

## ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

### EVALUATION OF CYNICISM IN TERMS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN TERMS: A STUDY IN HEALTH SECTOR

Pınar ERDOĞAN

Aykut BEDÜK

1.Selçuk Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, [pinarayturk@hotmail.com](mailto:pinarayturk@hotmail.com)

2.Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Öğretim Üyesi, [abeduk@hotmail.com](mailto:abeduk@hotmail.com)

#### Özet

Bu çalışmanın amacı, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Örgütsel sinizm bireyin örgütü hakkındaki olumsuz düşüncelerini ifade ederken, örgütsel vatandaşlık “biçimsel ödöl sistemini dikkate almadan, bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllölük esasına dayalı birey davranışı” olarak tanımlanmıőtır. Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyut olmak üzere üç boyut vardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise, özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve sportmenlik boyutlarından oluőmaktadır. Bu ilişkiyi incelemek amacıyla, Karaman Devlet Hastanesi ve ek binaları çalışanlarından anket yöntemiyle bilgi toplanmıőtır. Anketlerin tamamı çalışanlara uygulanmıő ve iőyerlerini değerlendirmeleri istenmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının bazı boyutları ile örgütsel sinizmin bazı boyutları arasında düşük düzeyde negatif ilişki tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sinizm, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

#### Abstract

The purpose of this study is to analyze the relationship between organizational cynicism and organizational citizenship behavior. While organizational cynicism points out negative thoughts of and individual about his/her organization, organizational citizenship is defined as " individual behavior based on voluntary basis, which helps the organization to realize its functions as a whole without taking formal reward system into account". Organizational cynicism has three dimensions as cognitive, affective and behavioral. On the

other hand, organizational citizenship behavior is composed of altruism, scrupulousness, informing based on courtesy, civic virtue and sportsmanship. In order to analyze this relationship, information was collected through questionnaire from the employee working in both Karaman State Hospital and its additional buildings. All questionnaires were given to the employees and they were asked to evaluate their workplaces. As a result of the statistical analysis performed, mild negative relationships were determined between some of the dimensions of organizational cynicism and organizational citizenship behavior.

**Keywords:** Cynicism, Organizational Cynicism, Organizational Citizenship Behavior

## GİRİŞ

Bir yaşam biçimi olan ve “dünyevi sorunlardan, zevklerden kaçınıp erdemli olma yolu” anlamına gelen sinizm kavramı her ne kadar milattan önceki dönemlerde ortaya çıktıysa da, örgüt boyutunda incelenmesi 1980’lerde başlamıştır. Kişinin karşı taraf için olumsuz düşünce, duygu ve davranışlarına yansıttığı bu tutum, ne var ki her iki taraf için de herhangi bir yarar sağlamamakta, aksine özellikle örgüte oldukça zarar verebilmektedir. Nitekim kişi, örgüte olan bağlılığını azaltmakta, örgüt içerisindeki vatandaşlık görevlerini bırakabilmekte ve daha da önemli olarak işten ayrılabilir. [18]

ÖVD kavramı ise sinizme göre yeni bir kavramdır. Tüm iş dünyası çalışanlarına yüksek kişisel tatmin sağlayan ve aynı zamanda mükemmellik ve etkinliği de göz önünde tutan yüksek performanslı örgütler için arayışını sürdürmektedir. Böyle bir sonuca erişebilmenin psiko-sosyal yollarından birisi kişilik ile çalışma hayatı arasındaki içten gelen uyumu sağlayacak en önemli kavramlardan biri olan ÖVD kapsamına giren davranış türlerini tüm çalışanlar da geliştirebilmektir. Bu nedenle örgütlerin etkinliği üzerinde önemi birçok araştırmayla ispatlanmış olan ÖVD kavramını, yapısını ve örgütlerin etkinliği üzerindeki etkilerini bilmek onları örgüt içinde arayıp bulmak ve ortaya çıkartmak için önem arz etmektedir. [2] Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırmanın sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde bir ilişki olması beklenmektedir.

Çalışmada, sinizm kavramı, örgütsel sinizm kavramı ve boyutları örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ve boyutları, incelenmiş ve sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

## 1. SİNİZM KAVRAMI VE BOYUTLARI

Sinizm kavramı çok eski ve geniş bir kavram olmasına rağmen, günümüzde popüler olmaya başlamıştır. Nitekim sinizm sosyal bilimler alanında; felsefe, din, politika, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi değişik disiplinlerin konusu olarak ele alınmaktadır. [40]

Sinizm (kinizm), Sofist Gorgias'ın ve daha sonra da Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes'in öğretileridir. [47] Atina'lı Antisthenes (İ.Ö. 444-368), insanın tam bağımsızlık ve özgürlüğünü savunan, erdeme ve mutluluğa böylelikle erişebileceğini ileri süren bir okul kurmuştur. Antisthenes'e göre, insanın ereği mutluluktur, mutluluk da her türlü bağdan kurtulmuş içsel bir özgürlükle gerçekleşir. İstenilecek tek şey erdem, kaçınılacak tek şey erdemsizliktir. Gerçek erdem, insanın hiçbir değere bağlı ve tutsak olmamasıyla elde edilir. Kinik adı, bir anlayışa göre, okulun kurulduğu Kynosarges gymnasimundan, başka bir anlayışa göre, Yunanca köpek anlamına gelen kyon sözcüğünden türemiştir.. Kinizm öğretilerini, kurucusu Antisthenes'ten sonra Krates, Kseniades, Oneskrites, Sinop'lu Diyojen sürdürmüşlerdir. [22]

Diyojen'e neden günün aydınlığında elinde yanan bir fenerle dolaştığı sorulduğunda, “-dürüst bir insan arıyorum!”cevabını vermiştir. Bu özlü söz, insanların gerçekte dürüst olmadığı yönündeki inancı temsil eden sinizm kavramını ironik olarak tanımlamaktadır. [19]

Günümüzde ise “bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye sinik ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denmektedir. Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphecilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik” ve “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, günümüzde bireyin “kusur bulan, zor beğenir, eleştirir” olması anlamı daha baskındır. [19] Abraham sinizmi; güçlü olumsuz duyguları ve küçümseme, öfke, sinir, utanç ve sıkıntı gibi duygusal unsurları harekete geçirmek olarak tanımlamaktadır. Sinizmde temel inanç dürüstlük, adalet ve içtenliğin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir. [25] Sinikler kendi örgütlerine karşı öfke duyarlar. Onlar örgütlerini düşününce sıkıntı, tiksinti hatta utanç duyarlar. Sinikler dürüstlük eksikliği, samimiyetsizlik konularında örgütü sert bir şekilde eleştirirler. [11]

