kadar az olduğu söylenebilir.

Tablo 7: Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutlarındaki Ortalamaları

Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutları	N	\bar{X}	Ss
Gönüllülük	475	3,6737	1,00722
Vicdanlılık	475	3,4961	,93866
Kendini geliştirme	475	3,2553	,99563
Yardımseverlik	475	3,5133	,90599
Sportmenlik	475	3,5189	1,07947
Toplam ÖVD	475	3,4785	,83630

Tablo 7 incelendiğinde örneklem dahilindeki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık alt boyutundaki ortalamaları incelendiğinde gönüllülük $\bar{X}= 3.67$, vicdanlılık $\bar{X}= 3.50$, kendini geliştirme $\bar{X}= 3.26$, yardımseverlik $\bar{X}= 3.51$, sportmenlik $\bar{X}= 3.52$ olarak hesaplanmıştır. Bu ortalama değerine bakılarak öğretmenlerin okullardaki örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının orta düzeyin üstünde olduğu söylenebilir.

Tablo 8: Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutundaki Algılarının Cinsiyete Göre Değişmesi

Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutları	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t-testi	
					t	p
Gönüllülük	Kadın	248	3,6895	,92349	0,355	,723
	Erkek	227	3,6564	1,09320		
Vicdanlılık	Kadın	248	3,3710	,90653	-3,065	,002
	Erkek	227	3,6329	,95593		
Kendini geliştirme	Kadın	248	3,1442	,99270	-2,557	,011
	Erkek	227	3,3767	,98674		
Yardımseverlik	Kadın	248	3,4968	,90736	-0,414	,679
	Erkek	227	3,5313	,90614		
Sportmenlik	Kadın	248	3,5141	1,06414	-0,102	,919
	Erkek	227	3,5242	1,09830		
Toplam ÖVD	Kadın	248	3,4277	,81597	-1,387	,166
	Erkek	227	3,5341	,85631		

Tablo 8’de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık alt boyutundaki algılarının cinsiyet göre farklılaşmasını gösteren bağımsız örneklem grubu t testi sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin gönüllülük ($t=0,355$, $p>.05$), yardımseverlik ($t=-0,414$, $p>.05$), sportmenlik ($t=-0,102$, $p>.05$) alt boyutlarındaki algı düzeylerinin cinsiyet durumuna göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ancak öğretmenlerin kendini geliştirme ($t=-2,557$, $p<.05$) alt boyutundaki algı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu anlamlı fark erkekler lehine olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin vicdanlılık ($t=-3,065$, $p<.05$) alt boyutundaki algı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu anlamlı fark erkekler lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 9: Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutundaki Algılarının Medeni Duruma Göre Değişmesi

Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutları	Medeni Hal	N	\bar{X}	Ss	t-testi	
					t	p
Gönüllülük	Bekar	31	3,6559	1,10716	-0,101	,919
	Evli	444	3,6749	1,00122		
Vicdanlılık	Bekar	31	3,5376	,90135	0,254	,799
	Evli	444	3,4932	,94212		
Kendini geliştirme	Bekar	31	3,2097	1,05099	-0,263	,792
	Evli	444	3,2584	,99281		
Yardımseverlik	Bekar	31	3,4645	,92720	-0,310	,757
	Evli	444	3,5167	,90546		
Sportmenlik	Bekar	31	3,5968	,86042	0,415	,678
	Evli	444	3,5135	1,09371		
Toplam ÖVD	Bekar	31	3,4668	,81903	-0,081	,936
	Evli	444	3,4793	,83839		

Tablo 9’da öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık alt boyutundaki algılarının medeni hal durumuna göre farklılaşmasını gösteren bağımsız örneklem grubu t testi sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin gönüllülük ($t=-0,101$, $p>.05$), vicdanlılık ($t=0,254$, $p>.05$), kendini geliştirme ($t=-0,263$, $p>.05$), yardımseverlik ($t=-0,310$, $p>.05$), sportmenlik ($t=0,415$, $p>.05$) alt boyutlarındaki algı düzeylerinin medeni hal durumuna göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 10: Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutundaki Algılarının Eğitim Durumuna Göre Değişmesi

Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutları		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalama	ANOVA Testi		
					F	p	Fark
Gönüllülük	Gruplar Arasında	4,873	2	2,437	2,416	,090	-
	Gruplar İçinde	475,992	472	1,008			
	Toplam	480,865	474				
Vicdanlılık	Gruplar Arasında	6,463	2	3,231	3,710	,025	3>2
	Gruplar İçinde	411,169	472	,871			
	Toplam	417,632	474				
Kendini geliştirme	Gruplar Arasında	5,938	2	2,969	3,021	,050	-
	Gruplar İçinde	463,924	472	,983			
	Toplam	469,862	474				
Yardımseverlik	Gruplar Arasında	4,510	2	2,255	2,768	,064	-
	Gruplar İçinde	384,556	472	,815			
	Toplam	389,066	474				
Sportmenlik	Gruplar Arasında	1,911	2	,956	,820	,441	-
	Gruplar İçinde	550,418	472	1,166			
	Toplam	552,329	474				
Toplam ÖVD	Gruplar Arasında	4,734	2	2,367	3,419	,034	3>2
	Gruplar İçinde	326,780	472	,692			
	Toplam	331,513	474				

Tablo 10'da öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık alt boyutundaki algılarının eğitim durumuna göre farklılaşmasını gösteren Anova sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin gönüllülük ($p>.05$), kendini geliştirme ($p>.05$), yardımseverlik ($p>.05$), sportmenlik ($p>.05$) alt boyutlarındaki algı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ancak vicdanlılık ($p<.05$) alt boyutundaki algı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlıdır. Lisansüstü ile lisans arasındaki bu anlamlı fark lisansüstü lehinedir.

Tablo 11: Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutundaki Algılarının Yöneticilik Deneyimine Göre Değişmesi

Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutları	Yöneticilik Deneyimi	N	\bar{X}	Ss	t-testi	
					t	p
Gönüllülük	Yok	314	3,6614	,96088	-0,357	,721
	Var	161	3,6977	1,09468		
Vicdanlılık	Yok	314	3,4522	,92457	-1,425	,155
	Var	161	3,5818	,96269		
Kendini geliştirme	Yok	314	3,1919	,98997	-1,943	,053
	Var	161	3,3789	,99809		
Yardımsverlik	Yok	314	3,4828	,90241	-1,023	,307
	Var	161	3,5727	,91282		
Sportmenlik	Yok	314	3,5350	1,05763	0,453	,651
	Var	161	3,4876	1,12354		
Toplam ÖVD	Yok	314	3,4466	,81682	-1,162	,246
	Var	161	3,5407	,87228		

