

ÖRGÜTSEL SINIZM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Mutlu Tokmak*

ÖZ

Örgütsel sinizm genel olarak çalışanların kurumlarına karşı negatif tutumlarını ifade etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise gönüllülüğe dayalı işgören davranışlarını ifade eden pozitif tutumlar şeklinde tanımlanmaktadır.

Bu çalışmanın amacı örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin yönünü ve ne düzeyde olduğunu tespit etmektir. Ayrıca kurum içerisinde örgütsel sinizm tutumunun azaltılmasında örgütsel vatandaşlık davranışının ne kadar etkili olduğunu ortaya çıkarmaktır. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel sinizm tutumunun azaltılmasında, örgütsel vatandaşlık davranışının etkisi olduğu görülmüştür.

Anahtar Kavramlar: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

A STUDY ON RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

ABSTRACT

Organizational cynicism generally refers to the negative attitudes of employees towards their institutions. Organizational citizenship behavior is defined as positive attitudes that express occupational behavior based on volunteering.

The aim of this study is to determine the direction and degree of the relationship between organizational citizenship behavior and organizational cynicism. It also seeks to determine how effective organizational citizenship behavior is in reducing organizational cynicism within the organization. As a result of this research, it has been seen that organizational citizenship behavior reduces organizational cynicism.

Keywords: Cynicism, Organizational Cynicism, Organizational Citizenship Behavior.

* J. Yzb. Dr., Karacabey İlçe Jandarma Komutanlığı, mutlu-tokmak@hotmail.com

Makalenin kabul tarihi: Ocak 2019

GİRİŞ

Ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş kişilerin oluşturduğu topluluklar genel anlamda örgüt olarak tanımlanmaktadır. İnsanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü iş ortamlarını oluşturan örgütler içerisinde geçirmektedirler. Çalıştığı kurumu benimseyen, oraya aidiyet duygusu ile bağlı olan ve çalışma arkadaşları ile bir arada olmaktan mutluluk duyan bireylerin hem iş hayatlarında hem de özel hayatlarında daha başarılı ve daha mutlu olacakları aşikârdır. Bazı durumlarda işgörenler çalıştıkları kuruma karşı negatif duygular içerisine girmiş olabilirler. Kurumlarının dürüst olmadığı, kayırmacılığın ön planda olduğu vb. negatif tutumlar sergileyebilmektedirler. Bu durum genel anlamıyla örgütsel davranışta sinizm olarak ifade edilmektedir.

Bu çalışmada amaç, çalışmakta olduğu kuruma karşı negatif duygular besleyen ve olumsuz tutum içerisinde olan bireylerin bu durumdan kurtulmalarında örgütsel vatandaşlık davranışının ne derece etkili olduğunu ortaya koymaktır. Bu amaçla, gerek literatür kaynaklarından elde edilen bilgiler, gerekse alan araştırması sonucu elde edilen verilerin analiz edilmesi yoluyla, örgütsel sinizmin azaltılmasında örgütsel vatandaşlık davranışı anlayışının ne derece etkisi olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

I. KURAMSAL ÇERÇEVE

A. ÖRGÜTSEL SİNİZM

En genel anlamıyla sinizm “diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme” olarak tanımlanmaktadır (Brandes, Dharwadkar ve Dean, 1999, s. 150). İnsanların sadece kendi çıkarlarını koruduğunu düşünen ve herkesi çıkarıcı kabul eden kimselere ‘sinik’, bunu ifade etmeye çalışan anlayışa da ‘sinizm’ denmektedir. Sinizm ile ilgili temel düşünce; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlar uğruna yok edildiği şeklindedir (James, 2005). Anderson (1996, s. 154) sinizmi, kişilere, gruplara, ideolojilere, sosyal topluluklara veya kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı bir küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını kapsayan genel veya özel tutum olarak ifade etmektedir. Bateman, Sakano ve Fujita (1992, s. 768) sinizmi, “otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar” şeklinde tanımlamıştır.

Genel sinizm, insan davranışı ile ilgili genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliğidir (Abraham, 2000). Sinizm davranışında bulunan kişiler sinik olarak adlandırılmaktadır ve sinik kişilerin bazı temel özellikleri şu şekildedir (Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008, s. 54):

- Sinik kişiler; yalan söyleme, yapmacık davranma ve başkalarını kullanmayı insanın temel özellikleri olarak görmektedirler,
- Sinik kişiler; insanın seçimlerini yaparken bencil davrandıklarını, insan davranışlarının tutarsız olduğunu ve insanların güvenilmez olduğunu düşünmektedirler,
- Sinik kişiler; genellikle davranışların arkasında saklı güdüler olduğuna inanırlar,

- Sinik kişiler, psikolojik objeye (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ilişkin bir şey düşündüklerinde sıkıntı, tiksinti ve utanç hissedebilirler,
- Sinik kişiler, psikolojik objede dürüstlük ve samimiyet olmadığına dair net ifadeler içeren eleştiriler yapabilirler,
- Sinik kişiler, psikolojik objeyle ilgili deneyim yaşadıklarında genellikle kendi yorumlarıyla olayları anlatır ve alaycı bir mizah kullanırlar.