Oxford İngilizce sözlükte sinik kavramını “insanın niyet ve faaliyetlerinin iyilik ve samimiyetine inanmama eğilimi gösteren ve iğneli söz ve alaylarıyla bunu ifade etmeyi alışkanlık haline getirmiş kişi; küçümseyen, tenkitçi” şeklinde tanımlanmaktadır. [14]

Literatürde işyerinde sinizm kavramı iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Birincisi, bireyin kişiliğinden kaynaklanan ve yaşama bakış açısını yansıtan ‘genel sinizm’dir. Sinizm hakkında yapılan araştırmaların çoğu genel sinizmi insanın doğuştan gelen kişilik özellikleri

ile ilişkilendirmiştir. [16] Diğeri ise bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olan örgütsel faktörleri temel alan “örgütsel sinizm”dir. [26]

Örgütsel sinizm, literatürde yeni bir kavram olmasına rağmen örgütleri derinden etkileyen bir durum oluşturduğu için gittikçe daha çok önemsenmeye başlanmıştır. Örgütsel sinizm, bireyin örgütü hakkındaki olumsuz düşüncelerini ifade etmektedir. Bireylerin örgütleriyle ilgili; öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olması şeklinde ifade edilebilen sinizm, çalışanlar ve örgütler açısından birçok sorunu beraberinde getirmektedir. [36]

Dean ve diğerleri, örgütsel anlamda sinizmi; “bireyin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği negatif/olumsuz tutum” olarak ifade ederek bu kavramı üç boyutta ele almışlardır. Bu boyutlar:

- Örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı (belief)
  - Örgüte karşı geliştirilen negatif tutum (affect)
  - Örgüte karşı hor gören, aşağılayıcı eylemler ve eleştirel davranışlar
- Geliştirir (behavior)

**Bilişsel Boyut (Belief):** Örgütsel sinizmin ilk boyutu, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin bir inancıdır. Oxford İngilizce Sözlüğünde dürüstlük şöyle tanımlanmaktadır: Ahlaki kurallarda sağlamlık, bozulmamış erdemli bir karakter, özellikle de gerçeklik ve adalet ilişkisi hakkında doğruluk, dürüstlük ve samimiyet. Örgütsel sinizmin sözlük tanımını bu bilgilerle ilişkilendirirsek; sinizm, insanı harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete ve iyiliğe inanmama mizacı olarak tanımlanmaktadır. Böylece, örgütsel sinikler, çalıştıkları örgütün uygulamalarının, örgütün adaletlilik, dürüstlük ve samimiyet gibi birtakım ilkelerden yoksun bulunduğunu gösterdiğine inanırlar. Sinikler ayrıca, bu tür ilkelerin sıklıkla kişisel çıkarlara kurban edildiğine ve vicdansız davranışların standart olduğuna inanabilirler. Ayrıca, sinikler sıklıkla eylemlerin altında gizli nedenlerin bulunduğuna inanırlar. [14]

**Duyuşsal Boyut (Affect):** Örgütsel sinizmin bu boyutunda örgüte karşı olumsuz tutumlar duyuşsal tepkilerden oluşur. Duyuşsal tepki dokuz temel duygudan oluşur. Bu duygular heyecan, sevinç, şaşırma, sıkıntı öfke, iğrenme, hor görme, korku ve utanç duygularıdır. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu bu hislerden oluşur. İronik olarak, sinikler örgütlerini kendi standartlarına dayanarak yargılayıp kusurlu bulduklarında, kendilerinin örgüte olan üstünlüklerinden dolayı hatta gizli bir zevk bile duyabilirler. Bu yüzden siniklerin örgütleri hakkında sadece birtakım inançları bulunmadığını aynı zamanda bu inançlarla ilgili birtakım duygular da yaşadıkları da görülebilir. [14]

**Davranışsal Boyut (Behavior):** Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyutta; örgüte karşı olumsuz ve genellikle aşağılayıcı davranışlar gösterme eğilimi anlamına gelir. Eski siniklerde örgüte karşı göstermiş olduğu sinik davranışlarının altında örgütün dürüstlük, samimiyet vb. özelliklerden yoksun olduğu düşünceleri vardır. Bunların yanında çalışanlar mizahı, sinik tutumlarını ifade etmek için çok kullanırlar. Örgütsel sinikler, örgütte geleceğe dair eylemler hakkında kötümser tahminlerde bulunmaya eğilimlidirler. [14]

Örgütsel Sinizmin nedenleri farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde belirtilmiştir. Gül ve Ağıröz [21] sinizmin nedenlerini “ bireyin iş ahlakının kuvvetli olması, söz konusu bireyin örgütüne katkı sağlamak için çaba içerisinde olması ve hatta bunun için azami çaba sarf etmesi anlamlarını taşımaktadır. Tüm bu çabalarının karşılığında birey itibar ve saygı görme beklentisi içine girmektedir. Fakat örgüt tarafından bu fedakâr ve gayretli çalışanların beklentileri karşılanmadığında yaşanılan hayal kırıklığı ve hüsrana sinizme yol açmaktadır” şekilde belirtirken, S. Cartwright, N. Holmes sinizmin nedenini psikolojik sözleşme ihlalleri ve ihlallerin değişen doğası olarak belirtmiştir. Balıkcıoğlu [7] ise örgütsel sinizmin nedenlerini sözleşme ihlalleri, kişi-rol çatışması ve örgütsel adaletsizlik olarak üç başlık halinde sunmuştur. Örgütsel sinizmi örgütlerde artırana faktörleri ise Dean şöyle belirtmiştir. [46]

- Karmaşık ve çok hızla değişen örgütlerdeki sinizm istikrarlı ve basit örgütlere göre daha yüksektir.
- Dışa bağımlılığı yüksek olan örgütlerde sinizm daha yüksektir.
- Üst düzey yöneticileri örgüt içi yerine örgüt dışından seçilen örgütler sinizm seviyesi yüksektir.

Efendi vd.'ne [17] göre örgütsel ortamda sinizme yol açacak faktörlerin belirlenmesi ve çalışanların sinik davranışlar sergilemelerine neden olan düzenlemelerden kaçınılması, sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulması bakımından önemlidir.