Tablo 11’de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık alt boyutundaki algılarının yöneticilik deneyimine göre farklılaşmasını gösteren bağımsız örneklem grubu t testi sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin gönüllülük ($t=-0,357$, $p>.05$), vicdanlılık ($t=-1,425$, $p>.05$), kendini geliştirme ($t=-1,943$, $p>.05$) yardımsverlik ($t=-1,023$, $p>.05$), sportmenlik ($t=0,453$, $p>.05$) alt boyutlarındaki algı düzeylerinin yöneticilik deneyimine göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 12: Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutundaki Algılarının Farklı Değişkenlerle İlişkisi

Örgütsel Vatandaşlık Alt Boyutları	Yaş	Kıdem	Okulda Hizmet	Yöneticilik
Gönüllülük	,032	,031	,152**	-,014
Vicdanlılık	,110*	,100*	,161**	,071
Kendini geliştirme	,084	,079	,134**	,083
Yardımsverlik	,039	,052	,104*	,062
Sportmenlik	-,002	,015	,029	-,006
Toplam ÖVD	,064	,067	,139**	,053

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 12’de öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık alt boyutundaki algıları ile yaş, kıdem, okuldaki hizmet süresi ve yöneticilik değişkeni ile arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon değerleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde diğer değişkenlere göre vicdanlılık ve okuldaki hizmet süresi arasında daha pozitif, anlamlı ve düşük bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= 0.161$). Ancak tabloyu genel olarak inceleyecek olursak örgütsel vatandaşlık alt boyutları ile farklı değişkenler arasında ilişkinin yok denecek kadar az olduğu söylenebilir.

Tablo 13: Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki

	Kendini					Toplam
	Gönüllülük	Vicdanlılık	Geliştirme	Yardımseverlik	Sportmenlik	ÖVD
Bilişsel Sinizm	,106*	,075	,043	,026	-,101*	,043
Duyuşsal Sinizm	,084	,043	,057	,039	-,063	,045
Davranışsal Sinizm	,047	,042	,018	,051	-,063	,030
Toplam Sinizm	,099*	,067	,048	,046	-,095*	,048

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 13’te öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon değerleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde örgütsel sinizm davranışsal ve duyuşsal alt boyutlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasında doğrudan bir ilişki bulunamamıştır. Ancak tabloya bakıldığında bilişsel sinizm ile gönüllülük arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ve bilişsel sinizm ile sportmenlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca toplam sinizm ile gönüllülük arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ve toplam sinizm ile sportmenlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur.

5. SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde, yapılan araştırmanın veri ve bulgularına bağlı olarak elde edilen sonuçlara, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar ve Tartışma

Dünya literatüründe geniş yelpazesi olan ve son yıllarda ülkemizde de çalışmaların üzerine yoğunlaştığı iki önemli kavram; örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışdır. Araştırmaya konu olan bu iki kavramla ilk ve ortaokul öğretmenlerinin görev yaptıkları okullarda örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının önceden belirlenen değişkenlere göre incelenmesi ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğunu belirlemek hedeflenmiştir.

Bu amaçla 2018-2019 eğitim öğretim yılında Kayseri il merkezinde görev yapan 356 okulda 7850 öğretmen araştırmanın evrenini oluştururken; örneklemini ise uygun örnekleme yöntemiyle seçilen Kayseri ili Melikgazi, Kocasinan ve Talas merkez ilçe ilk ve ortaokullarda görev yapan 58 okulda 475 öğretmen oluşturmuş olup ayrıca araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik algılarının ne düzeyde olduğu ve aralarında bir ilişkinin olup olmadığı; cinsiyet, medeni hal, eğitim durumları ve yöneticilik deneyimlerinin öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarında anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığı; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile yaş, kıdem, çalışmakta oldukları okuldaki hizmet süreleri ve yöneticilik değişkenleri arasında bir ilişkinin olup olmadığı sorularına cevap aranmıştır.

Bu anlamda elde edilen bulgulara göre araştırma sonuçlarını genel olarak özetleyecek olursak;

Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının orta düzeyin altında, örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının orta düzeyin üstünde olduğu; bilişsel sinizmle gönüllülük arasında pozitif anlamlı ve bilişsel sinizmle sportmenlik arasında negatif anlamlı ilişkinin dışında örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasında doğrudan bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca cinsiyet, medeni hal, eğitim durumları ve yöneticilik deneyimleri ile örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları bazında; örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda medeni duruma göre bekârlar lehine, örgütsel vatandaşlık davranışlarında ise vicdanlılık ve kendini geliştirme alt boyutlarında cinsiyete göre erkekler lehine, vicdanlılık alt boyutunun eğitim durumuna göre lisansüstü lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile yaş, kıdem, çalışmakta oldukları okuldaki hizmet süreleri ve yöneticilik değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Alan yazın incelediğinde Türkiye’de örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma mevcuttur (Erdoğan ve Bedük, 2013, Ertosun, Genç ve Çekmecelioğlu, 2016; İçerli ve Yıldırım, 2012; İnce ve Karacaoğlu, 2013; Kabataş, 2010; Tazegül Aydın, 2017; Mete ve Serin, 2015; Yetim ve Ceylan, 2011 ve Yıldırım, 2015). Ayrıca yurt dışında da örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar rastlanmıştır (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999 ve James, 2005).

Andersson ve Bateman (1997), Kabataş (2010), Yetim ve Ceylan (2011), İçerli ve Yıldırım (2012), Tazegül Aydın (2017) ve Yıldırım (2015) yapmış oldukları araştırmalarında örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulurken Abraham (2000), Ertosun, Genç ve Çekmecelioğlu (2016) yapmış oldukları araştırmalarında örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Erdoğan ve Bedük (2013), İçerli ve Yıldırım (2012), Kabataş (2010), Tazegül Aydın (2017) ve Yetim ve Ceylan (2011) yapmış oldukları araştırmalarında örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında zayıf bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaştıkları görülürken alan yazın incelendiğinde örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında yüksek ilişkinin bulunduğu araştırmaya rastlanmamıştır.

Andersson ve Bateman (1997), Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999), Erdoğan ve Bedük (2013), Ertosun, Genç ve Çekmecelioğlu, (2016), İnce ve Karacaoğlu (2013), Tazegül Aydın (2017), Yetim ve Ceylan (2011), Yıldırım (2015), yapmış oldukları araştırmalarında örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaştıkları görülürken alan

yazında örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırmamızda öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında anlamlı farklılık oluşturmadığı yönüyle Abraham (2000), Ertosun, Genç ve Çekmecelioğlu (2016) yapmış oldukları araştırmalarla paralellik göstermektedir. Bu sonuçlar araştırmamızı destekler niteliktedir. Ancak araştırmamızdan farklı sonuçlar bulan çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalar Andersson ve Bateman (1997), Kabataş (2010), İçerli ve Yıldırım (2012), Tazegül Aydın (2017), Yetim ve Ceylan (2011) ve Yıldırım (2015) olarak sıralanabilir.