Örgütsel sinizm ise, örgütsel davranış literatüründe oldukça yeni bir kavramdır ve 1990'lı yılların başından itibaren araştırmalara konu olmaya başlamıştır (James, 2005). Örgütsel sinizm, beklenti, atfetme, tutum, sosyal değişim, duygusal olaylar ve sosyal motivasyon kuramları temelinde bireyin kuruma karşı hissettiği negatif duygular ve küçük düşürücü veya eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumlardır (Kesen ve Akyüz, 2015, s. 50). Simha, Elloy ve Huang (2014, s. 487)'a göre örgütsel sinizm, (1) çalışanların çalıştıkları organizasyona yönelik negatif tutumu, (2) örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair besledikleri inançları ve (3) organizasyonu küçümseyen ve eleştiren davranış eğilimleri şeklinde oluşmaktadır.

Örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Örgütsel sinizm, birçok araştırmada (Arabacı, 2010; Arslan, 2012; Bobbio, Manganelli ve Spadaro, 2006; Brandes vd. 1999; Fındık ve Eryeşil, 2012; İnce ve Turan, 2011; James, 2005; Johnson ve O'Leary-Kell, 2003; Kasalak ve Aksu, 2014; Kılıç, 2015; Özler ve Atalay, 2011; Qian ve Daniels, 2008) *bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları* kapsamında ele alınmıştır.

Bilişsel boyutta, örgütün ve örgütteki kişilerin dürüstlükten yoksun olduğu inancı üzerinde durulmaktadır. Bilişsel boyutun kapsamı incelendiğinde, bireylerin kurum içerisindeki uygulamaların belli kurallara dayandığına, hazırlanan resmi belgelerin ciddi olduğuna, insan davranışlarının istikrarlı ve güvenilir olduğuna, bireylerin dürüst, ahlaklı, içten ve samimi olduğuna inanmadıkları görülmektedir. *Duyuşsal boyutta ise*; örgüte karşı öfke ve kınama gibi nesnel yargılara dayanmayan güçlü duygusal tepkiler yer almaktadır. Hatta bireylerin sinizm seviyeleri arttığında örgütleri akıllarına gelince tiksinti ve utanma duygularını yaşarlar. *Davranışsal boyutta ise*; sinizmin kaynağı olarak örgütteki samimiyet ve dürüstlük eksikliği görülmektedir. Bu boyutta ayrıca örgüt hakkında sert eleştiriler, kötü tahminler ve alaycı mizah ifadeleri yer almaktadır (Kalağan, 2009, s. 46; Kılıç, 2015, s. 62; Kutaniş ve Çetinel, 2010, s. 188).

Yapılan araştırmalar neticesinde kurum içerisinde örgütsel sinizme neden olabilecek önemli unsurlar şu şekilde belirtilmektedir (Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Cartwright ve Holmes, 2006): iş çevrelerinin karakteristik yapısı, işletmelerde örgüt içi politikalar ve uygulamalar arasındaki ayrılık, etik dışı davranışlar, rekabet politikalarında eşit olmayan uygulamalar, kurum içerisinde yetersiz ve eksik iletişim, değişim yönetimi uygulamalarının başarısızlıkla sonuçlanması, yeni istihdam alanlarının yetersiz oluşu, yapılan işin doğası ve yapısı gereği yaşanan olumsuzluklar, çalışanların rol çatışması-rol karmaşası yaşaması ve aşırı iş yükünün, bir kurumda sinizm oluşmasında etkili olduğu görülmektedir.

B.ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Örgütsel vatandaşlık davranışı, 1980'li yıllarda örgütsel araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Bu dönemde dünyada yaşanan sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik değişimler örgütleri değişime ve bu süreci gerçekleştirmede çalışanların ihtiyaçlarına daha fazla değer vermeye itmiştir. Bu dönemde yapılan araştırmaların büyük bir kısmı örgütsel yapı ve örgütsel davranışlarla ilgilidir. Bu bağlamda son yıllarda örgütsel davranışlarla ilgili yapılan çalışmaların dikkat çeken konularından birisi de çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları olmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütün sağlıklı işleyişini engelleyen yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruma, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirme, etkin bir koordinasyon kurarak örgütün verimliliği ile performansını arttırmayı amaçlamaktadır (Basım ve Şeşen, 2006, s. 84).

Organ (1988a) örgütsel vatandaşlık davranışını, “örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve açık bir biçimde tanımlanmayan, ancak bir bütün olarak örgütün etkili ve verimli çalışmasına yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı birey davranışlarının tümü” şeklinde tanımlamaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları, genel olarak örgütün performansı ve etkililiğini artırmak amacıyla işgörenlerin isteğe bağlı olarak sergiledikleri ve örgütün amaç ve misyonunu destekleme, örgüt çıkarlarını şahsi çıkarları üstünde tutma, örgüte yenilikler sunma gibi yapıcı davranışları içermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı geleneksel iş performansını artırıcı davranış olmanın çok ötesinde, uzun dönemli örgütsel başarı için gerekli iş davranışlarını ifade etmektedir. Çalışanların sağduyularına bağlı, örgütün çalışma ahengini düzenleyen olumlu ve rol fazlası davranışlar ile olumsuz kaçınma davranışlarını kapsayan davranışlar bütünü şeklinde tanımlanabilmektedir (Sudak, 2011, s. 32).