Abraham [1] sinizmi; kişilik sinizmi, toplumsal ya da kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel sinizm ve iş ya da meslek sinizmi olmak üzere beş başlık altında sınıflandırmışlardır. Kişilik sinizmi, insan davranışlarının genellikle olumsuz olarak algılanmasına sebep olan, kişinin tabiatında bulunan bir özellik olan sinizmin tek türüdür. [1] Toplumsal sinizm, toplumun vaat ettiği şeylerde başarısız olması durumuna karşı gelişen bir sinizmden bahsederken; cinsiyet, ırk, eğitim ve gelir gibi demografik değişkenlere de dikkat çekerek sinizmin bir durumsal bileşenini önermektedir. [10] Çalışan sinizmi, ise hedeflere yönelik küçümseme, hüsrana ve umutsuzluk gibi olumsuz duygular içerisindeyler. [14] Haksızlık yapıldığı düşüncesi sinik çalışanları diğerlerinden ayırır. [1] Örgütsel değişime yönelik

sinizm, modern iş çevresinin düzensizliği çoğu şirketi işletmelerini yeniden tanımlamaları için iddialı programlar başlatmaya zorlamıştır. Örgütsel değişime yönelik sinizm değişim çabalarının başarısızlığına bir tepkidir, gelecek çabaların başarısı hakkında kötümser düşünceden oluşur ve değişim ajanları tembel ve beceriksiz kimseler olduğu inancı hakimdir. [1] İş sinizmi, müşterilerle stresli ilişkilerin yaşandığı bazı mesleklerde çalışanlar duygusal ve fiziksel olarak bitkin durumdadır. Örneğin yardım hizmeti veren mesleklerde ilişkiler sorunlar üzerine odaklıdır, geri bildirimlerin çoğu olumsuzdur, başarısızlıklar abartılır ve olumsuzluktan etkilenenler genellikle çözüm için dayanışma içinde değildirler. [1]

## **2.ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI (ÖVD) KAVRAMI**

ÖVD kavramı ilk olarak Dennis W.Orrgan'ın Thomas S. Bateman ile birlikte 1983 yılında yayınladıkları “Job Satisfaction and the Good Soldier :The Relation Between Affect and Employee Citizenship” başlıklı çalışmada ortaya atılmıştır.

ÖVD, ödül sistemi tarafından doğrudan yada açıkça açıklanmayan örgütün tüm fonksiyonlarının verimli bir şekilde ilerlemesine yardımcı olan gönüllü birey davranışıdır. [29] Gönüllülük kavramıyla bu tür davranışların, bireyin biçimsel iş tanımının gerektirdiği davranışlar olmadığı anlatılmak istenmiştir.

ÖVD, iş arkadaşlarına yardım etme, yenilikçilik, gönüllülük, işi zamanında yapma gibi olumlu davranışları gerçekleştirmenin yanı sıra iş arkadaşlarıyla gereksiz yere tartışma, hata bulma ve yakınma gibi arzulanmayan davranışları gerçekleştirmekten kaçınmayı da içerir. [10]

Özler, ÖVD’yi bireylerin herhangi bir karşılık ve ödül beklemezsizin sergiledikleri ve yerine getirilmediği zaman cezayla karşılık bulmayan; iş ve görev tanımlarında belirtilmeyen ve biçimsel rollerin dışında kalan; çalışanların kendilerinden beklenilenden çok daha fazlasını ortaya koymak için ekstra çaba gösterdikleri ve sonuçları itibariyle çalışana ve örgüte olumlu katkılar sağlayan davranışlar olarak ifade etmektedir.

ÖVD’ye ilişkin tanımların ortak noktası, bu davranışların örgütte isteğe bağlı ve gönüllülük esasına dayalı olarak sergilenen rol fazlası davranışlar olarak görülmesi ve bunların örgütsel etkililiğe katkıda bulunmasıdır. [38] ÖVD, davranıştan daha üstün bir görevi çağırır. Davranış, örgüt üyelerinin örgütsel görev ve etkinliklerini gerektirmezken, ÖVD ise örgütü yıkıcı ve istenmeyen davranışlardan koruma, önerileri kabul etme, yetenek ve beceri geliştirme, etkin ve yaygın bir iletişim ağı kurma gibi konuları içerir. Bu davranışlar örgütün bütün üyelerinin katılımını gerektirir. Bu anlamda ÖVD, kurumun genel performansı ile büyük ölçüde bağlantılıdır. [2]

ÖVD kavramı; özgecilik vicdanlılık nezaket, sivil erdem sportmenlik kavramlarıyla özdeşleşmiştir. [29]

**Özgecilik** (altruism), örgütteki iş görenlerin belirgin olarak uzman iş görenlere (ustabaşılara) ve diğer iş görenlere yardım ederek onların performanslarını arttırmaya yönelik davranışlardır. [10]

**Vicdanlılık** (conscientiousness), örgüt üyelerinin, kendilerinden beklenen minimum rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemeye gönüllü olmasıdır. İşe devamlılık, dakiklik, özen gösterme, kaynakları koruma gibi konularda beklenen düzeyin üzerinde olumlu davranışları kapsayan bir kalıptır. [32]

**Nezaket** (courtesy), başkalarının işlerini etkileyecek davranışlar veya kararlar almadan önce diğerlerini bilgilendirmeye dayanan davranışlardır. [10] Gerektiği zaman çalışma takvimi hakkında diğer üyelere bilgi verilmesi, onları etkileyecek kararlar alınmadan önce çalışanlara hatırlatılması ve fikirlerinin sorulması nezaket tabanlı bilgilendirme davranışlarına örnek olarak verilebilir. [30]

**Sivil erdem** (civic virtue), örgütün siyasi sürecinde sorumlu ve yapısal katılımı içerir. Bu boyut örgütün siyasi hayatına yapıcı bir şekilde katılımı ifade eder. Fırsat, tehdit ve değişimleri yakından gözlemleyerek örgütün iyileştirilmesine, kendini yenilemesine ve kuruluşun itibarına katkıda bulunmak gibi davranışlar sivil erdem boyutunda yer alabilecek nitelikte davranışlardır. [30]

**Sportmenlik** (sportmanship) çalışma sırasında hatalar ve zorluklar gibi çalışanın olumlu ruh halini etkileyebilecek faktörlerden kaçınma davranışlarını içerir. İşin sebep olduğu zorluklar ve strese karşı hoşgörülü olmak, sorunları abartmamak, sorunlara karşı olumlu yaklaşmak ve iş arkadaşları hakkında şikayette bulunmamak bu boyuta örnek olabilecek davranışlardır. [30]

ÖVD'nin örgüt içinde pek çok olumlu sonucu vardır. ÖVD çalışanların pozitif tavır takınmalarına yardımcı olur. Ayrıca örgüt için ekstra rol davranışı sergileyen bireylerde sorumluluk duyguları artar ve yardımlaşma eğilimleri de artar.