Söz konusu bu farkın katılımcı sayısından kaynaklanabileceği, farklı meslek gruplarındaki katılımcılardan kaynaklanabileceği, farklı okul kültürüne sahip öğretmenlerden kaynaklanabileceği, veri toplama çeşitliliğinden kaynaklanabileceği, ankete katılan öğretmenlerin okul idaresine, iş arkadaşlarına ve diğer personele yönelik geliştirdiği ilişkilerden kaynaklanabileceği veya okul idarecileri ile diğer önemli faktörlerin ankete katılan öğretmenler üzerinde bıraktığı etkiden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

5.2. Öneriler

❖ Araştırmanın Sonuçlarıyla İlgili Öneriler:

Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel sinizmin ve örgütsel vatandaşlık alt boyutlarına göre öğretmenlerin okullardaki örgütsel sinizm algılarının orta düzeyin altında olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının orta düzeyin üstünde olduğu söylenebilir. Bu bakımdan öğretmenlerin lehine yapılacak ders programı ve nöbet günleri düzenlemesi, idarecilerin olumlu bakış açıları gibi destekleyici çalışmalarla öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri azaltılabilir veya ortadan kaldırılabilir böylece daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri de arttırılabilir.

Örgütsel sinizmin alt boyutlarındaki algı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşması açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark söz konusu değilken; örgütsel vatandaşlık davranışının kendini geliştirme ve vicdanlılık alt boyutlarındaki algı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşması erkek öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu anlamda cinsiyet ayrımı gözetmeksizin öğretmenlere daha fazla bireysel gelişim imkânlarının sunulması eşitliği öne çıkaran güdüleyici etkinlikler planlanıp uygulanabilir.

Böylece öğretmenlerin daha etkili bir kimliğe bürünerek, vicdanlılık ve kendini geliştirme boyutunda istatistiksel anlamda benzer şekilde örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri sağlanabilecektir.

Örgütsel vatandaşlık alt boyutlarındaki algı düzeylerinin medeni hal durumuna göre farklılaşması açısından istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Ayrıca örgütsel sinizmin bilişsel ve davranışsal alt boyutlarındaki algı düzeylerinin medeni hal durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı değilken; duyuşsal sinizm alt boyutunda ise algı düzeylerinin medeni hal durumuna göre bekar öğretmenlerin evli öğretmenlerin algı düzeylerine göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Okul ortamında yalnızlık ve yabancılaşma hissinin azaltılmasıyla, karşılıklı olarak sıcak ve içten davranışların gösterilmesiyle, anlayışlı ve şeffaf ortamların sağlanmasıyla, yardımlaşma ve paylaşmanın arttırılmasıyla ve özellikle ikili ilişkilerin güçlendirilmesiyle bu istatistiksel fark ortadan kaldırılabılır.

Örgütsel sinizmin bilişsel, davranışsal ve duyuşsal sinizm alt boyutlarındaki algı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı değilken; örgütsel vatandaşlık vicdanlılık alt boyutundaki algı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşması istatistiksel olarak anlamlı olup lisans ve lisansüstü arasındaki bu anlamlı fark lisansüstü lehine olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlere sorumluluklarının önemini kavramaları için fırsat tanınması, empati kurmaları için yönlendirme yapılması, içsel olarak kendilerini tatmin edebilmeleri imkânı sunulması, farkındalık eğitimlerinin uygulanması, seminerler düzenlenmesi ve akademik anlamda çalışmalar yürütülmesi ve lisansüstü eğitim olanağı sağlanması gibi faaliyetler bu farkın olumlu anlamda ortadan kalkmasına katkı sunacaktır.

Örgütsel sinizmin ve örgütsel vatandaşlık alt boyutlarındaki algı düzeylerinin yöneticilik deneyimine göre farklılaşması yapılan araştırma sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı değildir. Fakat yönetici ve öğretmen dayanışmasının güçlendirilmesi, liyakate bağlı kalınması, yönetici atama kriterlerinin değiştirilmesi ve saydam bir düzen getirilmesi, yapılan yönetici atamalarından sonra aday yönetici eğitimlerinin düzenlenmesi gibi çalışmalarla ileride ortaya çıkabilecek herhangi bir istatistiksel farkın da önüne geçilebilir.

Çalışmada örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık alt boyutlarındaki algının yaş, kıdem, hizmet süresi ve yöneticilik değişkenleriyle arasında ilişkinin çok zayıf olduğu görülmektedir.

Bu istatistiksel sonuca bağılı olarak örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık alt boyutlarındaki algının farklı değişkenleri çok fazla etkilemediği ve bu değişkenlerden de çok fazla etkilenmediğini söyleyebiliriz. Bu bakımdan daha sonra yapılacak olan araştırmalarda başka değişkenler arasındaki ilişkiye bakılabilir.

Ayrıca diğere bir istatistiksel sonuca göre öğretmenlerin duyuşsal ve davranışsal sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları arasında doğrudan bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak bilişsel sinizm ve toplam sinizm ile gönüllülük arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki, bilişsel sinizm ve toplam sinizm ile sportmenlik arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Bu açıdan örgütsel vatandaşlık davranışındaki artışın örgütsel sinizm davranışı gösterme eğilimlerini azaltacağı yönünde bir kanaat oluşturduğu söylenebilir. Dolayısıyla eğitim kurumlarında örgütsel vatandaşlık davranışlarını fazlaştırmak toplumsal fayda açısından önem kazanmaktadır. Öğretmenlerle her açıdan pozitif iletişim kurmak, onlara gereken önemi vermek, onları anlamak ve dinlemek, olumlu pekiştireç ve ödüllerle onları sürecin içinde tutmak, onlarla iş ve gönül birliği etmek örgütsel sinizmin aleyhine örgütsel vatandaşlık davranışının ise lehine olacaktır.

❖ Araştırmacılarla İlgili Öneriler:

Araştırma Kayseri il merkezinde ilk ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu araştırmanın örneklemini Kayseri İli merkez Melikgazi, Kocasinan ve Talas ilçelerinden seçilen ilk ve ortaokul öğretmenleri ile sınırlıdır.

İleride yapılacak araştırmalarda örneklem il içinde farklı ilçelerden ya da farklı bölge ve illerden seçilebilir. Araştırmanın örneklemini ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmuş olup bundan sonra yapılacak araştırmalar ortaöğretim ve yükseköğretim seviyelerinde de yapılabilir.