Organ (1988a), yaptığı araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyutta incelemiştir. Bunlar; Özgecilik (Altruism), Sportmenlik (Sportmanship), Vicdanlılık (Conscientiousness), Sivil Erdem (Civic Virtue) ve Nezaket (Coutesy) boyutlarıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları kısaca şu şekilde açıklanmaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2013, s. 64):

Özgecilik; İşgörenlerin sorunlar karşısında doğrudan ve gönüllü olarak çalışma arkadaşlarına yardım etmesini ifade etmektedir (Aquino ve Bommer, 2003; Bolat ve Bolat, 2008; Castro, Armario ve Ruiz, 2004). Başka bir tanıma göre özgecilik; birinin diğerine iyilikle gerçekleştirdiği, diğerlerine yarar sağlayan ve kişinin dışarıdan herhangi bir ödül beklemezsizin yaptığı davranış, olarak tanımlanmaktadır (Karadağ ve Mutaftçılar, 2009). Örneğin; yeni işe başlayan çalışanın oryantasyonuna, ağır iş yükünü hafifletmek için yardımcı olmaya, yeni araç ve gereçlerin kullanılmasında ya da gerek duyduğu bilgiye ulaşmasında onlara destek vermeye yönelik davranışlar özgecilik davranışı ile ilişkilidir (Birinci, 2018, s. 105-106; Özler, 2012, s. 107).

Nezaket: Kelime anlamı olarak nezaket, kişilerin birbirlerine saygı ile davranması şeklinde tanımlanmaktadır (Appelbaum, Bartolomucci, Erika ve Boulanger, 2004). Kurumsal alanda nezaket ise, örgüt içindeki iş bölümünden

kaynaklanan sorunları önleme amaçlı (Aquino ve Bommer, 2003), karşılıklı birbirine bağlı olan bireyler arasındaki olumlu iletişimi ifade etmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Sportmenlik: Centilmenlik olarak da ifade edilmekte olan sportmenlik, kurumda karşılaşılan güçlükler ve sıkıntılar karşısında şikâyet etmeden ve olumlu bir tutum içinde çalışmaya istekli olmayı ifade etmektedir (Podsakoff , Mackenzie, Paine ve Bachrach, 2000, s. 517; Sezgin, 2005; Konovsky ve Organ,1996). Bu boyut, işyerindeki istenmeyen gerginliklerden kaçınmak ve kurum içindeki sinerji ortamını korumaya çalışarak olumsuz durumlardan uzak durmaya çalışmaktadır (Polat, 2009).

Vicdanlılık: Çalışanların, yüksek düzeyde çalışma bilincini korumaları, gönüllü olarak düşük seviyedeki görev tanımlamasını ve performansı içeren davranışların ötesinde faaliyet gösterme şeklinde tanımlanmaktadır (Polat, 2009). Bu davranış boyutunda, kişi veya gruplar, verimliliği artırmak adına kurumları için daha çok zaman ayırarak, formel zorunlulukların ötesinde çaba gösterme gayretindedirler (Dipaola ve Mendes da Costa Neves, 2009)

Sivil Erdem: Bu boyutta, kurumun politik hayatına aktif olarak katılmayı ifade etmektedir (Podsakoff ve Mackenzie, 1994). Sivil erdem boyutu, kuruma olan bağlılığın en üst düzeyde olmasını ve örgütsel yaşama aktif ve gönüllü olarak katılımı ifade etmektedir (Bolat ve Bolat, 2008)

Örgütsel vatandaşlık davranışını Williams ve Anderson (1991) iki boyutta ele almaktadır. Williams ve Anderson (1991)'a göre bireye yönelik ve örgüte yönelik olmak üzere örgütsel vatandaşlık davranışı iki boyutta ele alınmaktadır. Bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları; kurumda çalışan işgörenlere yarar sağlayıcı davranışlardır ve amaç işletmeye doğrudan yarar sağlamak değildir. Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarıysa doğrudan örgütün yararı için gösterilen, örgüte yönelik davranışlardır (Begenirbaş ve Meydan, 2012, s. 163). Özgecilik ve nezaket alt boyutları bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarını oluştururken, vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem ise kuruma yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarını oluşturmaktadır (Bitmiş, Sökmen, Bitmiş ve Turgut, 2014, s. 4).

C. ÖRGÜTSEL SINİZM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI İLİŞKİSİ

Örgütsel sinizm, bir kurumun verimliliğini olumsuz yönde etkileyen bir davranış biçimi olmasına karşın örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün ve çalışanların başarısına olumlu yönde katkıda bulunan ve gerçekleştirilmesi istenen bir davranış biçimidir. Bu iki kavram arasında negatif bir ilişki olması beklenmektedir. Örgüt içerisinde psikolojik sözleşme ihlali gibi durumlarla karşılaşılması çalışanların örgüte karşı olan güven duygusunu zedeleyeceğinden örgüt içerisinde örgütsel vatandaşlık davranışı azalmaktadır. Bu durumda örgütsel sinizm oluşmasına neden olur (Abraham, 2000, s. 287; Tazegül Aydın, 2017, s. 45).

Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda ortaya çıkan sonuçlar birbirleriyle tutarlı değildirler. Bazı çalışmalarda olumsuz bir ilişki bulunduğu yönünde bir tespit bulunmuşken bazı çalışmalarda ise aralarında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (James, 2005, s. 33; Kabataş, 2010, s. 47)

Bazı araştırmalarda bu iki kavram arasında negatif ilişki olduğu ileri sürülürken (Evans, Goodman ve Davis, 2011; İçerli ve Yıldırım, 2012; Yetim ve Ceylan, 2011), bazı araştırmalarda ise kavramlar arasında herhangi bir ilişki bulunamadığı belirtilmiştir (Tazegül Aydın, 2017, s. 47).

