

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM
TUTUMLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hilal ÜNAL REİS

İstanbul

Eylül-2022

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM
TUTUMLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hilal ÜNAL REİS

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul ORAL

İstanbul

Eylül-2022

TEZ ONAYI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Dr. Öğretim Üyesi Ertuğrul ORAL

Üye Dr. Öğr. Üyesi Kamil Arif KIRKIÇ

Üye Prof. Dr. Ali YILMAZ

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Doç. Dr. Erhan İÇENER

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Hilal ÜNAL REİS

İstanbul-2022

ÖN SÖZ

Yüksek lisans tez çalışmam Esenyurt ve Beylikdüzü ilçelerinde çalışan ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

İki yıl boyunca derslerimizde bize eşlik eden, bilgileriyle bizleri aydınlatan değerli hocalarıma ve danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Ertuğrul Oral'a teşekkürü bir borç bilirim.

Her zaman bana destek olan sevgili eşim Hasan Reis'e, varlığıyla hayatımı renklendiren canım oğlum Taha'ya ve bana "iyi ki öğretmenim" dedirten sevgili öğrencilerime sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hilal ÜNAL REİS
İstanbul-2022

ÖZET

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL SINIZM TUTUMLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Hilal ÜNAL REİS

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul ORAL

Eylül – 2022, 76 + xiv Sayfa

Bu yüksek lisans tezi ilkökul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin tespit edilmesiyle yapılan nicel bir araştırmadır. Araştırmanın evreni İstanbul ili Esenyurt ve Beylikdüzü ilçesinde 2021-2022 eğitim-öğretim yılında görev yapan ilkökul öğretmenlerinden oluşmaktadır. Bu evrenden kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 302 ilkökul öğretmeni çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Veriler; Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Sinizm ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ile toplanan veriler istatistik paket programıyla analiz edilerek yorumlanmıştır. Veriler için normallik testleri yapılmış ve normal dağılım gösterdiği ortaya konmuştur. Parametrik analizlerin yapılması için veri setinin uygun olduğuna karar verilmiştir. Kişisel bilgi formunda yer alan değişkenlerin analizinde frekans ve yüzde değerleri analiz edilmiştir. İkili değişkenlerin analiz edilmesinde independent t-test, ikiden fazla değişkenlerin analiz edilmesinde One-Way Anova testinden yararlanılmıştır. Farkların hangi grupların arasında olduğunu belirlemek üzere post hoc analizleri yapılmıştır. Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda ilkökul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin bilişsel alt boyutunda düşük, duyuşsal alt boyutunda düşük ve davranışsal alt boyutunda orta olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeği toplamında ilkökul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri orta düzeydedir. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı yardımlaşma alt boyutunda yüksek düzeyde, centilmenlik alt boyutunda yüksek düzeyde, vicdanlılık alt boyutunda çok yüksek ve sivil erdem alt boyutunda

yüksek ve örgütsel vatandaşlık davranışı toplamında yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerinde anlamlı farklılık göstermediği, cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği ancak yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Ayrıca örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı vicdanlılık, sivil erdem, yardımlaşma ve centilmenlik alt boyutları arasında negatif ilişki olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm toplamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı toplamı arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, İlkokul Öğretmeni, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ABSTRACT
THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
CYNICISM ATTITUDES AND ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR OF ELEMENTARY SCHOOL
TEACHERS

Hilal ÜNAL REİS

Master Thesis, Educational Sciences

Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Ertuğrul ORAL

September-2022, 76 + xiv Pages

This master's thesis is a quantitative research conducted by determining the relationship between primary school teachers' organizational cynicism attitudes and organizational citizenship behaviors. The population of the research consists of primary school teachers working in the provinces of Istanbul, Esenyurt and Beylikdüzü, in the 2021-2022 academic year. 302 primary school teachers selected from this universe by convenience sampling method constitute the sample of the study. Data; The data collected with the Personal Information Form, the Organizational Cynicism Scale and the Organizational Citizenship Behavior Scale were analyzed and interpreted with the statistical package program. Whether the data were normally distributed or not was analyzed by normality tests. It was revealed that the data showed normal distribution and it was decided that the data set was suitable for performing parametric analyses. Frequency and percentage values were analyzed in the analysis of the variables in the personal information form. Independent t-test was used to analyze binary variables, and One-Way Anova test was used to analyze more than two variables. Post hoc analyzes were performed to determine between which groups the differences were. Pearson Correlation analysis was conducted to determine the relationship between organizational cynicism and organizational citizenship behavior. As a result of the research, it is understood that the organizational cynicism levels of primary school teachers are low in the cognitive sub-dimension, low in the affective sub-dimension and medium in the behavioral sub-dimension. Organizational cynicism levels of primary school teachers in total organizational cynicism scale is moderate. It was concluded that

primary school teachers' organizational citizenship behavior is high in the cooperative sub-dimension, high in the sportsmanship sub-dimension, very high in the conscientiousness sub-dimension, high in the civic virtue sub-dimension, and high in the total organizational citizenship behavior. It has been revealed that primary school teachers' organizational cynicism attitudes do not differ significantly in age, marital status and education level variables, but there is a significant difference according to gender. It was understood that teachers' organizational citizenship behaviors differed significantly according to the variables of gender, marital status and education level but did not differ significantly according to the age variable. In addition, it has been determined that there is a negative relationship between the cognitive, affective, and behavioral sub-dimensions of organizational cynicism and the sub-dimensions of organizational citizenship behavior, conscientiousness, civic virtue, cooperation and sportsmanship. It has been determined that there is a significant negative correlation between the total of organizational cynicism and the total of organizational citizenship behavior.

Keywords: Organization, Primary School Teacher, Organizational Cynicism, Organizational Citizenship Behavior

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖN SÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Amaç	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM	6
ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ	6
2.1. Örgütsel Sinizm.....	6
2.1.1. Kişilik odaklı sinizm	9
2.1.2. Toplum/Kurum odaklı sinizm.....	10
2.1.3. Meslek odaklı sinizm	10

2.1.4. Çalışan odaklı sinizm	10
2.1.5. Değişim odaklı sinizm	11
2.1.6. Sinizm-Güven-İş Tatmini Kavramları	14
2.1.6.1. Güven ve sinizm.....	14
2.1.6.2. İş tatmini ve sinizm	15
2.1.7. Eğitim Örgütlerinde Sinizm	16
2.1.8. İlgili Araştırmalar.....	17
2.1.8.1. Yurt İçinde Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	17
2.1.8.2. Yurt Dışında Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Araştırmalar	18
2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	19
2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı.....	19
2.2.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Öncülleri	20
2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bileşenleri	21
2.2.3.1. Yardım Etme Davranışı.....	22
2.2.3.2. Örgütsel sadakat.....	22
2.2.3.3. Centilmenlik.....	22
2.2.3.4. Örgütsel Uyum.....	22
2.2.3.5. Sivil erdem	23
2.2.3.6. Kendini Geliştirme	23
2.2.4. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	24
2.2.5. Devlet Okullarında Örgütsel Vatandaşlık ve Okul İklimi.....	25
2.2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	26
2.2.6.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar	26
2.2.6.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar	27
2.3. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi	27
2.3.1. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ile İlgili Yapılmış Araştırmalar	29

2.3.1.1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ile İlgili Yapılmış Yurt İçi Araştırmalar	29
2.3.1.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ile İlgili Yapılmış Yurt Dışı Araştırmalar	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

31

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....

31

3.1. Araştırmanın Modeli

31

3.2. Evren ve Örneklem

31

3.3. Verilerin Toplanması

32

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

32

3.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

32

3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği.....

33

3.4. Verilerin Çözümlemesi

35

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

36

ARAŞTIRMA BULGULARI.....

36

4.1. Birinci Alt Problem: İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları.....

36

4.2. İkinci Alt Problem: İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları

36

4.3. Üçüncü Alt Problem: İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre

37

4.4. Dördüncü Alt Problem: İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre...

42

4.5. Beşinci Alt Problem: İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında

44

BEŞİNCİ BÖLÜM	47
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	47
5.1. Tartışma ve Sonuç	47
5.1.1. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Sonuçlar.....	47
5.1.2. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Sonuçlar	47
5.1.3. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum ve Eğitim Düzeyi Değişkenlerine Göre Sonuçlar.....	48
5.1.3.1 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre Sonuçlar.....	48
5.1.3.2 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçlar.....	49
5.1.3.3 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Sonuçlar.....	50
5.1.3.4 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Sonuçlar.....	50
5.1.4. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum ve Eğitim Düzeyi Değişkenlerine Göre Sonuçlar.....	50
5.1.4.1 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçları	50
5.1.4.2 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçları	51
5.1.4.3 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçları	52
5.1.4.4 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Sonuçları	52
5.1.5. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar	53
5.2. Öneriler	55
KAYNAKÇA	56
EKLER	68
ÖZGEÇMİŞ	76

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri.....	31
Tablo 3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenirlilik Katsayıları.....	33
Tablo 3.3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Puanlama Aralıkları	33
Tablo 3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Güvenirlilik Katsayıları	34
Tablo 3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Puanlama Aralıkları	34
Tablo 3.6. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarına İlişkin Normallik Testi Sonuçları	35
Tablo 4.1. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	36
Tablo 4.2. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	37
Tablo 4.3. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Yaş Değişkenine İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları	37
Tablo 4.4. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin t-testi Analizi Sonuçları	39
Tablo 4.5. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin t-testi Analizi Sonuçları	40
Tablo 4.6. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin t-testi Analizi Sonuçları	40
Tablo 4.7. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yaş Değişkenine İlişkin One-Way Anova Testi Sonuçları.....	42
Tablo 4.8. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin t-testi Analizi Sonuçları	42
Tablo 4.9. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin t-testi Analizi Sonuçları	43

Tablo 4.10. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin t-testi Analizi Sonuçları.....	44
Tablo 4.11. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Dair Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	45



KISALTMALAR LİSTESİ

Vb : Ve Benzeri

Vd : Ve Diğerleri

T.C. : Türkiye Cumhuriyeti

Akt : Aktaran

Ark : Arkadaşları

Çev. : Çeviren

Ed : Editör

Yy : Yüzyıl

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

APA : Amerikan Psikoloji Birliği

SPSS : Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi

ÖS : Örgütsel Sinizm

ÖVD : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

TDK : Türk Dil Kurumu

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Örgütler çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda istekli ve coşkulu çalıştıklarında amaçlarına ulaşabilirler. Çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen en önemli etkenlerden birisi de kurum yöneticilerinin çalışanlara yönelik tutum ve davranışlarıdır. Çalışanlar motive edilirse, takdir edilirse, değerli ve önemli olduklarını hissederlerse istekli ve verimli olabilirler. Bu durumda örgütlerine karşı olumlu tutum geliştirebilir, kendisini örgütün önemli bir parçası olarak görerek olumlu örgütsel davranışlar sergileyebilirler (Özdevecioğlu, 2003: 113-130). Aksi durumlarda ise örgütüne karşı ilgisizlik hatta karşıtlık tutum ve davranışı bile geliştirebilirler. Bireyin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği negatif tutuma sinizm denmektedir (Tınaztepe, 2012: 54).