Okul ortamında bulunan ve örgütsel sinizme neden olan değişkenler araştırılıp ortadan kaldırılması; örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğiliminin fazlaştırılması çalışmanın üzerinde durulan noktalarındandır. Bu nedenle farklı metotlarla veriler toplanarak araştırmaya yeni ve özgün kaynaklar oluşturulabilir. Ayrıca örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık alt boyutlarındaki değişkenler de farklılaştırılarak araştırmanın kapsamı genişletilebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R.** "Organizational Cynicism: Bases And Consequences. Genetic, Social, and General Psychology Monographs", 126 (3), 2000, ss. 269-292.
- Acar, A. Z.** "Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), İstanbul, 2006, ss.1-14.
- Ağaoğulları, M.A.** *Eski Yunan 'da Siyaset Felsefesi*, Ankara: V Yayınları, 1989.
- Ağaoğulları, M.A.** *Kent Devletinden İmparatorluğa*, Yedinci baskı, İstanbul: İmge Kitapevi, 1994, ss.156-159.
- Alparslan, A. M.** "Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini mi İş Yerinde Mutluluk mu?" *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (1), 2015, ss. 201-213.
- Akbaş, T. T.** "Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi* 9 (1), 2011.
- Akgemci, T., Çelik, A., ve Ertuğrul, Ü. G.** "Vizyon Sahibi Örgütlerin Özellikleri: Konya Sanayi İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 11, 2004, ss.1-28.
- Akman, G.** "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- Aktop, E. ve Polat, S.** "Öğretmenlerin Duygusal Zeka ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi", *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:22, 2010, ss.1-19.
- Altunbaş, A.** "Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Çalışma Değerlerinin Analizi Altında İlçesi Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, 2009.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K.** "Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16 (4), 2010, ss. 463-484.
- Altınöz, M., Çöp, S., ve Sığındı, T.** "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), 2011, ss. 285-315.
- Andersson, L. M.**, "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework", *Human Relations*, 49 (11), 1996, ss. 1395-1418.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S.** "Cynicism in the workplace: Some causes and effects", *Journal of Organizational Behavior*, Sayı:18, 1997, ss. 449-469.
- Arılı, D.** "Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Algıları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi", Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

- Aslan, Ş.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, *Yönetim Ekonomi Dergisi*, 15 (2), 2008, ss. 163-178.
- Atalay, C. G.** *Personel Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2010.
- Avcı, A.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Gelişimi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri”, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 12-2, Sayı: 24, 2015, ss. 11-26.
- Aydın, M.** *Eğitim yönetimi*, İstanbul: Hatiboğlu Yayınevi, 2010.
- Balay, R.** *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayınları, 2000.
- Balıkçoğlu, S.** “Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, 2013.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z.** *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Yirmi birinci baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi, 2002.
- Basım, N. ve Çetin, F.** “Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü”, “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (3), 2011, ss.79-94.
- Basım, H., Şeşen, H.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61 (4), 2015, ss. 83-101.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M.** “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), 1999, ss.7-15.
- Bernerth, J.B., Armenakis, A.A., Feild, H.S. and Walker, H.J.**, “Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43 (3), 2007, ss.303-326.
- Bitmiş, M.G., Sökmen, A., Turgut, H.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Yeniden Değerlendirilmesi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 2014, ss.1-14.
- Bolat, T.** *Dönüşümcü Liderlik, Personeli ve Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*, Birinci baskı, Ankara: Detay Yayıncılık, 2008.
- Bommer, W.H., Rich, G.A. and Rubin, R.S.** “Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change”, *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, 2005, ss.733-753.

- Boyalı, H.** “Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman’daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- Brandes, P. M.** “Organizational cynicism: It’s Nature, Antecedents and Consequences”, Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Cincinnati, ABD, 1997.
- Brandes, P. M., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W.** “Does Organizational Cynicism Matter? Employee And Supervisor Perspectives On Work Outcomes”, *Eastern Academy of Management Proceedings*, 1999, ss.150-153.
- Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Yılmaz, K.** “İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı:54, 2008, ss.211-233.
- Budak, G.** “Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkilerinin Bir Model Çerçevesinde Araştırılması”, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F.,** *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, On birinci baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayınevi, 2012.
- Candan, H.** “Örgütsel Sinizm ve İş gören Performansına Olası Etkileri”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1, 2013, ss.181-194.
- Cartwright, S., Holmes, N.** “The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism”, *Human Resource Management Review*, 16 (2), 2006, ss.199-208.
- Cevizci, A.** *Felsefe Terimleri Sözlüğü*, Birinci baskı, İstanbul: Paradigma Yayınları, 1999.
- Cevizci, A.** *Paradigma Felsefe Sözlüğü*, İstanbul: Paradigma Yayınları, 2005.
- Ceylan, Ö. Ö. ve Yetim, S. A.** “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma”, *E-Journal of New World Sciences Academy*, 6 (1), 2011, ss.682-695.
- Chen, S. X. and Carey, T. P.** “Assessing Citizenship Behavior in Educational Contexts: The Role of Personality, Motivation, And Culture”, *Journal Of Psychoeducational Assessment*, 27 (2), 2009, ss.125-137.
- Çağ, A.** “Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, 2011.
- Çağlar, Ç.** “Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi ile Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11 (4), 2011, ss. 1827-1847.

- Çakır, Ö.** *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayınevi, 2001.
- Çelik, M.** “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bir Uygulama”, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Çetin, M. Ö.** *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2004.
- Çetin, F.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- Çınar, F.** “Organizasyonel Yurttaşlık Davranışı ve Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, 2000.
- Çıtak, Z.** “Motivasyon ve İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışın Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Davis, W. D. ve Gardner, W. L.** “Perceptions of Politics And Organizational Cynicism: An Attributional And Leader–Member Exchange Perspective”, *The Leadership Quarterly*, 15, 2004, ss.439 – 465.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Rahi, D.** “Organizational Cynicism”, *The Academy of Management Review*, 23 (2), 1998, ss.341-352.
- Delken, M.** “Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers”, Dissertation of Master of Economics, Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht, 2004.
- Demir, A.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülü Olarak Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları”, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, 2014.
- Demir, E.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Eğitim Sektörü Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015.
- Demircan N. ve Ceylan, A.** “Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları”, *Celal Bayar Üniversitesi Dergisi*, 10 (2), 2003, ss.139-150.
- Demirci, K., Erbaş, A. ve Giderler A. C.** “Üniversite Öğrencilerinin STK'lara Katılım Potansiyellerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarından Sivil Erdem Boyutu Çerçevesinde İncelenmesi”, *Khazar University Press*, 12 (1-2), 2009, ss.752- 767.
- Demirel, Y., Seçkin, Z.** “Örgüt İçi Politik Davranışların Tespiti Üzerine Kırgızistan'da Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *OAKA*, 4 (7), 2009, ss.143-161.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. ve Özçınar, M. F.** “Örgütsel İletişim ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 2, 2011, ss. 33-48.