Andersson ve Bateman'ın (1997) yaptıkları araştırmada, yüksek düzeydeki yönetici ücretlerinin, düşük örgütsel performansın ve ani işten çıkarmaların beyaz yakalı çalışanlarda sinizm oluşturduğunu bulmuşlardır. Ayrıca çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve etik olmayan davranışlarda bulunma arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Sinik çalışanların örgüt adına büyük ihtimalle daha az ekstra rol davranışı sergileyeceklerini belirtmişlerdir.

Andersson (1996, s. 1397–1398) yaptığı araştırmada, işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyi yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyinde azalma olacağını tespit etmiştir. İşgörenler örgütün adil olmayan tavırlar içerisinde olduğunu düşündüklerinde çalıştıkları örgüte karşı sinik tutumlar geliştirmeye başlayacakları öngörüsünde bulunmaktadır. Örneğin çok uzun saatler boyunca çalışmak veya birinin iş tanımında kesin olarak belirtilmeyen bir davranışı örgütün iyiliği için yerine getirmesi gibi davranışlar artık çalışan için bir anlam ifade etmeyecektir. Bunun sonucu olarak da çalışanlar sadece işin gerektirdiği kadar çalışmaya başlayacak ve daha fazlasını yerine getirmek için bir çaba içine girmeyeceklerdir (İçerli ve Yıldırım, 2012, s. 171; Kabataş, 2010, s. 11).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri tespit etmek ve örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarının (*Özgecilik, Nezaket, Sportmenlik, Vicdanlılık, Sivil Erdem*), örgütsel sinizm ve alt boyutları (*Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal Sinizm*) üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₂: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyutları, örgütsel sinizm (genel) üzerinde etkilidir.

H₃: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyutları, bilişsel sinizm üzerinde etkilidir.

H₄: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyutları, duyuşsal sinizm üzerinde etkilidir.

H₅: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyutları, davranışsal sinizm üzerinde etkilidir.

II. METODOLOJİ

A.ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın amacı örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla alan araştırması yapılmıştır. Alan araştırmasında anket yönteminden yararlanılmıştır.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini belirlemek amacıyla Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından geliştirilen “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” ölçeğinden yararlanılmıştır. İşgörenlerin örgütsel sinizme ilişkin görüşleri ise Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sinizm Ölçeği”nden yararlanılarak elde edilmiştir. Hem örgütsel sinizm hem de örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının belirlenmesi için orijinal ölçekte yer alan faktörler kullanılmıştır.

Araştırmanın amacına yönelik geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için korelasyon ve çoklu regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

B. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ VE VERİLERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmanın ana kütesini, bir ilimizde güvenliği sağlamak amacıyla görevlendirilen kamu personeli oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile katılımcılara ulaşılmış ve 123 kişiden analiz edilmeye uygun veri elde edilebilmiştir. Araştırma bir ilde faaliyet gösteren güvenlik personelini kapsadığı için genelleme yapma iddiasında değildir. Bu durum araştırmanın başlıca kısıtını oluşturmaktadır. Bu kısıta rağmen araştırmanın; çalışanlara, yöneticilere ve konu ile ilgilenen araştırmacılara önemli katkı sunacağı düşünülmektedir.

Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda daha önce yapılmış araştırmalarda geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ve literatürde kabul gören ölçekler kullanılmıştır. Anket formu, demografik sorular, örgütsel sinizm ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunda 5’li likert ölçeği kullanılmış olup 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum’ u ifade eden skaladan meydana gelmektedir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Araştırmada işgörenlerin örgütsel sinizme yönelik görüşlerinin tespit edilmesi için Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş 13 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır. Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği bir çok araştırmada (Bobbio vd., 2006; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007; FitzGerald, 2002) kullanılmış geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Araştırmada Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından geliştirilen ve Organ (1988b)’ın boyutlarının temel alındığı 5 faktörlü (özgecilik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık, sivil erdem), her bir faktörü dört soruyla ölçülen toplam 20 soruluk örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği

kullanılmıştır. Ölçek, İşbaşı (2000) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve pek çok çalışmada (Erdoğan, 2018; Gök, 2007; Kabataş, 2010) kullanılmıştır.

C. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırma bulgularının değerlendirilmesinde IBM SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Belirlenen hipotezler %95 güven aralığında test edilmiştir. Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine yönelik elde edilen anket verilerinin açıklayıcı faktör analizi için yeterli sayıda olmayışından dolayı, orijinal çalışmada yer alan faktörler ve içeriğindeki maddelerin ortalamaları alınarak analizler gerçekleştirilmiştir.

1. Demografik Veriler

Araştırmaya katılan 123 kamu çalışanının; yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durumu vb. demografik bilgileri aşağıda yer almaktadır.

Yaş: Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının yaş dağılımları incelendiğinde 25 yaş ve altında 27 (%22) kişi, 26-31 yaş arası 67 (%54,5) kişi, 32-37 yaş arası 20 (%16,3) kişi, 38 yaş ve üzerinde ise 9 (%7,3) kişi olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyet: Araştırmaya katılan kamu güvenlik çalışanlarının mesleki görevleri gereği tamamı erkek personelden oluşmaktadır.

Eğitim: Araştırmaya katılanlardan 3'ü (%2,4) ilköğretim, 63'ü (%51,2) lise, 21'i (%17,1) yükseköğretim-önlisans, 36'sı (%29,3) ise lisans eğitimi mezunudur.