İşletmelerde, diğerlerine yardım etme ve gönüllük davranışları gösteren çalışanlara yöneticileri tarafından daha az gözetim altında tutulmakta ve kendilerine daha fazla yetki devredilmektedir. Bu durum, çalışanın ödül beklemeden kendiliğinden yapmış olduğu davranışlar karşında kendisine göreceli özgürlük sağlanması ve yetki devredilmesi yoluyla dolaylı olarak ödüllendirilmesi anlamını ortaya çıkarmakta ve bu şekilde, çalışanın iş tatmini ve motivasyonu artmaktadır. [2]

### **3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK -ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ**

Örgütsel refahın sağlanması için örgütlerde ÖVD çok önemlidir. Örgütlerde psikolojik sözleşme ihlali gibi davranışlar ortaya çıkarsa güven zedeleneyeceğinden ÖVD azalır. Bu durumda örgütsel sinizm oluşmasına neden olur. [1] Örgütsel sinizm örgütler için olumsuz bir davranış olmasına karşın ÖVD olumlu ve istenen bir davranıştır. Bu durumda bu iki kavram arasında negatif bir ilişki beklenir.

Literatürde örgütsel sinizm ile ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma mevcuttur ve bu araştırmalarda net bir sonuç bulunmamıştır. Bazı araştırmalar bu iki kavram arasında negatif ilişki bulurken bazı araştırmalar ise herhangi bir ilişki bulamamıştır. Alan yazın incelendiğinde örgütsel sinizm, ÖVD ve etik olmayan davranışlarda bulunma arasındaki ilişkinin incelendiği Andersson and Bateman'ın 1997 yılında yaptıkları çalışmada, yüksek düzeydeki yönetici ücretlerinin, düşük örgütsel performansın ve ani işten çıkarmaların beyaz yakalı çalışanlarda sinizm oluşturduğu bulunmuştur. Ayrıca, örgütsel sinizm ile ÖVD ve etik olmayan davranışlarda bulunma arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. [5]

Bu konuda bir araştırma Abraham tarafından 2000 yılında gerçekleştirilmiştir. Abraham bu çalışmada işyerinde ortaya çıkan beş farklı sinizm türünü incelemiştir. [1] Araştırma sonucunda örgütsel sinizm türlerinden hiçbirinin örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkilemediğini ancak kişilik ve iş/meslek sinizm türlerinin, hayata karşı olumsuz bir bakış açısı ve işle bağlarını koparma şeklindeki duyguları uyandıran yabancılaşma vasıtasıyla örgütsel vatandaşlık davranışını azaltabileceğini belirtmiştir. [1] Ülkemizde ise örgütsel sinizm ve ÖVD arasındaki ilişki sanayi sektöründe [26], eğitim sektöründe [42] ve sağlık sektöründe [24] araştırılmıştır.

## **4.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

### **4.1.Araştırmanın Amacı**

Araştırmada sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri belirlenerek iki kavram arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Hastanede görev yapan sağlık personelinin örgütsel sinizm düzeyi nedir?
2. Hastanede görev yapan sağlık personelinin ÖVD düzeyleri nedir?
3. Hastanede görev yapan sağlık personelinin ÖVD ve örgütsel sinizm davranışları arasında ilişki varmıdır?



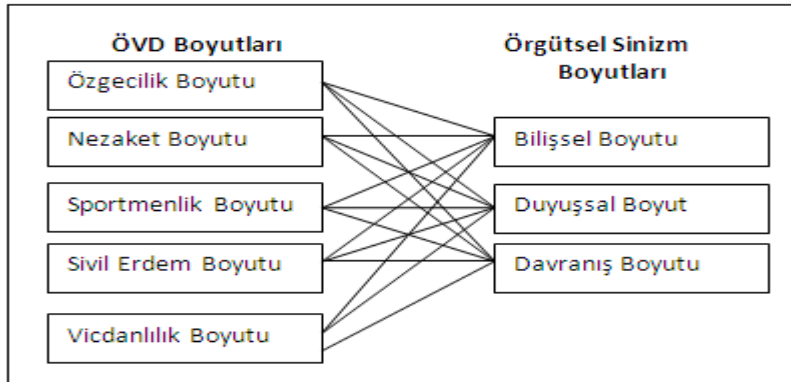
#### 4.2.Araştırmanın Yöntemi ve Modeli

Araştırma için gerekli birincil veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Anket formu üç kısımdan ve toplam 41 sorudan oluşmaktadır. İlk kısımda örgütsel sinizm soruları, ikinci kısımda demografik bilgilere yönelik sorular, üçüncü kısımda ÖVD'ye yönelik sorular bulunmaktadır. Anket çalışmasında kullanılan örgütsel sinizm ölçeği orijinal hali 13 maddeden ve üç boyuttan (bilişsel, duygusal ve davranışsal) oluşmaktadır. ÖVD ölçeği ise 20 madde ve beş boyuttan (özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sportmenlik ve sivil erdem) oluşmaktadır. Kullanılan anket kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), Kararsızım (3), katılıyorum(4), kesinlikle katılıyorum(5) şeklinde oluşan beşli likert tarzında sorulardan oluşmaktadır. Elde edilen bulgular yorumlanırken “4.20-5.00” arası çok yüksek, 3.40-4.19 arası yüksek, 2.60-3.39 arası orta,1.80- 2.59 arası düşük 1.00-1.79 arası çok düşük olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. İki değişken arasındaki ilişkinin yönünü, kuvvetini belirtmede kullanılan korelasyon katsayılarının “+” yada “-“ olması ilişkinin yönünü belirlemede kullanılmıştır. Korelasyon katsayıları değerlendirilirken katsayılar, mutlak değer 0,70 ile 1,00 arasında ise “yüksek”, 0,69 ile 0,30 arasında ise “orta”, 0,29 ve daha düşük düzeyde ilişkili olarak ve 0,00'a yaklaştıka ise ilişki olmadığı şeklinde yorumlanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırmanın modeli aşağıdaki şekil 1'de gösterilmiştir.