1.1.Problem Durumu

İnsanların sadece kendilerini düşündüklerine inanan ve herkesi çıkarıcı olarak gören kişiye “kinik”, ya da “sinik”, bunu açıklayan düşünceye ise “sinizm” denir. Sinizmle ilgili temel inanç, kişisel çıkarlar için dürüstlüğü, adalet ve samimiyet duygusunun feda edilmesidir. Sinizm, “kuşkuculuk, şüphecilik, inançsızlık, karamsarlık, olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamı olsa da modern yorumda kişinin “sansürcü, titiz ve eleştirel” olması anlamı daha baskındır (Erdost vd., 2007: 514). Andersson (1996: 1397) sinizmi düş kırıklığı, memnuniyetsiz olma ve bir bireyin veya grubun ideolojik özdeşleştirmelerle genel veya özel tutumları, kurumlara ve sosyal geleneklere karşı tanımlamıştır. Örgütsel sinizm kavramının literatürde yeni olması ve örgüte yabancılaşma, örgüte güvensizlik, örgüte ilişkin olumsuz iklim kavramıyla yakından ilişkili olması nedeniyle çok sayıda tanımı bulunmaktadır (Kalağan, 2009: 40-41; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 286). Örgütsel sinizmi araştıran ilk araştırmacılardan biri olan Niederhoffer, polis memurlarının kendi kuvvetlerine ve halka karşı sergilediği olumsuz tutumları olarak tanımlamıştır. Üç öğeden oluşur: (1) yaygın

nefret, kıskançlık ve düşmanlık duyguları (2) güçsüzlük duygusu ve (3) bu duyguların sürekli olarak yeniden yaşanması (Erkara, 2019: 48). Sinizmi, değişim araçlarının yetersiz, tembel veya her ikisi olduğu inancına dayalı olarak gelecekteki örgütsel değişikliklerin başarısı hakkında karamsarlığı kapsayan orta ölçekli bir yapı olarak tanımlanabilir. İnsanlar, kuruluşlarında çok sayıda değişiklik girişiminde bulunulduğunu, ancak çok az başarı elde edildiğini gördükçe daha sinik hale gelebilmektedirler. Sinizm, başarılar çalışanlara iletilmediği ve başarısız olduklarını varsaydıkları zaman da olasıdır. Bu sürecin bir sonucu olarak, hayal kırıklığına karşı bir savunma mekanizması olarak kurgusal değişime karşı karamsar bir tavır alırlar. Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de sinizme rastlamak mümkündür. Öğretmenlerin eğitim kurumuna, yöneticilerine ve diğer bileşenlerine karşı umutsuzluk, alaycılık, hayal kırıklığı gibi duygu, düşünce ve davranışları bulunabilir. Bu kapsamda bağlı görev yapılan eğitim kurumuna yönelik olumsuz inançlar, örgüte yönelik düşünce, duygu ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum oluşmaktadır. Eğitim örgütlerinde başarının elde edilmesi ve sürdürülmesi, verimliliğin elde edilmesi ve sürdürülmesi gibi olgular öğretmenlerin eğitim kurumuna ilişkin tutumlarıyla yakından ilişkilidir (Ercan, 2006:740). Örgütsel sinik bir öğretmenin; eğitim örgütünü geliştirmek adına girişimde bulunmanın diğerleri tarafından önem görmediği duygusunu hissetmesi beklenebilir.

Örgütsel vatandaşlık tanımı, Bateman ve Organ (1983) tarafından Katz'ın ekstra rol davranışı kavramına dayalı geliştirilen örgüte faydalı davranışlar olarak ifade edilmiştir (Akt. Aslan 2008: 166). olarak Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ne resmi rol yükümlülükleri temelinde uygulanamayan ne de sözleşmeye dayalı bir tazminat garantisi ile ortaya çıkarılmayan örgütsel olarak faydalı davranış ve jestleri ifade etmektedir. ÖVD, katılımcıların yaptırımlar veya resmi teşvikler dikkate alınmaksızın gerçekleştirmeyi veya durdurmaya seçebilecekleri gayri resmi katkılardan oluşur (Sezgin, 2005: 313).

Örgütsel vatandaşlık davranışı dolaylı olarak çalışır; organizasyonların sosyal ve psikolojik çevresini etkilerler ve bu da teknik çekirdeği etkiler (İpek, 2012: 410). Örgütsel vatandaşlık davranışı, bazı öğretmenlerin öğrencilere ve öğretmenlere yönelik ekstra rol davranışlarını içerdiğinden tüm yapıyı etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışına sahip öğretmenler, öğrencilere sınıf materyalleri ile yardımcı

olur, çalışmalarına katkıda bulunan yeni alanlarda uzmanlık kazanır, daha yüksek veya daha düşük seviyeli öğrenciler için özel ödevler hazırlar, okul komitelerinde gönüllü olur, yedek öğretmenler için öğrenme programları hazırlar, meslektaşlarına yardımcı olurlar, sınıflarına görevler verir ve başkalarıyla iş birliği içinde çalışırlar.

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı örgüt için zorunlu olmayan ve örgütü geliştirmeye yardımcı eylemlerde bulunmak olarak tanımlanırken örgütsel sinizm kavramı örgütte yer alan çalışanların örgüte karşı sahip oldukları olumsuz inançlar, tutumlar ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Dean vd., 1998: 345). Bu tanımlar doğrultusunda örgütsel vatandaşlık davranışının örgütü geliştirmeye yönelik olumlu bir tanımlaması, örgütsel sinizm kavramının ise örgütün lehine olabilecek duygu ve davranışları içeren daha olumsuz bir tanımlama olduğu anlaşılmaktadır. Örgüt içerisinde örgüte olan güvenin azalması, zorunluluklar dışında görevlere katılmama, psikolojik sözleşme ihlali gibi durumlar çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltır ve bu durum örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına yol açabilir (Öncer, 2009:5).

Öğretmenlerin ne düzeyde sinizm yaşadıklarının ve bunun örgütsel davranışlarına ne ölçüde yansıdığına bilinmesi gerekli önlemlerin alınmasında önemli katkılar sunabilir. Yapılan literatür taramasında örgütsel sinizm ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi ve örgütsel vatandaşlıkla ilgili yine farklı değişkenler arasındaki ilişkileri irdeleyen birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerle ilgili “örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi” irdeleyen araştırmaların bulunmasına rağmen bu konunun önemi dikkate alındığında araştırmaların yaygınlaşması, güncellenmesi, farklı eğitim kademelerinde yapılması adına ve uygulamaya katkılar sunabilir. Bu sebeple ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi irdeleyen bu araştırmanın problem cümlesi “*ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*” şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı ilkökul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenebilmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ne düzeydedir?
- 2) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ne düzeydedir?
- 3) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?
- 4) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmakta mıdır?
- 5) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

İlkokul, nesillerin eğitim-öğretim hayatlarının başlangıcı olarak görülmektedir. İlkokul yıllarında edinilen bilgiler, gelişim dönemleri göz önüne alındığında kişiliği ve yaşam stillerini belirleyici rol oynayabilmektedir. Aynı zamanda ilkökul öğretmenleri, bireylerin yaşamlarında rol model olarak gördükleri öncü bireyler olabilmektedir. İlkokul öğretmenlerinin sahip oldukları özelliklerin, gelecek nesillerin üzerinde önemli etkilere yol açabileceği varsayılabilir. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının ne düzeyde olduğunun ortaya çıkarılması, örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin belirlenmesi ve aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi ve bunlara göre farklı araştırmalarla geliştirme ve önleme çalışmalarının ortaya konması hem nesillerin aldıkları eğitimin etkililiği ve kalitesi açısından hem de ilkökul öğretmenlerinin refahı açısından önem taşımaktadır. Örgütsel sinizm, örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranışları içeren bir kavramdır (İçerli ve Yıldırım, 2012: 168). Örgütsel vatandaşlık davranışı ise örgütün yönelik daha olumlu duygularla örgütün birçok açıdan gelişmesine katkı sağlayacak davranışları içermektedir (İçerli ve Yıldırım, 2012: 169). Bu çerçevede ilkökul

öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin ve örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin açığa çıkarılması, görev yapılan kurum ve öğrencilerin gelişimi açısından önemli görülmektedir. Bu nedenlere bağlı olarak bu araştırma ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi hedeflediğinden önemli bulunmaktadır.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırmada araştırmaya katılan örneklem grubunun kişisele bilgi formu, örgütsel sinizm ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği veri toplama araçlarına samimi yanıtlar verdikleri varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırmada incelenen örgütsel sinizm tutumları örgütsel sinizm ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
2. Araştırmada incelenen örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
3. Bu araştırma 2021-2022 öğretim yılında İstanbul ili, Esenyurt ve Beylikdüzü ilçesindeki ilkokul öğretmenlerinden toplanan verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel Sinizm: örgütün bütünlükten yoksun olma düşüncesi ile bireylerin örgüte karşı olumsuz duygu, düşünce ve davranışlarıdır (Dean vd., 1998).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: bireylere veya bir bütün olarak kuruluşa yönelik, mevcut rol beklentileri ve faydalarının ötesine geçen veya kuruluşa fayda sağlamayı amaçlayan isteğe bağlı davranış olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1988).

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde araştırmanın kuramsal çerçevesine, konuyla ilgili kavramların tanıtılması ve açıklanması ve konu ile ilgili yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm çalışmaları nispeten yeni olmasına rağmen, sinizm kavramının uzun bir geçmişi vardır. "Sinik" terimi antik Yunan'da ortaya çıkmıştır ve toplumun kurumlarını reddeden ve bunun yerine basitlik ve ahlak felsefesini destekleyen bir düşünce okulunu tanımlamak için kullanılmıştır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84). Yunanlıların bir yaşam biçimi olarak sinizm anlayışının aksine, terimin günümüzdeki kullanımı daha çok bireye atıfta bulunmaktadır. Türk Dil Kurumu (2000) "İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm" olarak tanımlamaktadır. Seçilmiş bir yaşam tarzından ziyade, günümüzde sinizmin sözlük tanımları onu istikrarlı bir kişilik özelliği olarak görmektedir.

İnsanların sadece kendilerini düşündüklerine inanan ve herkesi çıkarıcı olarak gören kişiye "Kinik" veya "sinik", bunu açıklayan düşünceye ise "sinizm" denmektedir. Sinizmle ilgili temel inanç, kişisel çıkarlar için dürüstlüğü, adaletin ve samimiyetin feda edildiği şeklindedir. Sinizm, "kuşkuculuk, şüphecilik, inançsızlık, karamsarlık, olumsuzluk" sözcükleriyle benzer bir anlamı olsa da modern yorumda kişinin "sansürcü, titiz ve eleştirel" olması anlamı daha baskındır (Erdost vd., 2007: 514). Andersson (1996) bunu, düş kırıklığı, memnun olmama ve bir bireyin veya grubun ideolojilerle özdeşleştirilen genel veya özel tutumları, kurumlara ve sosyal geleneklere karşı olmak olarak tanımlamıştır. Örgütsel sinizm kavramının literatürde yeni olması ve örgütsel yabancılaşma, örgütsel güvenilmezlik, örgütsel olumsuz iklim ile yakından ilişkili olması nedeniyle çok sayıda tanımı bulunmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 286). Goldner, Ritti ve Ference (1977), sinik bilginin örgütsel eylem, karar ve yöntemlerde özgeciliğin iyilik ve içtenliğini reddetme olduğunu öne sürmüşlerdir (Akt.Erbil, 2013: 11). Kanter ve Mirvis (1989), bencilliğin ve aldatıcı olmanın insanın

yaratılışının merkezindeki yaratışı yansıtan kişiye özgü bir özellik olduğunu söylemektedir (Akt.Erbil, 2013: 11). Bateman, Sakano ve Fujita (1992) otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz bir tutum olduğunu iddia etmektedirler (Akt. Erbil, 2013: 11). Guastello ve diğerleri (1992) bunun sadece bir iş yapma biçimi değil, hayata genel bir bakış açısı olduğunu belirtmektedir (Akt. Erbil, 2013: 11). Andersson (1996)'a göre, sinizm bir bireye veya gruba karşı şekillenen üzüntü, düş kırıklığı ve olumsuz duygular veya özel bir tutumdur (Akt. Kılıçaslan ve Aslı, 2017:14). O'Sullivan ve Postmes'e'ye (2004) göre psikolojik bir kaçma ve bağımsızlık türüdür. Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005), başka kişilerin kararları ya da eylemleri hakkında ifade ettikleri veya işaret ettikleri güdülere inanmamak olduğunu iddia ederler (Akt. Erbil, 2013: 11). Urbany (2005), olumlu şeyler hakkındaki olumsuz yorum veya duyguları, özellikle de ana karar aşamasında örgütün değerli açıklamalarının olumlu etkisinin reddedilmesini yansıttığını belirtmektedir (Akt. Erbil, 2013: 11). Wanous, Reichers ve Austin (1994) bunu örgütteki kişilerin inandıklarına ve değerlerine, eylemlerine veya güdülerine eleştirel bir bakış açısıyla yaklaşmaktan kaynaklanan ve değişiklikleri yapan liderlerin aciz veya tembel olacakları bir tutum olarak tanımlamaktadır (Akt. Şenses, 2018:13-28).