- Demiröz, S.** “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Örgütsel İmaj Algıları ve Öğrenci Başarıları Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, 2014.
- Di Paola, M. and Tschannen-Moran, M.** “Organizational Citizenship Behavior in Schools and Gts Relationship to School Climate”, *Journal of School Leadership*, 11 (5), 2001, ss.424-447.
- Dinçer, Ö.** *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, İstanbul: Beta Yayınları, 1998.
- Duran, E.** “Turizm İşletmelerinde Örgütsel Vatandaşlık: Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi”, Ankara: Detay Yayıncılık, 2014.
- Eaton, A. J.** “A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism”, Post-Graduate Thesis, Graduate Programme in Psychology York University, 2000.
- Ehtiyar, R.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Örgütsel Davranışta Güncel Konular”, Ankara: Detay Yayıncılık, 2015.
- Erdoğan, İ.** *İşletmelerde Davranış*, Dördüncü baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 1994.
- Erdoğan, P. ve Bedük, A.** “Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1 (6), 2013, ss.17-36.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M.** “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 2007.
- Eren, E.** *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım 1998, 2014.
- Erşahan, B.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. İçinde İ. Bakan (ed.), *Yönetimde Çağdaş ve Güncel Konular*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2011.
- Eryürek, H. E.** “Demografik Değişkenlere Göre Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Ertosun, A., Genç, N. ve Çekmecelioğlu, H. G.** “Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma”, *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2 (1), 2016, ss.43-53.
- Evans, W. R., Goodman, J. M ve Davis, W. D.** “The Impact of Perceived Corporate Citizenship on Organizational Cynicism, OCB, And Employee Deviance”, *Human Performance*, 24, 2011, ss 79–97.
- Fero, H. C.** “Flow and Cynicism in the Workplace”, Unpublished Doctoral Dissertation, Claremont Graduate University, Claremont, California, 2005.

- Fettahhoğlu, Ö. O.** “Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13 (3), 2015, ss.178-191.
- Giderler Atalay, C.** “Personel Güçlendirmeye Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi ve Eczacıbaşı Topluluğu’nda Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2010.
- Gün, F.** “Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara, 2013.
- Güven, M.** “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Uluslararası Kalite Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul, 2006.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K.** “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, International Iron&Steel Symposium, 02-04 Nisan 2012, Karabük, Türkiye.
- Finkelstein, M. and Penner, L.** “Predicting Organizational Citizenship Behavior: Integrating Functional And Role Identity Approaches, Personal”, *Soc. Behav.* 32, 2004, ss.383–98
- Friedell, E.** *Antik Yunan’ın Kültür Tarihi*, (N. Aça, Çev.), Birinci Baskı, Ankara: Dost Kitapevi Yayınları, 1999, ss.285.
- Fuller.,** Aktaran: Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). “Organizational Cy-nicism”, *Academy of Management Review.* 23 (2), 1931, ss.341-342.
- Goldner, F.H., Ritti, R.R., and Ference, T.P.** “The Production of Cynical Knowledge in Organizations”, *American Sociological Review*, 42 (4), 1977, ss. 539-551.
- Gökberk, M.** *Felsefe Tarihi*, İstanbul: Remzi Kitapevi, 2008, 2011.
- Greenberg, J. ve Baron, R. A.** *Behavior in Organizations*, Seventh Edition, New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Güçlü, A.B., Uzun, E., Uzun, S. ve Yolsal H. Ü.** *Felsefe Sözlüğü*, Birinci baskı, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 2002, ss.828.
- Gül, H. ve Ağıröz, A.** “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13 (2), 2011, ss.27-47.
- Güler, N.** “Üniversite Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2013.

- Gündüz, B.** “İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 2005, ss.152-166.
- Gürbüz, S.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (2), 2006, ss.48-75.
- Güzeller, C.O. ve Kalağan, G.** “Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlaması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi”, *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya, 2008, ss87-94.
- Hançerlioğlu, O.** *Felsefe Ansiklopedisi Kavramlar ve Akımlar*, İstanbul: Remzi Kitapevi, 1977.
- Hançerlioğlu, O.** “*Dünya İnançları Sözlüğü: Düşünce Tarihi*”, İstanbul: Remzi Kitapevi, 2000.
- Hançerlioğlu O.** *Düşünce Tarihi*, On yedinci baskı, İstanbul: Remzi Kitapevi, 2011, ss76.
- Helvacı, M. A. (2013).** *Örgütsel Sinizm*, Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Editörler). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*, İkinci baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık, 2013, ss.383-397.
- Helvacı, M. A., Çetin A.** “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)”, *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkishor Turkic*, 3, 2012, ss.1475-1497.
- Holzman H., Armandi B.R., O’Connel B.J.** “Police Cynicism And The Modes of Adaptation”, *Journal of Police Science&Administration*, 14 (4), 1986, ss.307-313.
- İçerli, L.** “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), 2010, ss.67-92.
- İnceoğlu, M.** *Tutum Algı İletişim*, Beykent Üniversitesi, İstanbul, 2010.
- İnce, F. ve Karacaoğlu, K.** “Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 2013, ss.181-202.
- İplik, F. N.** *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Ankara: Akademisyen Kitabevi, 2015.
- İşbaşı, J. Ö.** “Çalışanların Yöneticilere Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2010.

- İşcan, Ö.F. ve Timuroğlu M. K.** “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama” , *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, 2007, ss.119-135.
- İşçi, E.** “Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 2010.
- James, M. S. L.** “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, 2005.
- Kabataş, A.** “Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Kalağan, G.** “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 2009, ss.35-88.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C.O.** “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 2010, ss. 83-97.
- Kamer, M.** “Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001.
- Kannan-Narasimhan, R. ve Lawrence, B. S.** “Behavioral Integrity: How Leader Referents And Trust Matter To Workplace Outcomes”, *Journal Of Business Ethics*, 111, 2012, ss.165-178.
- Kanter, D. L. ve Mirvis, P. H.** “Combatting Cynicism In The Workplace”, *National Productivity Review*, 8 (4), 1989, ss.377-394.
- Kanter, D. L. ve Mirvis, P. H.** “Cynicism: The New America Malaise”, *Business and Society Review*, 1991, ss.59.
- Kaplan, İ.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama”, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2011.
- Karaduman, M.** “İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2013.
- Karaaslan, A., Ergun-Özler, D., Kulakhoğlu, A.S.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 11 (2), 2009, ss.135-160.