**şekil 1:Araştırmanın Modeli**



### 4.3.Ölçek Hakkında

Örgütsel Sinizm Ölçeği; Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan 13 maddelik, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış Türkiye’de [27] tarafından Türkçeye uyarlanmış; Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenilirliği yapılan ve uyarlanan üç boyutlu bir ölçektir. Ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formudur. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta 5 madde (1, 2, 3, 4, 5), duyuşsal boyutta 4 madde (6, 7, 8, 9) ve davranışsal boyutta 4 madde (10, 11, 12, 13 ) bulunmaktadır. Ankette kullanılan örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach’s Alpha ( $\alpha$ ) değeri 0,898 olarak hesaplanmıştır.

ÖVD’yi ölçmek için kullanılan ölçek Podsakoff ve Mackenzie tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Türkçe’ye çevirisi daha önce yapılmış olan ve Kabataş tarafından yapılan tez çalışmasında yer alan şekliyle kullanılmıştır. [26] ÖVD’de Organ’ın geliştirdiği beş boyutlu (özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, nezaket ve sivil erdem) sınıflandırma esas alınmıştır. Özgecilik boyutunda 4 madde (1,2,3,4), nezaket boyutunda 4 madde (5,6,7,8), sportmenlik boyutunda 4 madde (9,10,11,12), vicdanlık boyutunda 4 madde (13,14,15,16), sivil erdem boyutunda 4 madde (17,18,19,20) bulunmaktadır. Ankette kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Cronbach’s Alpha ( $\alpha$ ) değeri 0,885 olarak hesaplanmıştır.

### 4.4.Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini Karaman Devlet Hastanesi ve ek binalarında çalışan 640 sağlık personeli (hemşire, ebe, doktor, sağlık memuru ve diğer sağlık personeli) oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşamayacağından dolayı evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Bu evren içerisinden basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre %95 güven düzeyinde 240 kişilik bir örneklem seçilmiştir. Bu kapsamda 320 kişiye anket formu verilmiş 270 anket formu geri dönmüştür. 11 anket formu eksik doldurulduğu için değerlendirilmeye alınmamıştır. Bu durumda örneklem büyüklüğü 259 ,anketlerin geri dönüş oranı %80’dir.

### 4.5.Verilerin Analizi ve Çözümlemesi

Hastanede görev yapan sağlık personelinin demografik özellikleri incelendiğinde görev değişkenine göre 21’i (%8,1) doktor, 131’i (%50,6) hemşire, 35’i (%13,5) ebe, 45’i (%17,4) sağlık memuru, 27’si (%10,4) diğer olarak dağılmaktadır. Çalışanlar cinsiyet değişkenine göre 64’ü (%24,7) erkek, 195’i (%75,3) kadın olarak dağılmaktadır. Çalışanlar

medeni durum değişkenine göre 62'si (%23,9) bekar, 197'si (%76,1) evli olarak dağılmaktadır. Çalışanlar eğitim durumu değişkenine göre 38'i (%14,7) lise, 100' (%38,6) nlisans, 94' (%36,3) lisans, 27'si (%10,4) lisansüstü olarak dağılmaktadır. Çalışanlar iş tecrübesi değişkenine göre 15'i (%5,8) 1 yıldan az, 59'u (%22,8) 1-5 yıl, 50'si (%19,3) 6-10 yıl, 54' (%20,8) 11-15 yıl, 43' (%16,6) 16-20 yıl, 38'i (%14,7) 20 yıldan fazla olarak dağılmaktadır. Çalışanlar yaş değişkenine göre 9'u (%3,5) 20 yaş altı, 24' (%9,3) 20-24 yaş, 41'i (%15,8) 25-29 yaş, 73' (%28,2) 30-34 yaş, 70'i (%27,0) 35-39 yaş, 42'si (%16,2) 40 yaş ve üzeri olarak dağılmaktadır. Çalışanlar çalıştığı birim değişkenine göre 230'u (%88,8) tıbbi birim, 29'u (%11,2) idari birim olarak dağılmaktadır. Çalışanlar kurumda çalışma süresi değişkenine göre 35'i (%13,5) 1 yıldan az, 102'si (%39,4) 1-5 yıl, 50'si (%19,3) 6-10 yıl, 37'si (%14,3) 11-15 yıl, 19'u (%7,3) 16-20 yıl, 16'sı (%6,2) 20 yıldan fazla olarak dağılmaktadır.

Tablo 1 ve 2'de hastanede görev yapan sağlık personellerinin örgütsel sinizm ve altı boyutları ile ÖVD ve alt boyutlarına ait aritmetik ortalama ve standart sapmalar verilmiştir.

**Tablo 1. Sağlık Personelini rgtsel Sinizm Düzeyleri**

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Bilişsel Sinizm	259	2,686	0,917	1,000	5,000
Duyuşsal Sinizm	259	2,491	1,035	1,000	5,000
Davranışsal Sinizm	259	2,917	0,848	1,000	5,000
Örgütsel Sinizm	259	2,698	0,933	1,000	5,000

Araştırmaya katılan çalışanların "bilişsel sinizm" düzeyi orta ( $2,686 \pm 0,917$ ); "duyuşsal sinizm" düzeyi düşük ( $2,491 \pm 1,035$ ); "davranışsal sinizm" düzeyi orta ( $2,917 \pm 0,848$ ) ve örgütsel sinizm düzeyleri orta ( $2,698 \pm 0,933$ ) olarak saptanmıştır.

**Tablo 2. Sağlık Personelini VD Düzeyleri**

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Özgecilik	259	4,101	0,726	1,000	5,000
Nezaket	259	4,169	0,769	1,000	5,000
Sportmenlik	259	3,787	0,841	1,000	5,000
Vicdanlılık	259	3,973	0,890	1,000	5,000
Sivil Erdem	259	3,502	0,835	1,000	5,000
VD	259	3,906	0,812	1,000	5,000

Araştırmaya katılan çalışanların “özgecilik” düzeyi yüksek ( $4,101 \pm 0,726$ ); “nezaket” düzeyi yüksek ( $4,169 \pm 0,769$ ); “sportmenlik” düzeyi yüksek ( $3,787 \pm 0,841$ ); “vicdanlılık” düzeyi yüksek ( $3,973 \pm 0,890$ ); “sivil erdem” düzeyi yüksek ( $3,502 \pm 0,835$ ) ÖVD düzeyi ise yüksek ( $3,906 \pm 0,812$ ) olarak saptanmıştır. Örgütsel sinizm ile ÖVD arasındaki ilişkiyi gösteren sonuçlar ise Tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo 3. Örgütsel Sinizm ile ÖVD arasındaki ilişki**