Araştırmacılar örgütsel sinizmin bir sorun olduğu konusunda hemfikir olsalar da neyin ne olduğu konusunda ortak bir görüş söz konusu değildir. Örgütsel sinizmi araştıran ilk araştırmacılardan biri olan Niederhoffer, polis memurlarının kendi kuvvetlerine ve halka karşı sergilediği olumsuz tutumları olarak tanımlamıştır. Üç öğeden oluşur: (1) yaygın nefret, kıskançlık ve düşmanlık duyguları (2) güçsüzlük duygusu ve (3) bu duyguların sürekli olarak yeniden yaşanması (Akt. Erkara, 2019: 48).

Sezgin, Tolay ve Sürgevil (2016: 423), örgütsel değişime yönelik sinizm üzerine yaptıkları çalışmada, değişim hakkındaki sinizmi "değişimin liderlerine olan gerçek bir inanç kaybı" olarak tanımlarlar. Örgütsel kinik, örgütte önerilen değişikliklerin başarısı konusunda karamsar olduğuna ve değişim girişimlerinin bekleyen başarısızlığını, değişiklikleri önerenlerin yetersizliğine veya tembelliğine bağlama eğiliminde olacağına dair görüşler mevcuttu. Örgütsel sinizmle ilgili çalışmalarını bir örgüt içindeki değişimle ilgili sinizmle sınırlandırmışlardır. Kesin olarak sinizmin bilişsel unsurlarına odaklanmayı seçerek, değişime özgü sinizmi "yönetimin belirli bir örgütsel değişim için belirtilen veya ima edilen güdülerinin sorgulanması" olarak

tanımlamaktadırlar (Yücel ve Çetinkaya, 2015: 269). Bu tanımlar, bir organizasyon içindeki değişimi incelerken faydalı olabilir ancak değişim, çalışanların sinik olmasının tek nedeni olmayabilir. Sinizmin, güç dağılımı, prosedürel adaletsizlik, liderlik, küçülme ve yeniden yapılanma, şirket birleşmeleri dahil olmak üzere bir organizasyon içindeki birçok farklı faktöre bir yanıt olabileceği öne sürülmüştür (Mirvis, 1997:193). Anderson ve Bateman (1997:455), işyerinde sinizmin daha kapsamlı bir tanımını önermektedir. Çoğu çalışmanın sinizmi, çevredeki faktörlere bağlı olarak değişebilen durumsal bir değişken olarak kavramsallaştırdığını savunarak, onu "bir kişiye karşı olumsuz duyguların yanı sıra hayal kırıklığı ile karakterize edilen hem genel hem de özel bir tutum" olarak tanımlamaktadırlar.

Sinizm, umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile karakterize bir zihniyet olarak tanımlanır ve ayrıca küçümseme, iğrenme ve şüphe ile ilişkilendirilir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 54). Bu güçlü olumsuz tutumun olumsuz örgütsel sonuçtan sorumlu olduğuna inanılmaktadır. Bu nedenle sinizm, örgütlerde acil ve ayrıntılı araştırma ilgisini hak eden artan bir sorun olarak kabul edilmektedir. 1990'larda yapılan araştırmalar, işyerinde sinizmin varlığına işaret etmiştir. Çalışanlar, özellikle güvensizlik, skandallar ve fırsatçı davranışlarla dolu kurumsal ortamlarda, yeni milenyumda giderek daha fazla sinik görünmektedir. Çalışan sinizminin, düşük performans seviyeleri, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ve artan işten ayrılma niyeti gibi bir dizi olumsuz sonuca sahip olduğu teorik olarak ortaya konmuştur (Kutaniş ve Çetinel, 2010: 186; Özler, Atalay ve Şahin, 2010:48). Bir dizi çalışmanın çalışan sinizmini çeşitli öncüller ve sonuçlarla ilişkilendirmesine rağmen, kümülatif bulguların entegrasyonuna dayanan kapsamlı bir sinizm anlayışı bulunmamaktadır. Bir dereceye kadar, bu bilgi boşluğu, uygulamalı yönetim araştırmalarında örgütsel sinizme yeterince dikkat edilmediğini yansıtabilir. Örneğin, Andersson (1996) sinizmin genellikle olumsuz olarak görüldüğünden ve bu nedenle yöneticiler ve organizasyonlar için hassas bir konu olduğundan yakınmıştır. Bu duyarlılık nedeniyle, yönetim araştırmalarında olumsuz tutumlar ve onları besleyen örgütsel uygulamalar nispeten ihmal edilmiştir (Andersson, 1996: 1397). Geçmişteki araştırmalar, çalışanların büyük bir yüzdesinin, fırsat verildiği takdirde kuruluşlardaki yönetimin onlardan yararlanacağı konusunda hemfikir olduğunu, çalışanlara kendilerini etkileyen kararların ardındaki gerçek nedenin asla söylenmediğini göstermiştir. Sinizm artık belirli filozof gruplarıyla veya düşünce okullarıyla sınırlı değildir daha çok her yerde

olduğuna inanılmaktadır. Sinizm yalnızca toplumu genel olarak etkilemekle kalmaz, aynı zamanda Amerika Birleşik Devletleri'ndeki, Avrupa ve Asya'daki kuruluşlar arasında da yaygındır. Çoğunlukla sinizm, işveren-çalışan ilişkilerinin yeni paradigması olarak ortaya çıkmaktadır (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008:54). Çalışanların örgütsel liderler hakkındaki tutumları hakkında geçmişte yapılan bir araştırma, birçok çalışanın, fırsat verildiğinde kurumsal yönetimin onlardan yararlanacağına, karar vermeyle ilgili bilgileri saklayacağına ve tutarlı bir destek sağlayacağına güvenilemeyeceğine inandığını göstermiştir. Son yıllarda araştırmacılar, sinizmin organizasyonlar üzerindeki derin etkisini ve bu görünüşte yaygın fenomeni anlamının önemini araştırmaya yönelmişlerdir. Goldner ve meslektaşları, sinizmin yönlerinin örgütleri ve üyelerini nasıl etkileyebileceğini inceleyen ilk bilim adamları olarak kabul edilmektedirler (Akt. Erkara, 2019: 53). Spesifik olarak, bu araştırmacılar, kinik bilgi üretimi ve bu tür bilgilerin otoriteyi yıkma yeteneği üzerinde durmuşlardır.

Dean ve arkadaşları (1998) farklı araştırmacıların çalışmalarından hareketle sinizmi ele almak için farklı yaklaşımlar sunmak üzere sinizm kavramını beş başlık altında toplamıştır:

1. Kişilik odaklı sinizm
2. Toplum veya Kurum odaklı sinizm
3. Meslek odaklı sinizm
4. Çalışan odaklı sinizm
5. Örgütsel değişim odaklı sinizm.

2.1.1. Kişilik odaklı sinizm

Kişilik odaklı sinizmde hâkim bakış açısı insan doğasıdır. Birincil araştırmalar, siniklerin bencil olduklarını, başkalarını umursamadıklarını, başkalarının amacını şüpheli bir şekilde sorguladıklarını, korumacı, güvensiz bireyler olduklarını ortaya koymuştur. En genel anlamıyla, bu yaklaşım, sinizmin kişinin kişilik yapısının bir

sonucu olması nedeniyle, sinik bireylerin kendilerini bu özelliklerden kurtarmalarının olası olmadığını ileri sürer (Dean vd., 1998:346).

2.1.2. Toplum/Kurum odaklı sinizm

Sosyal/kurumsal odaklı sinizm, durumsal anlamda sinizme odaklanır. Kanter ve Mirvis (1989) tarafından yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre, sanayi çağının başlamasıyla birlikte sosyal alandaki dalgalanmalar, çalışanların karşılanamayan beklentileri gibi sorunların yarattığı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal/kurumsal yaklaşıma göre, sosyal alanda ilişkilerin farklı düzeylerinde yaşanan hüsranslar, sinizmin yükselişinde tetikleyici bir rol oynamaktadır (Andersson, 1996; Akt. Çivilidağ, 2015:268).

2.1.3. Meslek odaklı sinizm

Meslek odaklı sinizm, örgütsel etki, verilen hizmetin türü ve yasalar sonucu ortaya çıkan bir sinizm türüdür. Dean ve ark. (1998), mesleki sinizmin şu durumlarda daha yoğun olduğunu belirtmektedir:

1. Sıradan işler, yani karmaşık olmayan işler,
2. Tekrara dayalı işler,
3. İş açısından müdahaleyi kısıtlayan işler
4. Vardiyalı çalışma işleri.

Meslek odaklı sinizmde işin niteliği, karmaşıklığı ve işle ilgili karar alma süreçlerine katılım düzeyi gibi unsurlar belirleyicidir. Zayıf bir örgüt iklimi, işten çıkarılma kaygısı, yüksek düzeyde iş güvencesizliği, adil olmayan atamalar ve etik standartlardaki başarısızlıklar da mesleğe yönelik sinizme neden olan faktörleri tetikler (Andaç, 2019).

2.1.4. Çalışan odaklı sinizm

Çalışan odaklı sinizm, işyerindeki iş organizasyonlarına, yöneticilere ve diğer nesnelere karşı duyulan küçümseme ve güvensizliğin yanı sıra hayal kırıklığı,

umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen bir sinizm türüdür (Andaç, 2019; Tanrıyisever, 2018).

Araştırmalar örgütsel sinizmi, algılanan temsilci veya kurum görevi kötüye kullanma nedeniyle gelişen, organizasyondaki veya bir bütün olarak şirketteki bireylere yönelik olumsuz bir tutum olarak tanımlamıştır. Tutum olarak duygulanım, inançlar ve davranışsal eğilimlerden oluşur (Andaç, 2019). Buna uygun olarak yapıyı “kişinin çalıştığı organizasyonun güdülerinin, eylemlerinin ve değerlerinin eleştirel bir değerlendirmesinden kaynaklanan bir tutum” olarak tanımlamıştır. Araştırmalar, örgütsel sinizmin benzersizliğini ve tutumun özellik biçimini göstermiştir. Olumsuz bir tutumun gelişmesine katkıda bulunan hoşnutsuzluk kaynakları arasında birçok çalışanın karşı karşıya kaldığı toplu işten çıkarmaların yaygınlığı, birçok şirket CEO'sunun aldığı fahiş maaşlar, milyonların emeklilik hesaplarını tüketen şirket skandalları, psikolojik sözleşmenin feshedilmesi, süpervizör yardımı ve lider ikiyüzlülüğü sayılabilir. Çoğu durumda, örgütsel sinik tutumların tezahürleri, tipik olarak örgütün temsilcilerini temsil eden denetçilere veya üst düzey yöneticilere yöneliktir (Torun, 2016:13-14). Ayrıca araştırmalar, örgütsel sinizmin ödül ve ceza dağıtma yeteneğine sahip kişilere yönelik umutsuzluğu, hüsrani, hayal kırıklığını ve güvensizliği öngördüğünü göstermektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Diğer çalışmalar, örgütsel olarak teşvik edilen aşırı rol yükünün ve yerine getirilmeyen vaatlerin örgütsel sinizmin öncülleri olarak etken olduğunu ortaya koymaktadır (Torun, 2016:55). Ayrıca, Naus ve ark. (2007), yüksek düzeyde rol çatışmasının ve özerk davranış için daha az fırsatın örgütsel sinizmi yordadığını bulmuştur. Bu olaylar, başarılı sinyallerin nasıl algılandığını ve değerlendirildiğini etkileyen kendi kendini gerçekleştiren bir kehaneti teşvik eder (Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2014:90). Kısacası, pek çok çalışan için aşağı yönlü sinizm sarmalları mevcuttur ve sürekli ayrılma ve güvensizlik ile kendini gösteren bu eğilim, sayısız iş sonucunu etkiler. Örneğin, araştırmalar örgütsel sinizmin sonuçlarının düşük performans, düşük moral, yüksek devamsızlık ve işten ayrılma, hayal kırıklığı ve güvensizlik içerdiğini göstermiştir (Torun, 2016:21) .