- Karacaoğlu, K., Güney, Y.S.** “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği”, *Öneri*, 9 (34), 2010, ss.137-153.
- Karaman, A. ve Aylan, S.** “Örgütsel Vatandaşlık”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2 (1), 2012, ss.35-48.
- Katz, D.** “The Motivational Basis of Organizational Behavior”, *Behavioral Science*, 9, 1964, ss.131-146.
- Katz, D. ve Kahn, R. L.** “The Social Psychology of Organizations”, John Wiley, New York, 1966.
- Kayan, M.** “Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Vatandaşlık”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Keleş, Y. ve Pelit, E.** “Otel İşletmesi İş görenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (2), 2009, ss.24-45.
- Kelloway, E. K. Loughlin, C. Barling, J. and Nault, A.** “Self-Reported Counterproductive Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors: Separate but Related Constructs”, *International Journal of Selection and Assessment*. 10 (1-2), 2002, ss.143-151.
- Kendirgil, S.** “Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Sergileme Eğilimleri Üzerinde Örgüt Kültürünün Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2006.
- Kılıç, Ş.** “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişki” Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- Koçel, T.** *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Basım Dağıtım, 2007, 2011.
- Konaklı, T., Özyılmaz, G. ve Çörtük, S.** “Impact of School Managers ‘Altruist Behaviors Upon Organizational Cynicism: The Case of Kocaeli, Turkey’”, *Educational Research and Reviews*, 8 (24), 2013, ss.2317-2324.
- Korkmaz, C.İ.** “Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul, 2011.
- Köksal, K.** “Kişi Örgüt Uyumunun Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Aracılık Rolü”, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 16, 2017, ss.37-58.
- Kulaklıoğlu, A. S.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı İlişkisi: Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2009.

- Kulaklıoğlu, A. S., Karaaslan, A. ve Özler, D. E.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 2, 2009, ss.135-160.
- Kutaniş, R. Ö. ve Çetinel E.** “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (26), 2010, ss.186-195 ; ss.693-699.
- Kutaniş, R. Ö., ve Dikili A.** “Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinizm: Örgütsel Davranışta Güncel Konular”, Derya Ergun Özler, (Ed.), Bursa: Ekin Yayınevi, 2010, ss.269-283.
- Lee, Y.J.** “Research on School Organizational Change And Its Impact on Organizational Effectiveness With Organizational Citizenship Behavior And Organizational Culture As Mediators”, *African Journal of Business Management*. 5 (30), 2011, ss.1286-1298.
- Lievens, F. and Ansell, F.** “Confirmatory Factor Analysis And Invariance of An Organizational Citizenship Behaviour Measure Across Samples in A Dutch-Speaking Context”, *Journal of Organisational Psychology*, 77, 2004, ss.299-306.
- Lobnika, B. and Pagon, M.** “The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia (From Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice”, (Edt. Gorazd Mesko, Milan Pagon, and Bojan Dobovsek), The Faculty of Criminal Justice, University of Maribor, Slovenia, 2004.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M.** “İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri” *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 8 (1), 2011, ss.211-217.
- Mercan, S.** “Performansa Dayalı Ücret Sisteminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Mete, Y. A. ve Serin, H.** “Okul Yöneticilerinin Babacan Liderlik Davranışı İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişki”, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (2), 2015, ss.147-159.
- Metzger, M.D.** “A Qualitative Inquiryinto the Formation of Beliefs in A Police Organization”, Unpublished Doctoral Dissertation, The George Washington University, Washington, 2004.
- Mirvis, P.H. and Kanter, D.L.** “Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce”, *Human Resource Management*, 30 (1), 1991, ss.45-68.
- Mishra, J. and Morrissey, M.A.** “Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers”, *Public Personnel Management*, 19 (4), 1990, ss.443-486.

- Mohan Bursalı, Y.** “Örgütsel Politikanın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2008.
- Morrison, E. W., Robinson, S. L.** “When Employees Feel Betrayed: A Model Of How Psychological Contract Violation Develops” , *Academy of Management Review*, 22, 1997, ss. 226-256.
- Nafei, W. A.** “Examining The Relationship Between Organizational Cynicism And Organizational Change: A Study From Egyptian Context”, *Journal of Business Administration Research*, 2 (2), 2013, ss.1-12.
- Naus, M.A.J.A.** “Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, And Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization”, Unpublished Doctoral Dissertation, Maastricht University, Maastricht, 2007.
- Oğuz, Ç.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Değişim Üzerin Etkileri ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2009.
- Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O.** “Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri” , *Kamu-İş*, Cilt: 10, Sayı: 1, 2008, ss.131-144.
- Organ, D. W.** “Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome”, *Lexington Books/DC Heath and com.* , 1988.
- Organ, D. W.** “The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior”, *Research in Organizational Behavioral*, 1990, ss.43-72.
- Organ, D. W.** “Organizational Citizenship Behavior: It’s Construct Clean UpTime”, *Human Performance*, 1997, ss.85-97.
- Öcel, H.** “Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Bir Model Önerisi”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
- Ölçüm-Çetin, M.** *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Ankara: Nobel Yayınları, 2004.
- Öner, M. ve Sipahioğlu, M.** “Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 2013, ss.104-111.
- Özcan, O.** “İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Özcan, E.** “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.

- Özcan, F.** “ Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Ölçemeye Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- Özcan, G. T.** “Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2015.
- Özdemir, A.** “İlköğretim Okullarında Algılanan Örgütsel Desteğin Öğretmenlerin Kişiler Arası Öz Yeterlik İnançları ile İlişkisinin İncelenmesi”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 2010, ss.127-146.
- Özdemir, Y.** “Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu N.** *Örgütsel Davranış ve Yönetimi*, Birinci baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayınları, 2017, ss.350.
- Özdevecioğlu, M.** “Algılanan Örgütsel Adaletin Bireyler Arası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1 (21), 2003, ss.77-96.
- Özler, D. E., Atalay C.G. ve Şahin, M. D.** “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?” *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, (2), 2010, ss.47-57.
- Özer, G. ve Günlük M.** “Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2, 2010, ss.459-485.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M.** “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular”, Birinci baskı, Ankara: İlke Yayıncılık, 2008, ss. 53-72.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç.** *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2001.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç.** *Örgütsel Davranış, Dördüncü baskı*, Bursa: Ekin Yayınevi, 2010.
- Özler, D. E.** *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Bursa: Ekin Yayınevi, 2012.
- Parker, M. and Wickham, M.** “Organizational Role Theory And The Multi-Faceted Worker, In Broadening The Boundaries Anzam Conference”, Perth, Western Australia, (December, 2005).
- Pelit, E. ve Keleş, Y.** “Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (2), 2009, ss.24-45.
- Pelit, N. ve Pelit, E.** “Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm”, Ankara: Detay Yayıncılık, 2014.