		Özgeci lik	Nezaket	Centilme nlik	Vicdanlı lık	Sivil Erdem	ÖVD
<b>Bilişsel Sinizm</b>	r	-0,002	-0,125*	-0,229**	-0,016	- 0,200* *	-0,164
	p	0,970	0,045	0,000	0,802	0,001	0,008
<b>Duyuşsal Sinizm</b>	r	-0,065	-0,070	-0,295**	-0,029	- 0,192* *	-0,186
	p	0,298	0,260	0,000	0,637	0,002	0,003
<b>Davranış al Sinizm</b>	r	0,146*	0,118	-0,160**	0,067	0,002	0,043
	p	0,019	0,058	0,010	0,280	0,980	0,490
<b>Örgütsel Sinizm</b>	r	0,21	-0,046	-0,279	0,003	-0,169	-0,137
	p	0,732	0,463	0,00	0,956	0,006	0,028

\*\* . Korelasyon  $p < 0.01$  düzeyinde anlamlıdır.(2-yönlü).

\* . Korelasyon  $p < 0.05$  0.01 düzeyinde anlamlıdır(2-yönlü).

Bilişsel sinizm ile özgecilik arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Bilişsel sinizm ile nezaket arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r = -0.125$ ;  $p = 0,045 < 0.05$ ). Buna göre nezaket arttıkça bilişsel sinizm azalmaktadır. Bilişsel sinizm ile centilmenlik arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r = -0.229$ ;  $p = 0,000 < 0.05$ ). Buna göre centilmenlik arttıkça bilişsel sinizm azalmaktadır. Bilişsel sinizm ile vicdanlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Bilişsel sinizm ile sivil erdem arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r = -0.2$ ;  $p = 0,001 < 0.05$ ). Buna göre sivil erdem arttıkça bilişsel sinizm azalmaktadır.

Duyuşsal sinizm ile özgecilik arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Duyuşsal sinizm ile nezaket arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Duyuşsal sinizm ile centilmenlik arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=-0.295$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre centilmenlik arttıkça duyuşsal sinizm azalmaktadır. Duyuşsal sinizm ile vicdanlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Duyuşsal sinizm ile sivil erdem arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=-0.192$ ;  $p=0,002<0.05$ ). Buna göre sivil erdem arttıkça duyuşsal sinizm azalmaktadır.

Davranışsal sinizm ile özgecilik arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.146$ ;  $p=0,019<0.05$ ). Buna göre özgecilik arttıkça davranışsal sinizm artmaktadır. Davranışsal sinizm ile nezaket arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Davranışsal sinizm ile centilmenlik arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=-0.16$ ;  $p=0,010<0.05$ ). Buna göre centilmenlik arttıkça davranışsal sinizm azalmaktadır. Davranışsal sinizm ile vicdanlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Davranışsal sinizm ile sivil erdem arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel sinizm ile ÖVD arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r:-0,137$ ;  $0,028<0,05$ ). Buna göre ÖVD artıkça örgütsel sinizm azalmaktadır.

## **SONUÇ VE DEğERLENDİRME**

Bu araştırmada, hastanede görev yapan sağlık personelinin ÖVD ile örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Alan yazın incelendiğinde iki kavram arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışma sayısı son derece yetersizdir. Bu çalışmada bu iki kavram arasındaki ilişkinin belirlenerek bu çalışma boşluğunun giderilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar ve sonuçlara ilişkin tartışmalar bu bölümde yer almaktadır

Araştırmada demografik veriler değerlendirildiğinde çalışma örneklemine tüm sağlık personelinin dahil olduğu özellikle öne çıkmaktadır. Sağlık sektöründe yapılan pek çok çalışma sadece belirli bir grup sağlık personelini içine almaktadır. Bu durum çok çeşitli görev unvanına sahip sağlık personellerinin tutumları ile ilgili genel yargılara ulaşılmasına engel olmaktadır. Bu çalışmada hastanede hizmet veren tüm sağlık personeline ulaşılarak sonuçların hastanede çalışan bütün sağlık personelini temsil etmesi amaçlanmıştır.

Araştırmamızda hastanede görev yapan sağlık personelinin örgütsel sinizm algıları düşük düzeydedir. Araştırma sonuçları alan yazındaki diğer araştırmaların sonuçları ile

tutarlılık göstermektedir. Sağlık sektöründe 2012 yılında yapılan çalışmada [24] sağlık personelinin örgütsel sinizm düzeyi düşük çıkmıştır. Eğitim kurumlarında yapılan araştırmalarda Kalağan (2009), Kalağan ve Güzeller (2010),Arabacı(2010) Özgan, Çetin ve Külekçi (2012), Kılıç (2011) ve Helvacı ve Çetin (2012), Yıldız (2013) öğretmenlerin sinizm algıları düşük düzeyde bulunmuştur.

Örgütsel sinizm alt boyut bazında incelediğimizde davranışsal sinizm sergileme düzeyi en yüksek (2.91), duyuşsal sinizmin ise en düşük düzeyde sergilendiği (2.49) görülmüştür. Davranışsal boyut bireyin çalıştığı kuruma karşı olumsuz konuşmaları ve olumsuz duygularını davranışsal olarak göstermeleri iken, duyuşsal boyut bireyin kurumuna karşı kızgınlık, endişe gibi duygusal boyutlarını içerir. Davranışsal boyutun yüksek çıkmasının nedenini bireylerin kendilerini yalnız hissetmemek için olumsuz durumları başkaları ile paylaşma eğiliminin yüksek olması ile ilgili olabilir. Araştırmanın bu bulgusunu destekleyen benzer bir çalışma Yetim ve Ceylan (2010) tarafından yapılmıştır. Çalışma sonucunda davranışsal boyut en yüksek düzeyde bulunurken, duyuşsal boyut en düşük düzeyde bulunmuştur. Duyuşsal boyutun en düşük düzeyde bulunduğu bir diğer çalışma Kalağan tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada farklı olarak en yüksek düzeyde bilişsel boyut belirlenmiştir. Sağlık sektöründe yapılan çalışmada da duyuşsal boyut en düşük seviyede bulunurken, davranışsal ve bilişsel boyut seviyesi eşit bulunmuştur

Hastane görev yapan sağlık personelinin ÖVD düzeyi ise yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucu alan yazında yapılan diğer çalışmalarla tutarlılık göstermektedir ÖVD alt boyut bazında incelendiğinde nezaket (4,169) alt boyutu en yüksekken sivil erdem (3.50) alt boyutu en düşük düzeyde bulunmuştur. Nezaket boyutu bir problemin önlenmesinde, başkalarının işlerini etkileyecek davranışlar veya kararlar almadan önce diğerlerini bilgilendirmeye dayanan davranışlardır. Bu durumun sebebi hastanelerde yüksek yardımlaşma düzeyinden ötürü aynı ekipteki insanların birbirlerinin problemlerine yüksek derecede duyarlı olması sebebiyle ilişkilendirilebilir. Araştırmanın bu bulgusunu destekleyen çalışma Akyel tarafından yapılmıştır. Bu araştırma bulgusunda da nezaket boyutu bay ve bayanlarda en yüksek seviyede bulunmuştur. Farklı olarak İcerli tarafından sağlık sektöründe yapılan çalışmada ise nezaket boyutu en düşük seviyede bulunmuştur.