2.1.5. Değişim odaklı sinizm

Sinizmi, değişim araçlarının yetersiz, tembel veya her ikisi olduğu inancına dayalı olarak gelecekteki örgütsel değişikliklerin başarısı hakkında karamsarlığı kapsayan

orta ölçekli bir yapı olarak tanımlanabilir. İnsanlar, kuruluşlarında çok sayıda değişiklik girişiminde bulunduğu, ancak çok az başarı elde edildiğini gördükçe daha sinik hale gelebilmektedirler. Sinizm, başarılar çalışanlara iletilmediği ve başarısız olduklarını varsaydıkları zaman da olasıdır. Bu sürecin bir sonucu olarak, hayal kırıklığına karşı bir savunma mekanizması olarak kurgusal değişime karşı karamsar bir tavır alırlar. Beklenen değişimler gerçekleşmediğinde, bireyler değişimden sorumlu tutuldukları tarafından hayal kırıklığı ve belki de bir ihanet duygusu yaşarlar (Neves, 2012: 966). Gelecekteki değişikliklerle ilgili benzer duygulardan kaçınmak için, bireyler umut etmekten vazgeçer ve başkalarının başarısız olmasını beklemeye başlar. Dolayısıyla, sinizm, bireyin acı verici duygular hissetmesini engellemesi anlamında başarısız değişim girişimlerine öğrenilmiş bir yanıtır. Örneğin, başarı ve başarısızlığın karışımı olan değişim çabaları, sinikler tarafından başarısızlık olarak yorumlanabilir. Örgütsel sinizm, bir bireyin nedenselliği değiştirme çabalarına nasıl atfettiği ile ilgilidir. Sinizm, başkalarının güdeleri ve/veya yetenekleri hakkındaki atıfların "içsel" olduğu zaman gelişir. Örgütsel sinizm için yakınsak/ayırt edici geçerliliğin sağlanması önemlidir. Sinizm ileriye dönüktür, çünkü inancın referansı gelecekteki değişim çabalarıdır. Sinizm, kişinin işinin sonradan değerlendirilmesi değildir ve bu nedenle geriye dönük iş tatmininden farklıdır. Sinizm kendi kendine değil, değişimden sorumlu insanlara yöneliktir. Bu nedenle, sinizm, öğrenilmiş çaresizlikten veya düşük öz yeterlilikten farklıdır. Sinikler kendilerini mutlaka güçsüz bireyler olarak deneyimlemezler. Sinizm ayrıca kavramsal olarak örgütsel bağlılıkla ilişkilidir. Düşük bağlılık, bir katılımcının örgüt tarafından benimsenen değerlerden farklı olan kişisel değerleri algılaması, çalıştığı kurumdan ayrılmaya istekli olması ve örgütsel amaçlar için çaba sarf etme konusundaki isteksizliği ile gösterilir. Sinizme benzeyen bağlılığın bu son yönüdür. Ancak sinizm daha çok odak noktasıdır. Bağlılık genel olarak örgütsel hedeflere atıfta bulunurken, sinizm özellikle gelecekteki değişim çabalarına atıfta bulunur (Torun, 2016:37).

Örgütsel sinizm, bir örgütün değişim ikliminin bir yönü olarak faydalı bir uygulamaya sahip olabilir. Bir organizasyonun değişim iklimi, yönetimin desteği, duruma ilişkin bir vizyon, çalışanların katılımı ve arzu edilen yeni davranışları güçlendiren ödül politikaları dahil olmak üzere değişimi teşvik eden veya engelleyen koşulları ve uygulamaları içerir. Sinizm, inancın kendi kendini gerçekleştiren doğası nedeniyle, değişim ikliminin önemli bir yönü olabilir. Başarılı olması için değişime katılımı

gereken kişiler sinik ise, katılmayı reddedecek ve böylece başarısızlığı sağlayacaktır. Sinikler, isteğe bağlı katılım fırsatlarını reddedecek ve gerekli katılım biçimlerine direnebilecektir. Sinikler değişim çabalarına yürekten katılmayı reddettikleri ölçüde, değişim çabalarının başarısız olma olasılığı daha yüksektir. Başarısızlık daha sonra orijinal sinizmi pekiştirir. Kısmen başarılı olan değişiklikler belirsiz olduğundan, sinikler tarafından başarısızlık olarak yorumlanabilirler ve olumsuz bir döngüde sinizmi daha da güçlendirirler (Çağ, 2011: 89-94). Sinizm kavramsal olarak iş tatmini ve örgütsel bağlılık farklı olmasına rağmen, benzerdir çünkü üçü de belirli inançlardan ziyade endişeli tutumlardır. Bu nedenle, önemli ölçüde ilişkili olmalıdırlar, ancak ayırt ediciliklerini sorgulamaya başlayacak kadar güçlü olmamalıdırlar. Örneğin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık bu çalışmada pozitif olarak ilişkili olsa da her ikisinin de sürekli kullanımını garanti etmek için yeterince farklı oldukları defalarca gösterilmiştir (Wanous, 1992). Sinizmin öncelikle işyerindeki deneyimlerden kaynaklandığına dair görüşler mevcut olsa da bireyler sinik olmaya yatkınlık olabilir. Sinik bireylerin değişim girişimlerine destek sunmaları veya iyileştirmeler yapmak için gönüllü çaba göstermeleri beklenmez. Genel sinizm üzerine yapılan araştırmaların aksine, ideolojik sinizm üzerine yapılan araştırmaların çoğu devlet yaklaşımlarını benimsemektedir. Bu çalışmalarda örtük olarak, bir kişinin işyeri, bir endüstri, hükümet veya bir kuruma yönelik sinizmin, o organizasyona özel bir tepki olduğu ve diğer organizasyonlara zorunlu olarak genellenemeyeceği fikri yatmaktadır. Ayrıca, sinizmin durumdan kaynaklandığı fikri de örtüktür. Bu varsayım, çalışan sinizmi için çeşitli yönetim uygulamalarını açıklayan mevcut iş literatüründe de bulunabilir. Tarihsel olarak, aynı zamanda, sosyal bilimciler tarafından üretilen örgütsel sinizm üzerine yapılan tüm çalışmaların altında yatan varsayımdır.

Örgütsel sinizm “bilişsel, duygusal ve davranışlar” olmak üzere üç boyuta ayrılmaktadır (Dean vd. 1998:346). Bilişsel sinizm ile örgütün bileşeni olan çalışanların örgüte yönelik dürüstlük, samimiyet, açıklık gibi örgütün bütünlüğünü sağlayan unsurlardan yoksun olması durumu açıklanmaktadır. Duyuşsal sinizm kavramı; çalışanların örgüte yönelik olumsuz duygulara sahip olması durumuna karşılık gelmektedir. Çalışanların örgüte karşı hissettikleri kin, öfke, hayal kırıklığı, utanç gibi duyguların varlığı duyuşsal sinizme işaret etmektedir. Son olarak davranışsal sinizm ise çalışanların bu olumsuz düşünce ve duygularını örgüte yönelik olumsuz davranışlarla somutlaştırması durumudur. Örgüte karşı alaycı, umursamaz,

samimiyetten uzak ve çaba içermeyen davranışlar davranışsal sinizme örnek gösterilebilir (Dean vd., 1998:346).

2.1.6. Sinizm-Güven-İş Tatmini Kavramları

Sinizm kavramı güven, iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları ile yakından ilişkili görünse de kavramlar arası farklar bulunmaktadır:

2.1.6.1. Güven ve sinizm

Güven kavramına olan ilgi, iki binli yıllarda daha da artmıştır. Araştırmacılar arasında güven, bir kontrol mekanizması olarak, otoriteye alternatif olarak yönetsel inançlar ve felsefelerde anahtar bir faktör olarak ve yönetimde gerekli bir unsur olarak dikkat çekmiştir (Kahveci, 2015: 2-3). Güven kavramı hakkındaki literatür bireylerin, bir başka tarafın bir işlemde yer alan diğerlerinin çıkarlarını dikkate almaya istekli olma olasılığını değerlendirdiğini öne sürmektedir. Ayrıca güven, başka bir kişinin eylemlerine karşı savunmasız olma isteğidir (Dean vd., 1998). Dean ve diğerleri (1998: 345) ayrıca, bireylerin bir güven işleminin sonuçlarına dayalı olarak olumsuz ya da olumlu etkiler yaşayabilseler de güvenin duygulanım içermediğini öne sürmektedir.

Sinizm gibi, güven de iki alt yapıya ayrılabilir: küresel veya genelleştirilmiş bir bileşen ve belirli bir durumsal bileşen (Andersson, 1996). Güven, hem bir başkasının eyleminin zararlı olmaktan ziyade faydalı olacağına dair özel beklenti hem de toplumda başkalarının güdülerine kesin olarak inanma veya bunlara inanma konusundaki genel yetenek olarak kavramsallaştırılır. Aksine, kişilik temelli yaklaşımları kullanan araştırmacılar, sinizmi insan doğasına genel bir bakış açısı olarak tartışmışlardır (Dean vd., 1998). Örneğin, Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri'ne (MMPI) göre kişilik sinikleri, diğerlerini bencil olarak görür, başkalarının güdülerini sorgular ve genellikle ilişkilerde güven duymaz (Torun, 2016:53). Çok sayıda araştırmacı ve teorisyen, sinizmi, birine, olaya, duruma ya da nesneye veya birden fazla nesneye karşı küçümseme, düş kırıklığı ve güvensizlik içeren belirli bir tutum olarak tanımlamıştır (Kahveci, 2015). Güven ve sinizmin küresel ve belirli bileşenlerinin özelliklerine dayanarak, bunların bir sürekliliğin zıt uçlarında aynı yapı olduğu görünebilir. Bununla birlikte, güven ve sinizmin çeşitli şekillerde ayrıldığı ileri

sürülmektedir. Örneğin, belirli bir güvenin olmaması, diğer tarafla deneyim eksikliğinden kaynaklanabilir ve bu da diğer tarafa güvenme konusunda güven eksikliğine yol açar (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm gibi belirli sinizm biçimleri neredeyse her zaman deneyimlere dayanır (Dean vd., 1998). Ayrıca güven, başka bir tarafa karşı bir savunmasızlık gerektirir, oysa sinizm mutlaka kişilerarası savunmasızlığı içermez. Dean ve diğerleri (1998), kişinin savunmasız olmadan sinik olabileceğini, kırılganlığın yokluğunda güvenin hiçbir anlamı olmadığını savundu. Son olarak, sinizm, daha geniş doğası gereği güvenden ayırt edilebilir. Spesifik olarak, güven bir inanç veya beklentidir, oysa sinizm bir inanç kadar duygusal bir bileşenden yani umutsuzluk ve hayal kırıklığı oluşan bir tutumdur (Türköz, Polat ve Coşar, 2013: 289).