- Pitre, J.L.** ‘‘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, 2004.
- Podsakoff, P. M. and MacKenzie, S. B.** ‘‘Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research’’, *Human Performance*. 10 (2), 1997, ss.133-151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D. G.** ‘‘Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research’’, *Journal of Management*, 26 (3), 2000, ss.513-563.
- Polat, S.** ‘‘Organizational Citizenship Behavior (OCB) Display Levels of He Teachers At Secondary Schools According To The Perceptions of The School Administrators’’, *Procedia Social And Behavioral Sciences*, 1, 2009, ss.1591-1596.
- Polat, M. ve Meydan, C.H.** ‘‘Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma’’, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2010, ss.145-172.
- Polatcan, M.** ‘‘Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki’’, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2012.
- Pugh, S.D., Skarlicki, D.P. and Passell, B.S.** ‘‘After The Fall: Layoff Victims' Trust And Cynicism İn Re-Employment’’, *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 76 (2), 2003, ss.201-212.
- Püsküllüoğlu, A.** Türkçe Sözlük, Can Sanat Yayınları, İstanbul. Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*, (İnci Erdem, Çev.Ed.). Ankara: Nobel Yayınları, 2008.
- Reyhanlıoğlu, M.** ‘‘Araştırma Geliştirme İşbirliklerinde Güven: Ankara'daki Teknoparklarda Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma’’, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, 2006.
- Sarıkaya, M.** ‘‘İşletmelerin Spor Kulübü Kurmalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi’’, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2002.
- Seval, H.** ‘‘Çalışmanın Etkileri ve Yönetimi’’, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 2006, ss.245-254.
- Sezgin, F.** ‘‘Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar’’, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 2005, ss.313-339.
- Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P.** ‘‘Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents’’, *Journal of Applied Psychology*, 68 (4), 1983, ss.653.

- Somech, A. Ron, I.** “Promoting Organizational Citizenship Behavior İn Schools: The İmpact of İndividual An Organizational Characteristics”, *Educational Administration Quarterly*, 43 (1), 2007, ss.33-66.
- Söyük, S.** “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Sur, Ö.** “Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010.
- Şanal, M.** “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İşletmeler Açısından Önemi”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 1, 2013, ss.529-538.
- Şenturan, Ş.** *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2014.
- Şirin, E.** “İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki İstanbul İli Esenyurt İlçe Örneği”, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011.
- Tabakoğlu, E. Z.** “İş görenlerin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Bir Sağlık Kurumu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, 2016.
- Tazegül Aydın, Y.** “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Akara Altındağ İlçesi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.
- Terzi, A.R.** “Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36 (162), 2011, ss.5-6.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D.** “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri”, *Akademik Bakış Dergisi*, 17, 2009, ss.88-107.
- Tokgöz, E. ve Aytemiz Seymen, O.** “Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma”, Cilt: 10 Sayı: 39, 2013, ss.61-76.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H.** “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 2008, ss.238-305.
- Toprakçı, E.** *Sınıf Örgütünün Yönetimi*, Ankara: Ütopya Yayınları, 2002.

- Todd, S.Y. ve Kent, A.** “Direct and Indirect Effects of Task Characteristics on Organizational Citizenship Behavior”, *North American Journal of Psychology*, 8 (2), 2006, ss.253-268.
- Turan, Ş.** “Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman, 2011.
- Tutar, H.** “İş gören Yabancılaşması ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi S.B.E. Dergisi*, Cilt: 65, Sayı: 11, 2010, ss.175-204.
- Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş. ve Güzel, B.** “Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlaller ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeler Üzerine Bir Araştırma”, *17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, 2009, ss.688-692.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S.** “Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20 (2), 2013, ss.285-302.
- Ulaş, S. E.** *Felsefe Sözlüğü*, Ankara: Bilim Sanat Yayınları, 2002.
- Ünüvar, T. G.,** “An Integrative Model of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And organizational Citizenship Behavior”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Van Dyne, L., Graham, J. W. and Dienesch, R.M.** “Organizational Citizenship Behavior. Construct Redefination. Measurement and Validation”, *Academy of Management Journal*, 37 (4), 1994, ss.765-802
- Vance, R.J., Brooks, S.M. and Tesluk, P.E.** “Organizational Cynicism, Cynical Cultures and Organizational Change” ,10th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, 1996.
- Wanous, J.P., Reichers, A.E. and Austin, J.T.** “Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates”, *Group and Organizational Management*, 25 (2), 2000, ss.132-153.
- Weber, A.** *Felsefe Tarihi*, Eralp, Vehbi (çev.), Beşinci baskı, İstanbul: Sosyal Yayınlar, 1993.
- Williams, Larry J. and Anderson, Stella E.** “Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors”, *Journal of Management*, Cilt: 17, Sayı: 3, 1991, ss.601-607.
- Williams, S., Pitre, R. and Zainuba, M.** “Justice and organizational citizenship behavior intentions: Fair rewards versus treatment”, *The Journal of Social Psychology*, 142 (1), 2002, ss.33-44.

- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, İ.G.** “Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 1 Sayı: 1, 2009, ss.3-16.
- Yeşilçimen, C. K.** “Hemşirelikte Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2015.
- Yeşiltaş, M. Türkmen, F. Ayaz, N.** “Otel İşletmelerinde Algılanan, Örgütsel Prestijin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12 (2), 2011, ss.171 - 190.
- Yetim, S. A. ve Ceylan , Ö. Ö.** “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma”, *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6 (1), 2011, ss.682-695.
- Yıldırım, G.** “Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015.
- Yıldırım, G. ve Güçlü, N..** Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki”, *Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu Bildiri Kitabı*, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Ankara, 2017, ss.117.
- Yıldırım, M. H. ve İçerli, L.** “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 2012, ss.167-176.
- Yılmaz, H. ve Tokgöz, N.** “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 2008, ss.238-305.
- Yücel, C. Dönder, H. ve Karaman, K.** “Öğretmen Görüşlerine Göre, Okullardaki Bürokrasi ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Kış. Sayı: 53, 2008, ss.49-74.
- Yücel, C. ve Kaynak (Taşçı), S.** “Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:20, 2008, ss.685-706.
- Yücel, C. ve Samancı (Kalaycı), G.** “Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 19, Sayı:1, 2009, ss.113-132.

EK-1

Değerli Meslektaşım;

Bu anket formu demografik bilgiler, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği olmak üzere üç temel boyuttan oluşmaktadır. Toplanan veriler Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında yazmakta olduğum “Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki” başlıklı tez çalışmasında kullanılacak olup, kesinlikle bilimsel çalışmalar dışında kullanılmayacak ve üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Kişisel bilgilerin gizliliği ve etik kurallara özen gösterilecektir. Değerli katılımınız için teşekkür ederim.