Çalışma sonucunda sağlık sektöründe çalışanların ÖVD düzeylerinin, örgütsel sinizm düzeylerine göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların örgüte karşı tutumları gönüllülük esasına dayanmaktadır. ÖVD düzeylerinin örgütsel sinizme göre daha yüksek olması sağlık kurumlarını örgütsel sinizmin olumsuz etkilerinden koruyarak çalışanların iş tatmininin yükselmesine ve işletme performansının yükselmesine neden olacaktır.

Örgütsel sinizm ile ÖVD arasındaki ilişkinin araştırıldığı son bölümde örgütsel sinizmin bazı boyutları ile ÖVD'nin bazı boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur

Çalışmamızda örgütsel sinizmin üç boyutu ile ÖVD'nin beş boyutu arasındaki ilişki araştırılmıştır. Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin inancı anlamına gelen bilişsel boyut ile ÖVD'nin nezaket, sportmenlik ve sivil erdem boyutları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Yani bilişsel sinizm artıkça ÖVD'nin nezaket, sportmenlik, sivil erdem boyutlarına ait davranışlar azalmaktadır. Ancak Kabataş tarafından sanayi sektöründe yapılan ÖVD ile örgütsel sinizmin arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada ve İçerli tarafından sağlık sektöründe yapılan çalışmada örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile sadece ÖVD'nin özgecilik boyutu arasında negatif düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duyuşsal boyut; örgüte karşı olumsuz tutumlar duyuşsal tepkilerden oluşur. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizmin duyuşsal tepki boyutuyla ÖVD'nin sportmenlik ve sivil erdem boyutları arasında negatif bir ilişki vardır. Yani duyuşsal tepki boyutu artıkça sportmenlik ve sivil erdem boyutlarına ait davranışlar azalmaktadır. İçerli (2012) çalışmasında duyuşsal boyut ile ÖVD'nin hiçbir boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulamazken, Kabataş ise duyuşsal boyut ile nezaket, sivil erdem ve yine özgecilik arasında negatif, düşük bir ilişki bulmuştur.

Örgütsel sinizm üçüncü boyutu olan davranışsal boyut örgüte karşı olumsuz ve genellikle aşağılayıcı davranışlar gösterme eğilimi anlamına gelir ve ÖVD'nin sportmenlik boyutuyla arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Kabataş ise davranışsal boyut ile nezaket, sivil erdem ve yine özgecilik arasında negatif, düşük bir ilişki bulurken, İçerli davranışsal boyut ile ÖVD'nin hiçbir boyutu arasında ilişki bulamamıştır.

Araştırma sonucunda diğer iki çalışmada özellikle ÖVD'nin özgecilik boyutu ile ilgili anlamlı, negatif, düşük bir ilişki bulunduğu halde bu çalışmada örgütsel sinizmin hiçbir boyutu ile özgecilik arasında bir ilişki bulunmamıştır. Özgecilik boyutu çalışanların birbirleri ile yardımlaşma davranışlarını içine alır Özgecilik boyutu ile örgütsel sinizmin herhangi bir boyutunun ilişkilendirile- memesinin nedeni sağlık sektöründe özelliklede yataklı servislerde %100 tanımlanmış bir işbölümü olmayışı ile ilgili olabilir. Hastaların yatarak tedavi gördüğu yataklı servislerde hemen hemen bütün işlerin tüm sağlık personeli tarafından bilinmesi ve uygulanması zorunludur. Bu durum sağlık personeli arasında yüksek bir yardımlaşmayı zorunlu kılar. İş tanımının ve yapılan işin ciddiyetinin zorunlu kıldığı bu yardımlaşma çalışanların kurumlarına karşı tutumları ne olursa olsun devam etmektedir. Ancak bu ilişkiyi özel sektörde, başka hizmet alanlarında ya da sanayi işletmelerinde görmek olası olmayabilir.

Bu ilişki sadece devlete ait sağlık kurumlarına özgü olabilir. Ancak örneklem büyüklüğü artırıldığı takdirde başka sonuçların bulunması mümkündür.

Örgütsel sinizm bütün kurumlar özelliklede sağlık kurumları için çok tehlikeli bir durumdur. Bu sebeple tüm yöneticilerin, çalışanların sinik bir tutum içine girmelerini engelleyecek tedbirler alması örgütün verimlilik ve etkinliğinin sağlanması ve çalışanların iş tatmininin yaratılmasında son derece faydalı olacaktır. Bu tedbirlerin en önemlisi örgütsel vatandaşlık davranışının örgüte yerleştirilmesidir. Örgüt yöneticileri örgütsel adaleti sağlayarak ve çalışanların özellikle kendileri ile ilgili kararlara katılmalarını sağlayarak çalışanların sinik olmasının önüne geçilebilir ve örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumuna katkıda bulunabilirler.

### **KAYNAKLAR**

- [1]ABRAHAM, Rebecca (2000), "Organizational Cynicism:Bases and consequences", Genetic, Social, and General Psychology Monographs.
- [2]ACAR, A. Zafer (2006), "Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel Ve Örgütsel Etkileri", Doğu Üniversitesi Dergisi, 7 (1).
- [3]ALTINÖZ, Mehmet, ÇÖP Serdar and Taner SİĞİNDİ (2011), "Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi: 15 (21).
- [4]AKYEL ,Yusuf ,(2011), "Örgütsel Vatandaşlık Ve Duygusal Zekâ Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Spor Yönetiminde GSGM VE Özerk Spor Federasyonları Örneği" Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [5]ANDERSSON, Lynne M., and BATEMAN Thomas S (1997).,"Cynicism in the workplace: Some causes and effects", Journal of Organizational Behavior :18.5.
- [6]ARABACI, I. Bakır (2010), "The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors", African Journal of Business Management :4.13.
- [7]BALIKÇIOĞLU ,Sevgi (2013), "Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma",Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- [8]BATEMAN, Thomas S. and ORGAN Dennis W. (1983),"Job Satisfaction And The Good Soldier: The Relationship Between Affect And Employee Citizenship" , Academy of Management Journal : 26.4.