2.1.6.2. İş tatmini ve sinizm

İş tatmini, araştırmaların önemli ölçüde dikkatini çeken bir yapıdır (Kahya, 2013: 36). Her ikisi de işle ilgili tutumlar olduğu için, iş tatmini ve sinizm arasındaki benzerlikleri kabul etmek ve benzersizlik sunan önemli özellikleri vurgulamak önemlidir. Geçmişteki çalışmalarda iş tatmini, küresel bir işle ilgili kavram, bir işe yönelik geniş bir yönelim ve iş ile ilgili daha spesifik bir yapı olarak düşünülmüştür (Arslan ve Şimşek, 2018:119). Bu kavramsallaştırmalara dayalı olarak, örgütsel sinizm ile iş tatmini arasındaki önemli bir fark, iş tatmininin işveren organizasyonun tersine "iş"e odaklanmasıdır. İş tatmini, bir bireyin işinin ihtiyaçlarını tatmin etme veya engelleme (tatminsizlik) derecesini ifade eden bir tutum olmasına rağmen sinizm hem genelleştirilmiş hem de organizasyonu temsil eden bir kişi, grup veya nesneye karşı hüsrana, umutsuzluk, hayal kırıklığı, güvensizlik ve küçümseme ile karakterize edilen özel bir tutumdur (Arslan ve Şimşek, 2018:120). Sinizm ve iş tatmini hayal kırıklığının ortak bileşenini paylaşırsa da, sinizm ayrıca umutsuzluk, hayal kırıklığı, küçümseme ve güvensizlik gibi diğer unsurları da kapsar (Andersson, 1996). Sinizm yalnızca kapsamı daha geniş olmakla kalmaz, aynı zamanda dışa dönüktür, oysa iş tatmini geriye dönüktür ve tipik olarak kendine odaklıdır (Arslan ve Şimşek, 2018:120).

Örgütsel sinizme benzer şekilde, siyaset algıları çoğunlukla örgütsel yaşamın olumsuz bir unsuru olarak görülür. Her iki yapı da diğerlerinin kendi kendine hizmet ettiği ve dürüstlükten yoksun olduğu öncülüne dayanmaktadır ve örgütsel alaycılığın yanı sıra

siyaseti algılayanların işyerinde başkalarının güdülerini sorgulamaları muhtemeldir. Bununla birlikte, bu yapılar örtüşse de önemli şekillerde de farklılık gösterirler. Örneğin, çevresinde siyaset algılayan bireyler her zaman olumsuz öfke ve hayal kırıklığı duyguları yaşamazlar. Aslında, bazı araştırmalar bazı insanların siyasi bir arenada bulunmaktan memnun olduklarını, siyasi ortamları faydalı bulduklarını ve hatta bu tür ortamlarda olumsuzluk yaşamadan başarılı olabileceklerini ileri sürmektedir (Baron ve Markman, 2000:109). Öte yandan, hayal kırıklığı, umutsuzluk, hayal kırıklığı ve öfke, sinizm tanımının önemli parçalarıdır (Andersson, 1996:1397). Ayrıca, siyaset algıları, bireyin siyasi davranışa ilişkin öznel duyguları olarak görülürken, sinizm, belirli bir olumsuz çalışma tutumu olarak tanımlanmaktadır (Dean vd., 1998). Sinizmin farklı ve benzersiz özelliklerine dayanarak, örgütsel sinizmin başlı başına önemli bir yapı olduğu ileri sürülmektedir. Örgütsel sinizm, diğer yapılarla bazı benzerlikler paylaşırsa da teorik kanıtlar, bireysel ilgiyi hak eden farklı bir yapı olduğu fikrini desteklemektedir (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizmin kökenleri ve sonuçlarıyla ilgili derinlemesine araştırmaların örgütsel davranışla ilgili değerli ve benzersiz bilgiler üreteceğine inanılmaktadır.

2.1.7. Eğitim Örgütlerinde Sinizm

Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de sinizme rastlamak mümkündür. Öğretmenlerin eğitim kurumuna, yöneticilerine ve diğer bileşenlerine karşı umutsuzluk, alaycılık, hayal kırıklığı gibi duygu, düşünce ve davranışları bulunabilir. Bu kapsamda bağlı görev yapılan eğitim kurumuna yönelik olumsuz inançlar, örgüte yönelik düşünce, duygu ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum oluşmaktadır. Eğitim örgütlerinde başarının elde edilmesi ve sürdürülmesi, verimliliğin elde edilmesi ve sürdürülmesi gibi olgular öğretmenlerin eğitim kurumuna ilişkin tutumlarıyla yakından ilişkilidir (Ercan, 2006:740). Örgütsel sinik bir öğretmenin; eğitim örgütünü geliştirmek adına girişimde bulunmanın diğerleri tarafından önem görmediği duygusunu hissetmesi beklenebilir. Bu durumda öğretmen, kurumun gelişmesi adına öneriler vermeyi bırakabilir, kurumun başarısını ve kalitesini artırmak ve sürdürmek adına çabalamayı bırakabilir, kurum yöneticilerinin uyarılarını dikkate almayabilir ve kendi uyarılarının dikkate alınmadığını düşünebilir, diğer görevli ve öğretmenlerin kurumu geliştirmek ve iyileştirmek adına çaba sarf etmediğine dair inançlara sahip

olabilir ve kurumun geleceğine yönelik umutsuzluk içinde olabilir (Dean vd., 1998; Kalağan ve Güzeller, 2010:85).

2.1.8. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel sinizmle ilgili yapılan yurtiçi ve yurt dışı araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.8.1. Yurt İçinde Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel sinizmle ilgili yapılan yurt içi çalışmalara yer verilmiştir.

Kayaalp ve Özdemir (2020) öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisini belirlemek amacıyla 503 öğretmen ile yaptıkları araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları ile örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma davranışları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucu ortaya konmuştur. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışlarının anlamlı birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan araştırmada, cinsiyet, medeni durum, branş, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, çalışılan okul türü, öğretmenliği seçme sebebi gibi demografik özelliklerden branş, mesleki kıdem, eğitim durumu, çalışılan okul türü, öğretmenliği seçme sebeplerine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir.

Balay, Kaya ve Cülha (2013) tarafından örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisinin araştırıldığı çalışma sonucunda öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarının genel olarak orta düzeyde olduğu, örgütsel sinizm algı düzeylerinin orta ve örgüt kültürü algılarıyla ile örgütsel sinizm algıları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Özgan, Külekçi ve Özkan (2011) akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmada öğretim elemanlarının örgütsel

sinizm düzeylerinin orta düzey olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında örgütsel sinizmin örgütsel bağıllık algısını açıkladığı sonucu ortaya konmuştur.

Erdoğan ve Bedük (2013) tarafından örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen çalışmada sağlık çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı boyutları ile örgütsel sinizmin bazı boyutları arasında düşük düzeyde negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Terzi ve Derin (2016) tarafından demokratik liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan araştırma sonucunda okul müdürleri tarafından sergilenen demokratik liderlik tarzının öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri etkilediği ortaya konmuştur. Yorulmaz ve Çelik'in (2016) ilkökul öğretmenlerinin örgütsel bağıllık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki çalışmasından elde edilen bulgular doğrultusunda ilkökul öğretmenlerinin örgütsel bağıllıkla sinizm algıları orta düzeyde, örgütsel vatandaşlık algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Ayrıca, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağıllıkla örgütsel vatandaşlık algıları arasında pozitif yönde, örgütsel sinizm ile örgütsel bağıllık ve örgütsel vatandaşlık arasında negatif yönde ilişki belirlenmiştir. Tazegül Aydın (2017) tarafından "ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi" konulu yüksek lisans tezi çalışması sonucunda öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü ve bransa göre örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinde anlamlı farklılık olduğu, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

2.1.8.2. Yurt Dışında Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel sinizmle ilgili yapılan yurt dışı çalışmalara yer verilmiştir.

Chudzicka-Czupala, Chrupala-Pniak ve Grabowski (2014:262) tarafından öğretmenlerin sinizm düzeylerinin yordayıcılarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada sonuç olarak öğretmenler arasında örgütsel sinizmin önemli olumlu yordayıcılarının devam bağıllığı ve iş-aile çatışması olduğu, duygusal bağıllığın ise olumsuz bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mousa (2017) Mısır devlet okullarında örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında örgütsel bağlılığın sinizm boyutları ve yaklaşımları arasında negatif bir ilişki olduğu sonucu ortaya konmuştur.

Vu (2020) tarafından lider-üye değişimi teorisi gözüyle devlet ilköğretim okullarında öğretmenler ve müdürler arasındaki kişilerarası ilişkilerin örgütsel değişim ve sinizm üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmada böyle bir liderlik tarzına geçişi kolaylaştırmak ve sinizmi azaltmak için değişimin amaçlı ve kademeli olarak yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı

İlk olarak Organ (1988) tarafından önerilen kavram, bir çalışanın örgütsel etkililiğe nesnel olarak fayda sağlayan, ancak resmi iş tanımlarının bir parçası olmadığı için çalışandan beklenemeyen veya iş tanımı nedeniyle teşvik edilmeyen bireysel davranış ve eylemlerini ifade eder (Organ, 1988: 4; akt. Atalay, 2005: 20). Örgütsel performansa ve verimliliğe güçlü bir şekilde katkıda bulunan olumlu çalışan davranışdır (Bolat ve Bolat, 2008: 78). Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireylere ya da bir bütün olarak örgüte yönelik, mevcut rol beklentilerinin ve yararlarının ötesine geçen ya da örgüte fayda sağlamayı amaçlayan isteğe bağlı davranış olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ne resmi rol yükümlülükleri temelinde uygulanamayan ne de sözleşmeye dayalı bir tazminat garantisi ile ortaya çıkarılamayan örgütsel olarak faydalı davranış ve jestleri ifade etmektedir. ÖVD, katılımcıların yaptırımlar veya resmi teşvikler dikkate alınmaksızın gerçekleştirmeyi veya durdurmayı seçebilecekleri gayri resmi katkılardan oluşur (Sezgin, 2005: 313). Katılımcıların pozisyonlarının resmi gerekliliklerinin ötesine geçme istekliliği, uzun süredir etkili organizasyonların temel bir bileşeni olarak kabul edilmektedir. Organizasyonlar, organizasyon üyelerinin rol davranışlarını vurgulayan açık bir roller sistemi olarak tanımlanmıştır; bununla birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışı genellikle ne gerekli ne de öngörülmemen, ancak organizasyonun sorunsuz işleyişi ve verimliliği için kritik olan ekstra rol davranışları olarak kabul edilmektedir

(Sezgin, 2005: 320). Araştırmacılar olağan iş performansı kavramına doğrudan uymayan ekstra rol davranışlarına ve bu davranışların örgütlerin etkinliğini nasıl iyileştirdiğine dikkat çekmişlerdir. Bireylerin sadece belirlenmiş görevleri yerine getirmeleri için iş birliğinin sınırlı olduğu herhangi bir organizasyonun başarısızlığa mahkûm olduğu savunulmuştur. Daha yakın zamanlarda, Borman ve Motowidlo (1993), bireylerin temel görev işlevleri olmayan ancak görev faaliyetlerini destekleyen örgütsel ve sosyal bağlamı şekillendirdikleri için önemli olan şeyleri yaparak örgütsel etkinliğe katkıda bulunulabildiğini öne sürmüşlerdir (Akt.Karaman ve Aylan, 2012: 36). Bu tür katkıların, örgütsel etkililik için genelleştirilmiş bir değer ve önemi vardır. Bu yardımcı davranışları betimleyerek ve tanımlayarak, bir organizasyonu olumlu etkileyecek bir yapıdan söz edilebilir. Vatandaşlık davranışları örgütsel performansa katkıda bulunur çünkü bu davranışlar bir iş biriminin üyeleri arasındaki karşılıklı bağımlılıkları yönetmek için etkili bir araç sağlar ve sonuç olarak elde edilen kolektif sonuçları arttırır (Organ, 1988; 1990, 1997). ÖVD, bir kuruluşun kıt kaynakları bakım işlevlerine ayırma ihtiyacını azaltır, böylece üretken amaçlar için daha fazla kaynak serbest bırakılabilir. Hem yöneticilerin hem de çalışanların zamanı ve enerjisi, örgütsel hedeflere doğru çalışmak için serbest bırakılır. Yöneticiler zamanlarının daha büyük bir bölümünü planlama, çizelgeleme, problem çözme ve organizasyon analizi gibi verimli faaliyetlere ayırabilirler. Bireysel, grup ve örgütsel özelliklerin tümü örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkiler (Sezgin 2005: 324). Araştırmacılar, ÖVD'nin bir organizasyonun başarısı üzerindeki önemli etkisini fark etmişlerdir. Bazı bilim adamlarının belirttiği gibi, ÖVD'ler organizasyon için önemlidir çünkü resmi iş tanımları yoluyla organizasyonlar, organizasyonel başarı için gereken tüm davranışları öngöremezler. ÖVD, kuruluşa ek kaynaklar sağlar ve başarılı yeniden yapılandırma süreçleri için çok önemli olan pahalı resmi mekanizmalara olan ihtiyacını ortadan kaldırır.