Cahit KUŞCU (Telefon: 544 567 28 25 eposta: cotmail2@gmail.com Kurum Bilgileri:
Felahiye A.İ.H.LİSESİ)

Bölüm 1. Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Kadın () Erkek ()
Yaş (Rakamla Belirtiniz)
Kıdem Yılı (Rakamla Belirtiniz)
Bu Okuldaki Hizmet Süreniz (Rakamla Belirtiniz)
Medeni Durum	Bekar () Evli ()
Eğitim Durumu	Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü ()
Yöneticilik Deneyiminiz	Yok () Var () (varsa süresini yıl olarak belirtiniz)

Bölüm 2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

	Aşağıda yer alan ifadelere <u>katılma düzeyinizi 1=en az, 5=en çok olacak şekilde belirtiniz.</u>	1	2	3	4	5
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

Bölüm 3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

Aşağıda yer alan ifadeleri <u>sizin durumunuzu yansıtırma düzeyini 1=en az, 5=en çok olacak şekilde puanlayınız.</u>						
	Okuldaki diğer öğretmenlerle karşılaştırıldığımda;	1	2	3	4	5
1	İşlerini diğerlerine göre daha ciddiye alan biri olarak tanırım.					
2	Daha düzenli çalışan biri olarak tanırım.					
3	Okulla ilgili işlerde diğerlerine göre daha titiz biri olarak tanırım.					
4	Derslere zamanında girme konusunda daha titiz biri olarak tanırım.					
5	Okulla ilgili işlerde diğerlerine göre daha aktif biri olarak tanırım.					
6	Mecbur olmadığı halde okul için fazla mesai yapmada diğerlerine göre daha gönüllü biri olarak tanırım.					
7	Okulla ilgili işlerde gönüllü olarak görev almada daha istekli biri olarak tanırım.					
8	Okuldaki işlerin nasıl daha iyi yürütülebileceği konusunda diğerlerine göre daha fazla kafa yoran biri olarak tanırım.					
9	Eğitim ve öğretim faaliyetlerini geliştirmek için diğerlerine göre daha çok araştıran ve bulduklarını paylaşan biri olarak tanırım.					
10	Diğer çalışanları cesaretlendirip motive etmede diğerlerine göre daha istekli biri olarak tanırım.					
11	Diğerlerine göre daha paylaşımcı biri olarak tanırım.					
12	Okulda işle ilgili sıkıntısı olanlara diğerlerine göre daha fazla yardımcı olan biri olarak tanırım.					
13	Okulda arkadaşlarına işleri nasıl yapacağı konusunda rehberlik etmede diğerlerine göre daha istekli biri olarak tanırım.					
14	Çok yoğun olup, işlerini yetiştiremeyenlere gönüllü olarak yardım etmede diğerlerine göre daha istekli biri olarak tanırım.					
15	İş ortamıyla ilgili ufak sorunları başkalarına oranla daha az büyüten biri olarak tanırım.					
16	Sürekli şikâyet eden biri görünmekten özellikle kaçınan biri olarak tanırım.					
17	İşle ilgili geçici olumsuzluklara diğer öğretmenlere oranla daha fazla tahammül edebilen biri olarak tanırım.					

EK-2

29.04.2019 Pzt 12:43

Gamze Kalagan Kasalak <[redacted]>

YNT:

Kime :cotmail1@mynet.com

Sayın Cahit Kuşcu,
Uyarlamasını gerçekleştirdiğim Örgütsel Sinizm Ölçeğini kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Gamze Kasalak
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Kimden: cotmail1@mynet.com [cotmail1@mynet.com]
Gönderildi: 26 Nisan 2019 Cuma 11:12
Kime: Gamze Kalagan Kasalak
Konu:

Kıymetli Hocam;

Ben Cahit KUŞCU. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim=Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında Yrd. Doç. Dr. Gökhan DEMİRHAN hocamın öğrencisiyim. Yazmakta olduğum "Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmasında dosya ekinde olan **Örgütsel Sinizm Ölçeği**'ni kullanmak üzere siz değerli hocamdan izniniz olusa izin almak istiyorum. Size şimdiden çok teşekkür ederim.



EK-3

T.C.
KAYSERİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 94025929-605.02-E.24659499
Konu : Cahit KUŞÇU'nun Araştırma İzni

21.12.2018

.....KAYMAKAMLIĞINA
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Cahit KUŞÇU'nun "Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki" konulu çalışmayı ilçenize bağlı ilkokullarda ve ortaokullarda görevli öğretmen ve idarecilere yönelik yapmasında bir sakıncanın olmadığı, Anket Değerlendirme Komisyonu tarafından tespit edilmiş olup, eğitim-öğretimi aksatmadan okul müdürlüğünün gözetiminde ve sorumluluğunda araştırmanın 2018-2019 eğitim-öğretim yılı sonuna kadar yapılmasının uygun görüldüğü ile ilgili, Valilik Makamından alınan 19/12/2018 tarih ve 24542604 sayılı Olur ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Coşkun FEYZİOĞLU
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdür V.

EK: Valilik Oluru ve Ekleri (11 Sayfa)

Dağıtım:

Gereği : 16 İlçe Kaymakamlığına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Bilgi : Sayın Cahit KUŞÇU
Felahiye Anadolu İmam Hatip
Lisesi (Felahiye İlçe Millî Eğitim
Müdürlüğü Duyuracaktır)

Gültepe Mahallesi Talas Bulvarı No:1/B Melikgazi / KAYSERİ
Elektronik Ağ: <http://kayseri.meb.gov.tr>
e-posta: arge38@meb.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin: C.BOYRAZ (V.H.K.İ.)
C. NALBANT (Şef)
Tel: (0352) 330 1125 (1240) Faks: (0352) 320 9503

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden bb6b-3177-3c07-9c19-bb25 kodu ile teyit edilebilir.

EK-3 DEVAMI

T.C.
KAYSERİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 94025929-605.02-E.24542604
Konu : Cahit KUŞÇU'nun Araştırma İzni

19/12/2018

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 22/08/2017 tarih ve 12607291 sayılı (2017/25 Genelge) emirleri.

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Cahit KUŞÇU'nun "Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki" konulu "Anket Çalışması" yapma talebi ile ilgili, 06/12/2018 tarih ve 23531503 sayılı dilekçesi ve ekleri ilişikte sunulmaktadır.

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Cahit KUŞÇU'nun "Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki" konulu "Anket Çalışması" yapmasında sakınca olmadığı yönünde, Anket Değerlendirme Komisyonu tarafından görüş bildirilmiştir. Çalışma evrakları (her sayfası mühürlü olarak) ilişikte sunulmakta olup, 2018-2019 eğitim-öğretim yılı sonuna kadar eğitim faaliyetlerini aksatmadan okul müdürlüğünün gözetiminde, Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Cahit KUŞÇU tarafından, Müdürlüğümüze bağlı ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmen ve idarecilere yönelik mezkur Anket Çalışmasının yapılması Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarımıza arz ederim.

Celalettin EKİNCİ
İl Millî Eğitim Müdür V.

EK: Yazı ve Ekleri (10 Sayfa)

OLUR
19/12/2018

Mustafa ÇEK
Vali a.
Vali Yardımcısı