- [9]BATOOL, Saima,(2012), “Organizational Citizenship Behavior: Diagnosis of Prognostic strength of Performance Monitoring and Organizational Justice”, Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, Vol 3, No 12.
- [10]BEDÜK, Aykut (2011),”Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular”, 1.Baskı, Atlas Akademi, Konya.
- [11]BRANDES, Pamela , DHARWADKAR Ravi and DEAN James W., (1999),” Does Organizational Cynicism Matter?: Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes”, Annual Meeting Of The Eastern Academy Of Management, Philadelphia, PA.
- [12]CARTWRIGHT, Susan, and HOLMES, Nicola, (2006) "The Meaning Of Work: The Challenge Of Regaining Employee Engagement And Reducing Cynicism," Human Resource Management Review 16.2.
- [13]CHOVWEN, Catherine, and OGUNSAKİN A. (2013) ,"Determinants of Organizational Citizenship Behaviour among Employees of Public and Private Organisations."African Research Review 7.2.
- [14]DEAN, James W., BRANDES Pamela, and DHARWADKAR, Ravi, (1998), "Organizational Cynicism" , Academy of Management Review 23.2.
- [15]EATON, Judy A., (2000)”A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism”, Diss. York University Toronto, Ontario.
- [16]EATON, Judy, and Struthers C. Ward., (2002), "Using The İnternet For Organizational Research: A Study Of Cynicism İn The Workplace" CyberPsychology & Behavior,5.4.
- [17]EFİLTİ, Seyran, GÖNEN Yelda Özlem ve ÖZTÜRK Fisun Ünal,(2008) “Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi’nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması”, 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı,Trabzon.
- [18]ERBİL, Seval ,(2013), “Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” , Yüksek Lisans Tezi,Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- [19]ERDOST, H. Ebru & KARACAOĞLU Korhan ve REYHANOĞLU, Metin(2007) “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı , s.514-524, Sakarya.

- [20]FINDIK, Mehtap, ve ERYEŞİL Kemaletin. (2012)"Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", International Iron & Steel Symposium, 02-04 April s: Karabük.
- [21]GÜL, H., and AĞIRÖZ A., (2011), "Relations Between Mobbing And Organizational Cynicism: An Application On Nurses", Afyon Kocatepe University," Journal of Economics and Administrative Sciences 13.2.
- [22]HANÇERLİOĞLU, Orhan, (1995), "Dört Bin Yıllık Düşünce, Sanat ve Bilim Tarihinin Klasik Yapıtları Üzerine Eleştirel İnceleme", Remzi Kitabevi, 6.Basım, İstanbul.
- [23]HELVACI, Mehmet Akif; ÇETİN, Ahmet,(2012) "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi", International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 7/3.
- [24]İÇERLİ, Leyla, and YILDIRIM Mehmet Halit.,(2012), "Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma." Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, ISSN: 1309 -8039 (Online).
- [25]JAMES, Matrecia S.L.,(2005), "Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems", The Florida State University College of Business.
- [26]KABATAŞ, Ayşe (2010), Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi,Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- [27]KALAGAĞAN, Gamze (2009), "Araştırma Görevlilerinin örgütsel Destek Algıları Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi,Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- [28]KARACAOĞLU, K., and İNCE F. (2012), "Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği." Business and Economics Research Journal 3.3.
- [29]ORGAN, D.W. and RYAN K. , (1995), "A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior", Personnel Psychology, 48 (4).
- [30]ÖZDEM, Güven, (2012), "The Relationship Between The Organizational Citizenship Behaviors And The Organizational And Professional Commitments Of Secondary School Teachers", Journal of Global Strategic Management, 12.

- [31]ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ,(2003),” Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”,Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, Sayı:20.
- [32]ÖZLER, Derya Ergun (2012),” Örgütsel Davranışta Güncel Davranışlar” , 2.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa.
- [33]PADSAKOFF, P.M. , MACKENZIE, S.B. and BOMMER W.H. , (1996), “Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust and Organizational Citizenship Behavior”, Journal of Marketing, 22.
- [34]PENNER, L.A. MIDILLI, A.R. and KEGELMEYER, J., (1997), “Beyond Job Attitudes: A Personality and Social Psychology Perspective on The Causes of Organizational Citizenship Behavior”, Human Performance, 10(2).
- [35]POLAT, Soner, and CELEP C., (2008), "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 54.
- [36]POLATCAN, Mahmut (2012), “Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki,”Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi,Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- [37]SAĞIR, Tuba, and Oğuz Ebru, (2012), "Developing Of Organizational Cynicism Scala For Teachers", International Journal of Human Sciences , 9.2.
- [38]SEZGİN, Ferudun(2005), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar”, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt:25, Sayı:1,ss.
- [39]TOKGÖZ, Nuray ve YILMAZ,Hakan, (2008) “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt/Vol.:8, Sayı/No:2.
- [40]TURAN, Şuayip,(2011), “Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma”,Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- [41]YEŞİLTAŞ, Murat , TÜRKMEN Fatih ve AYAZ Nurettin, (2011), “Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Prestijin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 12, Sayı 2.

- [42]YETİM, Serap Akduman ve CEYLAN Özden Ölmez,(2011), “Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma”,e-Journal of New World Sciences Academy2011, Volume: 6, Number: 1.
- [43]YILDIZ, Kaya, (2013) "Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki." International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or TurkicVolume 8/6.
- [44]YILDIZ, Kaya , AKGÜN, Nuri ve YILDIZ Sevilay .(2013) “The Relationship Between Work Alienation And Organizational Cynicism”, International Journal of Social Science, Volume 6 Issue 6.
- [45][http://tr.wikipedia.org/wiki/Kinizm#Bilinen\\_kinik\\_filozoflar](http://tr.wikipedia.org/wiki/Kinizm#Bilinen_kinik_filozoflar) :2013
- [46]<http://www.ecole.org>
- [47][http://tr.wikipedia.org/wiki/Kinizm#Bilinen\\_kinik\\_filozoflar](http://tr.wikipedia.org/wiki/Kinizm#Bilinen_kinik_filozoflar):2013