2.2.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Öncülleri

Bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışına katılma nedenlerini belirlemek hem örgütsel davranışta hem de sosyal psikolojide önemli sayıda araştırmacının ilgisini çekmiştir. ÖVD'nin bağıntılarını ve nedenlerini anlama girişimleri sıklıkla bireysel

özelliklere odaklanır. Bu durum dolaylı olarak, insanların kişisel özelliklerinin ve işyerindeki ve işyerine karşı tepkilerinin, görev çağrısını ne ölçüde aşacaklarını etkilediğini varsaymaktadır. Bununla birlikte, son zamanlarda araştırmacılar, bu davranışların çalışma grubu, departman veya organizasyon gibi farklı bağlamlara nasıl yerleştirildiğinin araştırılmasıyla daha iyi anlaşılabilceğini ifade etmişlerdir (Buluç, 2008: 579; DiPaola ve Hoy, 2005; 2005b:). Örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında öncülük eden kaynaklar; kişilik özellikleri, iş özellikleri ve örgütsel özellikler olarak sınıflandırılabilir. Kişilik özellikleri altında dürüstlük, yeterlilikler ve yetenekler, örgüte olan güven, örgütsel bağlılık ve diğer çalışanların tutumu örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir. Bunun yanında demografik ve kültürel değişkenler de önemli rol oynamaktadır. İş özellikleri başlığı altında görev tanımı, görev rutini, görevin önemi ve geri bildirim ele alınmaktadır. Örgütsel özellikler olarak liderin özellikleri, diğer çalışanların özellikleri, algılanan örgütsel destek örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkışında etkilidir.

2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bileşenleri

Çoğu bilim insanı örgütsel vatandaşlık davranışı yapısının çok boyutluluğu konusunda hemfikir olsa da literatürün gözden geçirildiğinde tanımı ve sınırlılıkları hakkında fikir birliğinin olmadığını görülmektedir. Podsakoff ve ark. (2000), neredeyse 30 potansiyel olarak farklı ÖVD tanımı belirlenmiştir, bununla birlikte, yapıların büyük ölçüde örtüşüğünü de ileri sürmüşlerdir, bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı yapıları altı ortak boyutta ele alınabilir: (a) Özgecilik veya yardım etme davranışı, organizasyonel olarak bir görevde veya problemde başkalarına gönüllü olarak yardım etmeyi içerir, örneğin başka öğretmenlere yardım etmek gibi.; (b) Örgütsel sadakat, yani asgari düzeyde gerekli katılım, dakiklik, kaynakları koruma ve normların üzerinde çalışmak gibi ilgili dahili bakım konularının çok ötesine geçmek; (c) centilmenlik çalışanın, önemsiz şeylerden şikayet ederek zaman kaybetmemek gibi, işin kaçınılmaz rahatsızlıklarına ve dayatmalarına şikayet etmeden hoşgörü gösterme isteği; (d) örgütsel uyum, yani başkalarının haklarını kötüye kullanmamak gibi başkalarıyla işle ilgili sorunları önleme, örgüte uyum göstermek üzere davranışlarda bulunmak, (e) sivil erdem yani okuldaki değişiklikleri takip etmek gibi organizasyona duyarlı, yapıcı katılım ve (f) kendini geliştirme (Akt.Buluç, 2008:581).

2.2.3.1. Yardım Etme Davranışı

Yardım etme davranışı, bu alanda çalışan hemen hemen herkes tarafından önemli bir vatandaşlık davranışı biçimi olarak tanımlanmıştır. Kavramsal olarak, yardım etme davranışı, başkalarına gönüllü olarak yardım etmeyi veya işle ilgili sorunların ortaya çıkmasını önlemeyi içerir. Bu tanımın ilk kısmı (işle ilgili problemlerde başkalarına yardım etme) Organ'ın fedakarlık, barış yapma ve amigoluk boyutlarını içerir (Organ, 1988 Akt. Çelikel, 2021:42). Tanımın ikinci kısmı Organ'ın (1988) iş arkadaşları için sorun yaratmasını önlemek için adımlar atarak başkalarına yardım etmeyi içeren nezaket kavramına karşılık gelmektedir (Akt. Çelikel, 2021:42).

2.2.3.2. Örgütsel Sadakat

Örgütsel sadakat, sadık destekçilik ve örgütsel sadakatten, iyi niyetin yayılmasından ve örgütün korunmasından ve örgütsel amaçların onaylanması, desteklenmesi ve savunulmasından oluşur (Buluç, 2008: 582). Örgütsel sadakat, özünde, örgütü dışarıdakilere tanıtmayı, onu dış tehditlere karşı korumayı ve savunmayı ve olumsuz koşullar altında bile örgüte bağlı kalmayı gerektirir (Koç, 2009:203).

2.2.3.3. Centilmenlik

Centilmenlik, literatürde çok daha az ilgi görmüş bir vatandaşlık davranışı biçimidir. Organ (1990) centilmenliği “kaçınılmaz rahatsızlıklara ve işin dayatmalarına şikâyet etmeden hoşgörü gösterme istekliliği” olarak tanımlamıştır (Akt. Buluç, 2008: 582). Centilmenlik tanımı; başkaları tarafından rahatsız edildiğinde şikâyet etmeyen, aynı zamanda işler yolunda gitmediğinde bile olumlu bir tutum sergileyen, başkalarının önerilerine uymadığında gücenmeyen insanları kapsamaktadır.

2.2.3.4. Örgütsel Uyum

Örgütsel uyum, vatandaşlık davranışı alanında uzun bir araştırma geleneğine sahiptir. Bu boyut, hiç kimse uyumu gözlemediğinde veya izlemediğinde bile, bir kişinin kuruluşun kurallarını, düzenlemelerini ve prosedürlerini içselleştirmesini ve kabul

etmesini ve bu kurallara titizlikle bağlı kalmasını sağlıyor oluşundan kaynaklanmaktadır (Polatçı, Özçalık ve Cindiloğlu, 2014: 3).

2.2.3.5. Sivil erdem

Sivil erdem, bir bütün olarak kuruluşa yönelik makro düzeyde bir ilgiyi veya bağlılığı temsil eder. Bu, yönetime aktif olarak katılma istekliliğiyle gösterilir (örneğin, toplantılara katılma, politika tartışmalarına katılma, kuruluşun hangi stratejiyi izlemesi gerektiği konusunda birinin fikrini ifade etme, vb.); çevresini tehditler ve fırsatlar için izlemek (örneğin, kuruluşu etkileyebilecek sektördeki değişiklikleri takip etmek); ve en iyi çıkarlarını gözetmek (örneğin, yangın tehlikelerini veya şüpheli faaliyetleri bildirmek, kapıları kilitlemek, vb.). Bu davranışlar, bir kişinin daha büyük bir bütünün parçası olduğunun kabulünü yansıtır, aynı şekilde vatandaşlar bir örgütün üyesidir ve bunun gerektirdiği sorumlulukları kabul eder (Buluç, 2008: 582).

2.2.3.6. Kendini Geliştirme

Son boyut kendini geliştirmedir. Kişisel gelişim, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmek için giriştikleri gönüllü davranışları içerir. Kendini gerçekleştirme, “ileri eğitim kursları aramayı ve bunlardan yararlanmayı, kendi alanındaki en son gelişmeleri takip etmeyi, hatta kapsamı genişletmek için yeni bir dizi beceri öğrenmeyi içerebilir. Kişinin kendini geliştirerek bir kuruluşa yaptığı katkılardır (Çelikel, 2021:76).

Vatandaşlık davranışı araştırmalarının neredeyse tamamının Katz'dan (1964) etkilendiği gerçeği göz önüne alındığında, bu temel boyutlar (1) başkalarıyla iş birliği yapmak, (2) kuruluşu korumak, (3) yapıcı fikirlere gönüllü olmak, (4) kendi kendini eğitmek ve (5) şirkete karşı olumlu bir tutum sürdürmek olarak özetlenebilir. Bunun yanında her boyutun diğer boyutları etkileyebileceği de göz önüne alınmalıdır. Örneğin, başkalarıyla iş birliği yapma, yardım etme ve centilmenlik boyutlarına yansiyabilir; örgütü koruma, sivil erdem ve örgütsel bağlılık boyutlarına yansiyabilir; gönüllü yapıcı fikirler bireysel inisiyatif boyutuna yansiyabilir; kendi kendine eğitim, kendini geliştirme boyutuna yansiyabilir ve örgüte karşı olumlu bir tutumu sürdürmek,

örgütsel sadakat ve belki de centilmenlik boyutlarına yansiyabilir (Gürbüz, Ayhan ve Sert, 2016:63).

2.2.4. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Bireye ve örgüte yönelik davranışlar kavramı ilk olarak Williams ve Anderson (1991) tarafından ortaya atılmıştır ve eğitim ortamında öğrencilere, öğretmen meslektaşlarına ve tüm okula yönelik davranışlara karşılık gelmektedir (Akt. İpek, 2012: 410). Örgütsel vatandaşlık davranışı, bazı öğretmenlerin öğrencilere ve öğretmenlere yönelik ekstra rol davranışlarını içerdiğinden tüm yapıyı etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışına sahip öğretmenler, öğrencilere sınıf materyalleri ile yardımcı olur, çalışmalarına katkıda bulunan yeni alanlarda uzmanlık kazanır, daha yüksek veya daha düşük seviyeli öğrenciler için özel ödevler hazırlar, okul komitelerinde gönüllü olur, yedek öğretmenler için öğrenme programları hazırlar, meslektaşlarına yardımcı olurlar, sınıflarına görevler verir ve başkalarıyla iş birliği içinde çalışırlar. Tüm bu örgütsel vatandaşlık davranışları, organizasyonun teknik çekirdeği ile ilgilidir. ÖVD sergileyen öğretmenler organizasyonun hedeflerine ulaşılmasına da yardımcı olurlar. Bu, öğretmenlerin okul için sosyal etkinlikler düzenlemesi, işinin bir parçası olmayan rol ve görevler için gönüllü olması, okulu geliştirmek için yenilikçi önerilerde bulunması ve velilerle ortak etkinlikler düzenlemesi ile ifade edilen örgüte yönelik ekstra rol davranışları ile ortaya konmaktadır.