Medeni Durum: Araştırmaya katılanların 80 (%65) i evli, 43 (%35)'ü bekârdır.

Gelir: Araştırmaya katılanların gelir durumları incelendiğinde, 17 (%13,8) kişi 3001-4000 TL arasında, 60 (%48,8) kişi 4001-5000 TL arasında, 39 (%31,7) kişi 5001-6000 TL arasında, 7 (%5,7) kişi ise 6001 TL ve üzerinde gelir elde etmektedir.

Kurumda Çalışma Yılı: Araştırmaya katılan kişilerin şu anda çalıştıkları kurumdaki deneyimleri incelendiğinde, 1-3 yıl arası deneyimi olan 62 (%50,4) kişi, 4-6 yıl arası 46 (%37,4) kişi, 7 yıl ve üzerinde kurum deneyimi olan kişi sayısı ise 15 (%12,2)' tir.

Mesleki Deneyim: Araştırmaya katılan kişileri meslekteki deneyimleri incelendiğinde 1-4 yıl arası olan 66 (%53,7) kişi, 5-8 yıl olan 27 (%22) kişi, 9-12 yıl arası olan 13 (10,6) kişi ve 13 yıl üzeri mesleki deneyimi olan kişi sayısı ise 17 (%13,8)' dir.

2. Güvenilirlik Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesine yönelik oluşturulan ölçeğin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) %89,6 çıkmıştır. Bu sonuç, örgütsel sinizm ölçeğinin oldukça yüksek düzeyde güvenilir olduğunu ve ölçülmek istenilen özelliğin büyük olasılıkla doğru biçimde ölçüldüğünü göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin güvenilirliği

(Cronbach's Alpha) ise %93,6'dır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği' de oldukça yüksek düzeyde güvenilir bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik betimsel istatistik verilerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 1: Örgütsel Sinizm Ölçeği Betimsel İstatistiği

Örgütsel Sinizm Boyutları	N	Min.	Max.	Ort.	S.S.
Bilişsel Sinizm	123	1,00	5,00	3,84	0,79
Duyuşsal Sinizm	123	1,00	5,00	3,23	1,09
Davranışsal Sinizm	123	1,00	5,00	2,88	1,16
Örgütsel Sinizm (Genel)	123	1,00	4,77	3,36	0,82

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin betimsel istatistik verileri incelendiğinde bilişsel sinizm ortalamasının 3.84, duyuşsal sinizmin 3.23, davranışsal sinizmin 2.88 olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinin genel ortalaması ise 3.36'dır. Ortalama değerleri 5'li likert sistemi skalası üzerinden değerlendirildiğinde çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin orta değer üzerinde olduğu görülmektedir. Bilişsel sinizm boyutunun diğer sinizm düzeylerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Betimsel İstatistiği

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları	N	Min.	Max.	Ort.	S.S.
Özgecilik	123	1,00	5,00	3,90	1,10
Nezaket	123	1,25	5,00	4,02	0,98
Sportmenlik	123	2,00	4,25	3,27	0,64
Vicdanlılık	123	1,00	5,00	3,96	1,18
Sivil Erdem	123	1,00	5,00	3,37	1,07
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Genel)	123	1,40	4,80	3,70	0,83

Tablo 2'de örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ile ilgili betimsel istatistik verileri incelendiğinde ortalama değerlerin üzerinde oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinden en yüksek ortalamanın nezaket ve vicdanlılık boyutunda olduğu, en düşüklerinin ise sportmenlik ve sivil erdem boyutunda olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı genel ortalaması incelendiğinde 3,70 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

3.Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmanın amacına yönelik geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde korelasyon ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Hipotez sonuçları ve elde edilen tablolar aşağıda yer almaktadır.

H₁: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasında ilişkiyi test etmek amacıyla geliştirilen hipotez 1 için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 3: Hipotez 1'e Yönelik Korelasyon Analizi Tablosu

Korelasyonlar		Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm	Örgütsel Sinizm (Genel)
Özgecilik	Pearson	-,127	-,339**	-,218*	-,281**
Nezaket	Pearson	-,135	-,399**	-,266**	-,329**
Sportmenlik	Pearson	-,029	-,455**	-,478**	-,405**
Vicdanlılık	Pearson	-,087	-,402**	-,376**	-,360**
Sivil Erdem	Pearson	-,346**	-,475**	-,390**	-,492**
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Genel)	Pearson	-,183*	-,490**	-,401**	-,443**

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişkinin test edildiği hipotez 1 kabul edilmiştir. Genel olarak kurumdaki çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü (%44,3) bir ilişki vardır. Bilişsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık alt boyutlarından sadece sivil erdem (%18,3) boyutu ile ilişki tespit edilmiştir. Bilişsel sinizmin genel örgütsel vatandaşlık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Duyuşsal ve davranışsal sinizmin, örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının tamamı ile negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu anlaşılmaktadır. Genel olarak bakıldığında çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel sinizm tutumunu negatif yönde etkilediği yorumu yapılabilir. Sonuç olarak hipotez 1 kabul edilmiştir.

İçerli ve Yıldırım (2012, s. 174) tarafından sağlık çalışanları üzerine yapılan benzer bir çalışmada; vicdanlılık ve sportmenlik boyutlarının, örgütsel sinizm ve alt boyutları ile herhangi bir ilişkisinin olmadığı, sivil erdem ve nezaket boyutunun pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mete ve Serin (2015, s. 154) tarafından öğretmenlere yönelik yapılan benzer bir çalışmada ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm tutumu arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tazegül Aydın (2017, s. 80) tarafından öğretmenlere yönelik yapılan çalışmada da negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

H₂: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyutları, örgütsel sinizm (genel) üzerinde etkilidir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına aşağıda yer verilmektedir.