Okulların başarısı temel olarak öğretmenlerin okullarının amaç ve hedeflerine ulaşmak için görev çağrısının ötesine geçme istekliliğine bağlıdır. Ancak bugün okullar, öğretmenleri bu tür ekstra rol davranışlarına katılmaları için dışarıdan motive etme yeteneklerini kısıtlayan güçlerle her zamankinden daha fazla karşılaşabilmektedir. Bu açıdan resmi iş gereksinimlerini aşan ancak bir okulun hayatta kalması için önemli ve hatta hayati önem taşıyan davranışlara, yani örgütsel vatandaşlık davranışına odaklanmak önemlidir (Aktay ve Ekşi, 2009. 19-65). ÖVD, iş arkadaşlarına, aşırı iş yükünde yardım etmek veya daha yüksek ve daha düşük seviyeli öğrenciler için özel ödevler hazırlamak gibi meslektaşlara, denetçilere ve öğrencilere sunulan tüm yardım davranışlarını ifade eder ve pedagojik konularda iyileştirmeler önermek veya okul hakkında olumlu izlenimler edinilmesine yardımcı olmak gibi genel davranışları içermektedir. ÖVD sergileyen öğretmenlerin varlığı önem arz etmektedir çünkü

okullar resmi olarak belirtilen rol içi iş tanımları aracılığıyla hedeflere ulaşmak için gereken tüm davranış dizilerini öngöremezler (Avcı, 2015: 11-26). ÖVD kavramı, eğitim literatüründe dikkat çeken kolektif sorumluluk fikriyle kavramsal olarak yakındır ve öğrencilerin eğitim-öğretimi için öğretmenlerin sorumluluğuna atıfta bulunur. Saha çalışmaları, ÖVD'nin daha üretken amaçlar için kaynakları serbest bıraktığı, organizasyon içindeki faaliyetlerin koordine edilmesine yardımcı olduğu ve öğretmenlerin çevresel değişikliklere daha etkili bir şekilde uyum sağlamasına olanak sağladığı için okulun etkililiğini arttırdığını göstermektedir (Podsakoff ve diğerleri, 2000). Örgüt içindeki bu davranışlar önemli olduğundan, bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme nedenlerinin belirlenmesinin teorik ve pratik yönleri vardır. ÖVD'nin bağıntılarını ve nedenlerini anlama girişimleri sıklıkla bireysel özelliklere odaklanır; ancak son zamanlarda araştırmacılar, bu davranışların bazılarının çalışma grubu, departman veya organizasyon gibi farklı bağlamlara nasıl yerleştirildiğinin araştırılmasıyla daha iyi anlaşılabilceğini ortaya koymuştur (Avcı, 2015: 11-26).

2.2.5. Devlet Okullarında Örgütsel Vatandaşlık ve Okul İklimi

Etkili organizasyonlarda çalışanlar genellikle resmi iş sorumluluklarının ötesine geçerek, hiçbir tanınma veya tazminat beklentisi olmaksızın zorunlu olmayan görevleri yerine getirirler. Bu özgecil eylemler ne rapor edilir ne de gerekli olur, ancak yine de organizasyonun sorunsuz işleyişine katkıda bulunurlar. Okullardaki görevler profesyoneller tarafından yapılır ve profesyonelin ilk taahhüdü, tanımı gereği, öğrencilere hizmettir. Okullarda yapılan işler, öğretmenlerin iş tanımlarında veya sözleşmelerinde kapsamlı bir şekilde yer almayacak şekilde olduğundan, okulların bu vatandaşlık davranışlarının nasıl geliştirilebileceği hakkında daha fazla şey öğrenmesi önemlidir.

Eğitim kurumlarıyla ilgili olarak literatür tarandığında, yeterli ve etkili bir şekilde işleyen okullarda öğretim kadrosunun faaliyetlerini kesinlikle zorunlu olanlarla sınırlamadığını, zorunlu nitelikte olmayan, farklı niteliklere sahip oldukları için farklılık yaratan ve diğer öğretmenleri teşvik ettiği görülmektedir (DiPaola ve Hoy, 2005). Nitekim okullar, amaçlarına ulaşabilmek için, işlevlerinin resmi gerekliliklerinin ötesinde öğretmenlerin önemli çabalar sarf etmelerine bağlıdır (Avcı,

2015: 11-26). Eğitim organizasyonlarında, öğretmenin rolü, geniş bir görev ve sorumluluk yelpazesini (sınıf içinde ve dışında) kapsar ve bu nedenle, öğretmenliğin özünü ilgili çoğunlukla bireysel temsillere bağlı olarak mesleğin sınırlarını nesnel olarak tanımlamak zordur. Öğretim, diğer bireylere yardım etmeye büyük önem veren bir faaliyet alanıdır; bu nedenle ÖVD'lerin bazı yönleri öğretim sorumluluklarıyla örtüşebilir. Ek olarak eğitim ortamındaki yapı konusunda fikir birliğinin olmaması nedeniyle, ÖVD'lerin kültürel farklılıklar nedeniyle farklı bir işlevselliğe sahip olabileceği, kültürden kültüre farklılık gösterebileceği göz önünde bulundurulmalıdır (İpek, 2012: 427).

2.2.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

2.2.6.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Yücel ve Samancı Kalaycı (2009) örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı çalışmasından elde edilen bulgular doğrultusunda örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu, birçok güven boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Polat (2007) tarafından ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada örgütsel adalet algıları, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık davranışının birbiri ile ilişkili oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel güven, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kısmi ara yordayıcı değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karacabey ve İşcan (2007) tarafından örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada örgütün dışa dönük imajının çekici olduğu, çalışanların örgütle daha yüksek düzeyde özdeşleştiği ve bunların da örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Buluç (2008) tarafından yapılan ortaöğretimde örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik araştırmada örgütsel

vatandaşlık davranışı ile akademik önem arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.6.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış

Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yurt dışı araştırmalara yer verilmiştir.

Bogler ve Somech (2005) tarafından yapılan okullarda örgütsel vatandaşlık davranışı konulu araştırma sonucunda karar verme süreçlerine katılımın öğretmenlerin yeni roller üstlenmelerine ve okul hayatı üzerinde doğrudan olumlu etkileri olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

DiPaola ve Tschannen-Morran (2001) tarafından okullarda örgütsel vatandaşlık davranışı ve okul iklimiyle ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda örgütsel vatandaşlık davranışı ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Belogolovsky ve Somech (2009) tarafından yapılan araştırmada okul müdürlerinin ve öğrenci velilerinin örgütsel vatandaşlık davranışını öğretmenler üzerinden tanımladıkları anlaşılmıştır.

Pham, Tučková, & Jabbour, 2019 yılında yapmış oldukları “Konaklama Endüstrisini Yeşillendirme: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Otellerdeki Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Nasıl Etkiler? Karma Yöntemler Çalışması” araştırmasında vatandaşlık davranışına doğrudan etkileri ve çalışanların gönüllü yeşil davranışlarını arttırmak için yeşil eğitimin çok önemli görülmesine dikkat edilmiştir.

Nugroho, Widdah ve Hâkim (2020) tarafından gerçekleştirilen örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi yükseldikçe iş tatmini ve örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.3. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı örgüt için zorunlu olmayan ve örgütü geliştirmeye yardımcı eylemlerde bulunmak olarak tanımlanırken örgütsel sinizm

kavramı örgüte dahil olan çalışanların örgüte karşı sahip oldukları olumsuz inançlar, tutumlar ve davranışlar (Dean vd., 1998:346) olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlar doğrultusunda örgütsel vatandaşlık davranışının örgütü geliştirmeye yönelik olumlu bir tanımlaması, örgütsel sinizm kavramının ise örgütün lehine olabilecek duygu ve davranışları içeren daha olumsuz bir tanımlama olduğu anlaşılmaktadır. Bu iki kavram arasındaki ilişkinin negatif yönde olması öngörülebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel etkililiğin artması, çalışanların verimliliğinin artması, kişilerarası etkili iş birliğinin oluşması ve çevresel etkenlere uyumun artması gibi durumlar sağlanırken; örgütsel vatandaşlık davranışının azaldığında ise bu olumlu etkileri yerini zamanla kayıplara ve sağlıksız iş ortamına bırakabilmektedir (Keleş ve Pelit, 2009:39). Tam tersi düşünüldüğünde örgütün çalışanları zorunlulukların yanında farklı sorumluluklar olarak örgütün gelişmesine katkıda bulunabilecek tutum ve davranışlar sergilediği takdirde örgütsel vatandaşlık davranışı artacak ve örgütsel sinizm azalacaktır.

Literatürde örgütsel sinizm ile ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla çalışma mevcut değildir ve bu araştırmalardan elde edilen sonuçlar da bu iki kavram arasındaki ilişkiyi açıkça ortaya koyamamıştır. Bazı araştırmalarda bu iki kavram arasında negatif ilişki olduğu ileri sürmüştür (Yetim ve Ceylan 2011; İçerli ve Yıldırım, 2012). Türkiye’de “örgütsel sinizm” algısıyla “örgütsel vatandaşlık” davranışları arasındaki ilişkiyi araştıran (Kabataş, 2010), (Yetim ve Ceylan, 2011), (İçerli ve Yıldırım, 2012) çalışmalar yapılmışlardır. Araştırmalarda örgütsel sinizmle örgütsel vatandaşlık davranışları arasında “negatif yönlü anlamlı ilişkiler” belirlenmiştir (Kabataş, 2010; Yetim ve Ceylan, 2011; Yıldırım ve İçerli, 2012).

Eğitim kurumlarında görev yapan personellerin, görev yaptıkları kurumun vizyon ve misyonunu içselleştirmesi, ilkelerini ve değerlerini kendilerine ait birer amaç olarak benimsemeleri, kısaca eğitim kurumuna ait olmayı ve kurumun gelişimi için çalışmayı önceliklendirmesi, kurumun geleceği, gelişimi ve başarısı için oldukça önemlidir. Bu durum örgütsel sinizmin olabildiğince ortadan kaldırılarak birlikte kararlar alınması, adaleti sağlayarak, nitelikli okul yönetimiyle, iletişimdeki sorunların çözüme ulaştırılmasıyla, okula bağlılığın arttırılması ve sağlıklı güven ortamının sağlanması gibi etkenlerle gerçekleştirilebilir (Çağ, 2011: 83). “Bu ve benzeri örgütsel vatandaşlık davranışları önem arz etmektedir çünkü yeniliklerin ve değişimlerin kabullenilerek uyum sağlanması ve böylece devam ettirebilmesi eğitim kurumlarının geleceğini

önemli düzeyde etkileyecektir.” (Aktay ve Ekşi, 2009:65). Örgütsel vatandaşlık davranışları okullarda rekabete katkı sağlayacağı gibi kurumlardaki görevli kişilerin araştırma yapan, sorgulayan ve öğrenen bir kişi olmasını sağlayacaktır. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile çevresindeki kişilerle ilişkileri uyumlu, kuruma bağlılığı yüksek ve yüksek fedakarlık özelliklerine sahip çalışanların varlığı önem kazanacaktır (Çetin, Yeloğlu ve Basim, 2015:83). Eğitim örgütlerinde kuruma bağlılığı olan, fedakarlığa hazır ve kurumun gelişimini önceleyen öğretmenlerin varlığı, kurumdaki gelişimlerin takibini kolaylaştıracak gönüllülük esasıyla katılımlarla yeni ve farklı faaliyetlere karşı fazladan örgütsel vatandaşlık davranışı ortaya koyacak, böylece hem öğrencilerin hem de genel olarak kurumun başarısının artması sağlanacaktır (Demiröz ve Kavak, 2019:242-244). “Böylece, kurumda öğretmenlerin paylaşımcı ve katılımcı davranışlar göstermelerini, örgütsel vatandaşlık davranışlarını içselleştirmelerini ve sergilemelerini destekleyecek bir okul ikliminin sağlanması ve devamlılığının desteklenmesi gerekmektedir.” (Arlı, 2011:166).

2.3.1. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ile ilgili yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.3.1.1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ile İlgili Yapılmış Yurt İçi Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ile ilgili yapılmış yurt içi araştırmalara yer verilmiştir.