Tablo 4: Hipotez 2'ye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm (Genel)						
Bağımsız Değişkenler	R ²	F	β	t	P	Durbin Watson
Özgecilik	,310	10,535**	,250	1,700	,092	1,907
Nezaket			-,135	-,776	,439	
Sportmenlik			-,305	-2,763	,007**	
Vicdanlılık			-,042	-,550	,584	
Sivil Erdem			-,364	-3,897	,000**	

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4'deki regresyon modeli incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı (özgecilik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) örgütsel sinizm üzerinde %31 ($p=,000$) oranında etkilidir. Örgütsel sinizm tutumundaki değişikliğin yaklaşık %31'lik kısmı örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları ile açıklanmaktadır. Yapılan regresyon analizinde Durbin-Watson istatistiği değeri 1,5-2,5 aralığında olup ($DW= 1,907$), değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı anlaşılmaktadır. Beta değerleri incelendiğinde özgecilik, nezaket ve vicdanlılık boyutlarının bir etkisinin olmadığı, sportmenlik ($\beta=-,305$) ve duygusal denge boyutunun negatif yönde ($\beta=-,364$) etkilediği görülmektedir. Hipotez 2 örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları sportmenlik ve sivil erdem açısından kabul edilirken, özgecilik, nezaket ve vicdanlılık boyutları açısından red edilmiştir.

Mete ve Serin (2015, s. 154) tarafından öğretmenlere yönelik yapılan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel sinizm tutumunun azaltılmasında %40 düzeyinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

H₃: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyutları, bilişsel sinizm üzerinde etkilidir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu elde edilen veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 5: Hipotez 3'e Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Bilişsel Sinizm						
Bağımsız Değişkenler	R ²	F	β	t	P	Durbin Watson
Özgecilik	,177	5,046**	,128	,828	,409	1,621
Nezaket			,009	,047	,962	
Sportmenlik			,138	1,194	,235	
Vicdanlılık			,103	1,272	,206	
Sivil Erdem			-,465	-4,749	,000**	

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı (özgecilik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık, sivil erdem)'nin örgütsel sinizm alt boyutlarından "Bilişsel sinizm" üzerindeki

etkisinin sorgulandığı hipotez 3’de R^2 değeri 0,177 ($p=,000$) çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, bilişsel sinizm üzerinde %17,7 oranında etkilidir. Yapılan regresyon analizinde Durbin-Watson istatistiği değeri 1,5-2,5 aralığında olup ($DW=1,621$), değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı görülmektedir. Beta değerleri incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından sadece sivil erdem boyutunun ($\beta= -,465$) negatif yönde etkilediği görülmektedir. Diğer örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının bilişsel sinizm üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Hipotez 3 sivil erdem alt boyutu için kabul edilirken, diğer alt boyutlar açısından red edilmiştir.

H₄: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyutları, duyuşsal sinizm üzerinde etkilidir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının duyuşsal sinizm üzerindeki etkisini test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 6: Hipotez 4’e Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Duyuşsal Sinizm						
Bağımsız Değişkenler	R^2	F	β	t	P	Durbin Watson
Özgecilik	,324	11,235**	,322	1,655	,101	2,068
Nezaket			-,343	-1,497	,137	
Sportmenlik			-,500	-3,432	,001**	
Vicdanlılık			-,076	-,752	,453	
Sivil Erdem			-,312	-2,532	,013**	

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6’da sonuçlarına yer verilen çoklu regresyon modeli incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışının (özgecilik, nezaket, sportmenlik, vicdanlılık, sivil erdem) duyuşsal sinizm üzerinde %32,4 ($p=,000$) oranında etkili olduğu görülmektedir. Yapılan çoklu regresyon analizinde Durbin-Watson istatistiği değeri 1,5-2,5 aralığında olup ($DW= 2,068$), değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı görülmektedir. Beta değerleri incelendiğinde özgecilik, nezaket ve vicdanlılık boyutlarının duyuşsal sinizm üzerinde bir etkisinin olmadığı, sportmenlik ($\beta= -,500$) ve sivil erdem ($\beta= -,312$) boyutlarının negatif yönde etkisinin olduğu görülmektedir. Hipotez 4, örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından sportmenlik ve sivil erdem için kabul edilirken, özgecilik, nezaket ve vicdanlılık boyutları açısından red edilmiştir.

H₅: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve alt boyutları, davranışsal sinizm üzerinde etkilidir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının davranışsal sinizm üzerindeki etkisini tespit etmek üzere geliştirilen 5.hipotez için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Çoklu regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlara aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 7: Hipotez 5'e Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Davranışsal Sinizm						
Bağımsız Değişkenler	R ²	F	β	t	p	Durbin Watson
Özgecilik	,308	10,423**	,332	1,594	,114	1,946
Nezaket			-,106	-,432	,667	
Sportmenlik			-,665	-4,257	,000**	
Vicdanlılık			-,190	-1,741	,084	
Sivil Erdem			-,289	-2,190	,030**	

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarının davranışsal sinizm üzerindeki etkisinin test edildiği hipotez 5'de R² değeri 0,308 ($p=,000$) çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, davranışsal sinizm üzerinde yaklaşık %31 oranında etkilidir. Yapılan regresyon analizinde Durbin-Watson istatistiği değeri 1,5-2,5 aralığında olduğu (DW= 1,946) ve değişkenler arasında oto korelasyon olmadığı görülmektedir. Beta değerleri incelendiğinde özgecilik, nezaket ve vicdanlılık boyutlarının bir etkisinin olmadığı, sportmenlik ($\beta= -,665$) ve sivil erdem ($\beta= -,289$) boyutlarının negatif yönde etkilediği görülmektedir. Hipotez 5, sportmenlik ve sivil erdem boyutları açısından kabul edilirken, özgecilik, nezaket ve vicdanlılık boyutları için red edilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada, işgörenlerin kurumlarına karşı negatif tutumlar içerisinde olmasını ifade eden örgütsel sinizm anlayışının azaltılmasında, örgütsel vatandaşlık davranışı uygulamalarının ne derece etkili olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla geliştirilen hipotezlerin analizi neticesinde örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bir kurumda, işgörelere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı uygulamaları geliştirilirse örgüte karşı olumsuz tutumları olan sinizm anlayışlarının azaldığı ve daha pozitif düşündükleri sonucu ortaya çıkmıştır. Genel olarak örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İlgili literatür incelendiğinde, benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Abraham (2000, s. 269), Andersson (1996, s. 1397), Mete ve Serin (2015, s. 154) ve Tazegül Aydın (2017, s. 80) yaptıkları araştırmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Kamu kurumu çalışanları üzerinde yapılan bu araştırmada, işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin ortanın üzerinde olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm alt boyutlarından sadece davranışsal sinizmin ortalama düzeyin altında olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum değerlendirildiğinde, çalışanların kurumları ile ilgili içinde buldukları sinizm tutumu, kurumlarına karşı sert eleştiri ve alaycı davranışlar sergileme aşamasına geçmemiştir.

Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ortalamanın üzerinde bir seviyededir. Bu durumun çalışanlar lehine geliştirilmesi, örgüte karşı sinik tutumların azalmasına katkıda bulunacaktır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmesine yönelik uygulamaların, çalışanların örgütsel sinizm tutumlarını azaltıcı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Özellikle, örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından sportmenlik ve sivil erdem boyutlarının örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Mete ve Serin (2015, s. 154) ile Erdoğan ve Bedük (2013, s. 28) tarafından yapılan araştırmalar neticesinde de benzer sonuçlar elde edilmiş, örgütsel vatandaşlık davranışının örgüte karşı sinik tutum üzerinde negatif etkisinin olduğu belirlenmiştir.

İşgörenlerin birlikte çalıştıkları kurum çalışanlarına yönelik dürüst, samimi, içten ve ahlaklı olmadıklarına dair tutum geliştirdikleri bilişsel sinizm boyutunda ise, örgütsel vatandaşlık davranışının etkisinin diğerlerine nazaran daha düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bilişsel sinizm tutumunun azaltılmasında sivil erdem davranışının etkili olduğu anlaşılmaktadır. Erdoğan ve Bedük (2013, s. 28) tarafından yapılan araştırmada da, örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından nezaket, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarının bilişsel sinizm tutumunu azaltıcı etkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

Kurumlarına karşı güçlü duygusal tepkilerin beslendiği duyusal sinizm tutumunun azaltılmasında, örgütsel vatandaşlık davranışının etkisinin olduğu belirlenmiştir. Özellikle sportmenlik ve sivil erdem davranışlarının duyusal sinizmi azaltıcı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erdoğan ve Bedük (2013, s. 28) tarafından yapılan araştırmada da, örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından sivil erdem boyutunun duyusal sinizmi azaltıcı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Çalıştıkları kuruma karşı sert eleştirilerde bulunma, kötü tahminler ve alaycı mizah ifadelerinin ön planda olduğu davranışsal sinizm tutumunun azaltılmasında da, örgütsel vatandaşlık davranışı uygulamalarının etkili olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle sportmenlik ve sivil erdem davranışlarının, davranışsal sinizmi azaltmada etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Erdoğan ve Bedük (2013, s. 28) tarafından yapılan araştırmada da, örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından özgecilik ve centilmenlik boyutlarının davranışsal sinizm tutumunu azaltıcı etkisinin olduğunu tespit edilmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, işgörenlerin çalıştıkları kuruma karşı olumsuz tutum ve davranışlarda bulunmalarını azaltmak için örgütsel vatandaşlık davranışı anlayışının geliştirilmesi gerekmektedir. Bireysellikten ziyade takım halinde hareket etmenin ve ihtiyacı olduğunda iş arkadaşlarına yardımcı olan bireylerin sinik tutumları da azalacaktır. Ayrıca iş ortamında nezaketin ön planda tutulduğu, centilmenlik anlayışının benimsendiği, çalışanların kurumlarına karşı gönüllü olarak verimliliği artırma konusunda çaba sarf ettikleri, kurumsal faaliyetlere aktif olarak katıldığı yani örgütsel vatandaşlık davranışının yüksek olduğu kurumlarda, örgüte karşı sinizm tutumlarında da azalma olacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Kurum yöneticilerinin, örgütsel vatandaşlık davranışı

anlayışının geliştirilmesine yönelik çaba içerisinde bulunmaları, çalışanların kurumlarını benimsemelerini ve pozitif tutum içerisinde olmalarını sağlayacaktır.

Sonraki araştırmalara tavsiye olarak, işletmelerde örgütsel sinizm tutumlarını azaltacak diğer faktörlerin neler olabileceği konusu araştırma önerisi olarak değerlendirilebilir. Ayrıca daha genel bir örneklem grubunda, hem kamu hem de özel sektör çalışanları üzerinde karşılaştırmalı olarak örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework, *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997), Cynicism in the workplace: some causes and effects, *Journal of Organizational Behavior*, 18 (5), 449-469.
- Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Erika, B. ve Boulanger, J. (2004). Organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust *Management Decision*, 42 (1), 13- 40.
- Aquino, K. ve Bommer, W. H. (2003). Preferential mistreatment: how victim status moderates the relationship between organizational citizenship behavior and workplace victimization, *Organization Science*, 14(4), 374-385.
- Arabacı, İ. B. (2010). The Effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors, *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61 (4), 84-101.
- Bateman, T. S., Sakano, T. ve Fujita M. (1992). Roger, me and my attitude: film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 768-771
- Beğenirbaş, M. ve Meydan, C. H. (2012). Duygusal emeğin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisi: öğretmenler üzerinde bir araştırma *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 1-24.
- Birinci, M. (2018). *İşyerinde psikolojik taciz ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü üzerine bir araştırma*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bobbio, A., Rattazzi, A. A. M. ve Spadaro S. (2006). Organizational cynicism contribution of the Italian version of Brandes, Dharwadkar and Dean's Scale, *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 13 (1), 5-23.

- Bolat, O.İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), 75-94.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean J.W. (1999). Does organizational cynicism matter? employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*. Philadelphia, 150-153
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The Meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199-208.
- Castro C. B., Armario, E.M. ve Ruiz, D. M. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty, *International Journal of Service Industry Management*, 15 (1), 27-53.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Dipaola, M. F. ve Mendes da Costa Neves, P. M. (2009). Organizational citizenship behaviors in American and Portuguese public schools: Measuring the Construct Across Cultures. *Journal of Educational Administration*, 47(4), 490-507.
- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama*, (Yayımlanmamış doktora tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1(6), 17-36.
- Erdost, H. E, Karacaoğlu K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi *15.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, içinde (ss. 514-524) Sakarya.
- Evans, W. R, Goodman, J.M ve Davis, W. D. (2010). The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism, ocb, and employee deviance. *Human Performance*, 24 (1), 79-97.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, In: *International Iron & Steel Symposium*, İçinde (ss. 1250-1255), Karabük.
- Fitzgerald, M.R. (2002). *Organizational cynicism: its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style*, (Unpublished doctoral dissertation), University of Cincinnati.
- Gök, E.E. (2007). *Örgütsel kültür bağlamında örgütsel vatandaşlık olgusu ve bir araştırma*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- İçerli, L. ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinizizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 4 (1), 167-176.
- İnce, M. ve Turan Ş. (2011). Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's public institutions, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37, 104-121.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- James M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems*, (Unpublished doctoral dissertation), The Florida State University.
- Johnson, J. L. ve O'leary Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-647.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2010, 27, 83-97.
- Karadağ, E. ve Mutağçılar, I. (2009). Prososyal davranış ekseninde özgecilik üzerine teorik bir çözümleme, *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 41-70.
- Kasalak, G. ve Aksu, M. B. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14 (1), 115-133.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2015). Akademik özyeterlik algısı, örgütsel güven ve örgütsel sinizm ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (3), 47-68.
- Kılıç, R. (2015). İşgörenlerin duygusal zekâları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 59-73.
- Konovsky, M. A. ve Organ D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 17, 253-266.
- Kutanis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 186-195.

- Mete, Y. A. ve Serin, H. (2015). Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki, *Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi* 12 (2), 147-159.
- Organ, D. W. (1988a). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*, Lexington: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1988b). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis, *Journal of Management*, 14(4), 547-557.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 117-135.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm, İçinde: M. Özdevecioğlu, H. Karadal (ed.) *Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, Ankara, İlke Yayınevi.
- Özler, D. E. (2010). *Örgütsel davranışta güncel konular*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özler, D. E. ve Atalay, C. G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector, *Business and Management Review*, 1 (4), 26-38.
- Podsakoff, P. M. ve Mackenzie, S. B. (1989). *A second generation measure of organizational citizenship behavior*, (Unpublished Manuscript), Bloomington: Indiana University.
- Podsakoff, P. M. ve Mackenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness, *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- Podsakoff, P. M. ve Mackenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (ocb) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 1591-1596
- Qian, Y. ve Daniels, T. D. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change, *Corporate Communications: An International Journal*, 13 (3), 319-332.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 317-339.

- Simha, A., Elloy, D. F. ve Huang, H. C. (2014). The moderated relationship between job burnout and organizational cynicism, *Management Decision*, 52(3), 482-504.
- Sökmen, A., Bitmiş, M. G. ve Turgut, H. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği: geçerlilik ve güvenilirliğinin yeniden değerlendirilmesi, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 1-14.
- Sudak, M. K. (2011). *Kişilik tipleri, duygusal zekâ, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi üzerine bir araştırma*, (Yayımlanmamış doktora tezi), Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tazegül Aydın, Y. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ ilçesi örneği*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Williams, L. J. ve Anderson, S. F. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17 (3), 601-617.
- Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma, *E-Journal of New World Sciences Academy* 6 (1), 682-695.