Yetim ve Ceylan (2011), yaptıkları çalışmada, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin vatandaşlık davranışları ile örgütsel sinizm algıları arasında düşük düzeyde ve negatif yönlü anlamlı ilişki belirlemişlerdir. Bu araştırma sonucuna göre örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi arttıkça, örgütsel sinizm düzeyinin azaldığı belirlenmiştir. Karacaoğlu ve İnce (2013), imalat sanayi işletmelerinde çalışanların pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönlü ilişki belirlenmiştir. Yıldırım (2015), yaptığı çalışmada “lise öğretmenlerinin örgütsel

sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki” incelenmiştir. Çalışma neticelerine göre lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutum düzeyleri orta, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye eğilimleri ise yüksek seviye olarak tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin “örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları” arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. İpek (2012) tarafından yapılan bir çalışmada, ortaöğretimde görevli öğretmenlerin örgütsel kültür algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişki belirlenmiştir.

2.3.1.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ile İlgili Yapılmış Yurt Dışı Araştırmalar

Bu bölümde örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ile ilgili yapılmış yurt dışı araştırmalara yer verilmiştir.

Andersson ve Bateman (1997), tarafından yapılan örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık ve etik olmayan davranış gösterme durumu arasındaki ilişkiye yönelik çalışmada, habersiz işten çıkarmanın, yöneticilerin fazla ücretlerinin ve örgütsel performans düşüklüğünün beyaz yakalı personelde “sinizm” oluşmasına sebep olduğu belirlenmiştir. Bu araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve etikdışı davranışlar sergileme arasında negatif yönde ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999), yaptıkları fabrika çalışanlarına yönelik çalışma, 129 çalışan ve idareci ile yürütülmüştür. Araştırmada örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi; böylece personellerinin ve idarecilerinin katılımları ile davranışları gibi değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada, örgütsel sinizmin “örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılıkla” ilişkisinin olumsuz yönde olduğu tespit edilmiştir.

Evans, Goodman ve Davis (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada algılanan kurumsal vatandaşlığın örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık üzerine etkisini araştırılmıştır ve sonuç olarak algılanan örgütsel vatandaşlık ile bazı değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada kurumsal vatandaşlık tutumu alt boyutlarından etik boyutu ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada “ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki” incelendiğinden bu araştırma ilişkisel tarama modelinde nicel bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli, birden çok özellikle ilgili veriler arasındaki ilişkiyi irdeleyen tarama modeli olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, vd., 2020: 24). Bu çalışmada ilkököl öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi nicel araştırma modellerinden korelasyonel model ile gerçekleştirilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni İstanbul ili Esenyurt ve Beylikdüzü ilçesinde 2021-2022 eğitim-öğretim yılında görev yapan ilkököl öğretmenlerinden oluşmaktadır. Bu evrenden kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 302 ilkököl öğretmeni çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışma grubuna ait demografik veriler aşağıda yer alan tablo 3.1.’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistik Değerleri

		<i>f</i>	%
Yaş	21-30 yaş	64	21,2
	31-40 yaş	145	48,0
	41-50 yaş	67	22,2
	51 yaş ve üzeri	26	8,6
Cinsiyet	Kadın	196	64,9
	Erkek	106	35,1
Medeni Durum	Evli	212	70,2
	Bekar	90	29,8
Eğitim Düzeyi	Lisans	251	83,1
	Lisansüstü	51	16,9
Toplam		302	100

Tablo 3.1'deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 196'sı (%64.9) kadın, 106'sı (%35.1) erkek, 64'ü (%21.2) 21-30 yaş, 145'i (%48) 31-40 yaş, 67'si (%22.2) 41-50 yaş, 26'sı (%8.6) 51 yaş ve üzerindedir. Öğretmenlerin 212'si (%70.2) evli, 90'ı (%29.8) evli; 251'i (%83.1) lisans, 51'i (%16.9) lisansüstü mezundur.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri ve tezin değişkenleri için kullanılan ölçekleri kapsayan bir anket uygulanmıştır. Ölçme araçları, ölçme araçlarını geliştiren araştırmacılardan gerekli izinler alınarak uygulanmıştır. Form metninde katılımcılara araştırmanın gönüllülük esasına dayandığı, araştırmaya katılmaktan vazgeçme haklarının olduğu ve araştırma sonuçlarının bilimsel amaç dışında kullanılmayacağı açıklanmıştır. Veriler, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden katılımcılar ile toplanmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Veri toplama formunun ilk bölümünde yer alan ve araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi olmak üzere dört değişken yer almaktadır. Buradaki bilgiler, ilkökul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel vatandaşlık davranışının bu değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla istenmiştir.

3.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" 13 maddeden oluşan "Tamamen Katılıyorum" (5), "Katılıyorum" (4), "Kısmen Katılıyorum" (3), "Katılmıyorum" (2), "Hiç Katılmıyorum" (1) şeklinde 5'li likert tipi derecelendirmeye sahip bir ölçme aracıdır. "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. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65 ve en düşük puan 13'tür." (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları Tablo 3.2. 'de görüldüğü gibidir.

Tablo 3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenirlik Katsayıları

Örgütsel Sinizm Ölçeği	Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı (R)	Orijinal Ölçek Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı
Bilişsel Sinizm Alt boyutu	,90	,87
Duyuşsal Sinizm Alt Boyutu	,94	,94
Davranışsal Sinizm Alt Boyutu	,83	,82
Örgütsel Sinizm Toplam	,93	,91

Tablo 3.2. incelendiğinde örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutları .83 ile .93 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçme aracının güvenirliğini gösteren Cronbach alpha katsayısının .40'dan düşük olması ölçme aracının güvenilir olmadığını, .40 ila .59 aralığı düşük güvenirlik düzeyini, .60 ile .79 aralığı oldukça güvenilir bir ölçem aracı olduğunu ve .80 ile .100 arasında olması yüksek derecede güvenirlik olduğunu göstermektedir. Bu ölçütlere göre ölçme aracının yüksek düzeyde güvenilir olduğu anlaşılmaktadır (Akgül, 2005: 180-396).

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin puanlama aralıkları Tablo 3.3.'de verilmiştir.

Tablo 3.3. Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin puanlama aralıkları

Seçenek	Puanlama Aralığı
Kesinlikle Katılmıyorum	1.00-1.80
Katılmıyorum	1.81-2.60
Kararsızım	2.61-3.40
Katılıyorum	3.41-4.20
Tamamen Katılıyorum	4.21-5.00

3.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

İlkokul öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, Podsakoff ve MacKenzie (1989)'in Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışın beş boyutuna dayalı olarak

hazırlanan ve daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılan ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirliği saptanmış olan “Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği” ile ölçülmüştür. Ölçek; Yardımlaşma, Centilmenlik, Vicdanlılık ve Sivil Erdem olmak üzere dört alt boyut ve 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçme aracı “Tamamen Katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Kararsızım (3)”, “Katılmıyorum (2)” ve “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” şeklinde 5’li likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin centilmenlik alt boyutunda yer alan 9., 10., 11, ve 12. maddeler olumsuz durum/tutum belirttiğinden ters puanlanarak analize dahil edilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları Tablo 3.4.’te görüldüğü gibidir.

Tablo 3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Güvenirlik Katsayıları

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı	Orijinal Alpha Güvenirlik Katsayısı
Yardımlaşma	.84	.86
Centilmenlik	.82	.81
Vicdanlılık	.76	.88
Sivil Erdem	.78	.82
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Toplam	.76	.89

Tablo 3.4.’te yer aldığı üzere örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ait bu araştırmadan elde edilen güvenilirlik katsayıları .76 ile .84 arasında değişmekte olup ölçme aracının güvenilir düzeyde olduğu anlaşılmaktadır (Akgül, 2005: 180-396).

Ölçeğin puanlanması Tablo 3.5.’te yer almaktadır.

Tablo 3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Puanlama Aralıkları

Seçenek	Puanlama Aralığı
Kesinlikle Katılmıyorum	1.00-1.80
Katılmıyorum	1.81-2.60
Kararsızım	2.61-3.40
Katılıyorum	3.41-4.20
Tamamen Katılıyorum	4.21-5.00

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Sinizm ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ile toplanan veriler istatistik paket programıyla analiz edilmiştir. Verilerin normalliğine ilişkin normallik testleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarına ilişkin normallik testi sonuçları tablo 3.6.'da yer almaktadır.

Tablo 3.6. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarına ilişkin normallik testi sonuçları

	Değişken	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Bilişsel	.65	.29
	Duyuşsal	.75	.38
	Davranışsal	.27	.20
	ÖSÖ Top	.60	.42
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	Yardımlaşma	-.64	1.43
	Centilmenlik	-.84	1.22
	Vicdanlılık	-.58	.01
	Sivil Erdem	-.35	.40
	ÖVDÖ Top	-.18	.50

Tablo 3.6. incelendiğinde normallik testleri sonucunda bakılan çarpıklık ve basıklık değerlerinin tüm değişkenler için -1.5 ile +1.5 aralığında olduğu görülmektedir (Fidell ve diğerleri, 2013). Dağılımın normalliğini bozan uç değer bulunmadığı görülmüştür. Verilerin normal dağıldığı ortaya konmuştur ve parametrik analizlerin yapılması için veri setinin uygun olduğuna karar verilmiştir. Kişisel bilgi formunda yer alan değişkenler için frekans ve yüzde değerleri analiz edilmiştir. İkili değişkenlerin analiz edilmesinde independent t-test, ikiden fazla değişkenlerin analiz edilmesinde One-Way Anova testinden yararlanılmıştır. Farkların hangi grupların arasında olduğunu belirlemek üzere post hoc analizleri yapılmıştır. Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Birinci Alt Problem: İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ne düzeydedir?

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4.1.'de yer almaktadır.

Tablo 4.1. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	N	Min.	Max.	\bar{x}	Ss.
Bilişsel	302	1,00	5,00	2,31	,82
Duyuşsal	302	1,50	3,75	2,43	,42
Davranışsal	302	2,00	4,50	3,22	,50
ÖSÖ Top	302	1,92	3,85	2,63	,34

Tablo 4.1.'de yer alan veriler Tablo 3.3.'te yer alan puanlama aralıklarına göre incelendiğinde ilkökul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin bilişsel alt boyutunda ($\bar{x}=2,31$) düşük, duyuşsal alt boyutunda ($\bar{x}=2,43$) düşük ve davranışsal alt boyutunda ($\bar{x}=3,22$) orta olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeği toplamında ilkökul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ($\bar{x}=2,63$) orta düzeydedir.

4.2. İkinci Alt Problem: İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ne düzeydedir?

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri tablo 4.2.'de yer almaktadır.

Tablo 4.2. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

	N	Min.	Max.	\bar{x}	Ss.
Yardımlaşma	302	2,00	5,00	4,10	,49
Centilmenlik	302	1,00	5,00	4,10	,70
Vicdanlılık	302	2,50	5,00	4,30	,55
Sivil Erdem	302	1,50	5,00	3,87	,62
ÖVD Top.	302	2,40	5,00	4,09	,32

Tablo 4.2.'de yer alan veriler Tablo 3.5.'te yer alan puanlama aralıklarına göre incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı yardımlaşma alt boyutunda ($\bar{x}=4,10$) yüksek düzeyde, centilmenlik alt boyutunda ($\bar{x}=4,10$) yüksek düzeyde, vicdanlılık alt boyutunda ($\bar{x}=4,30$) çok yüksek ve sivil erdem alt boyutunda ($\bar{x}=3,87$) yüksek düzeyde ve örgütsel vatandaşlık davranışı toplamında ($\bar{x}=4,09$) yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

4.3. Üçüncü Alt Problem: İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

a) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının yaş değişkenine ilişkin One-Way Anova testi sonuçları tablo 4.3.'te görüldüğü gibidir.

Tablo 4.3. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının yaş değişkenine ilişkin One-Way anova testi sonuçları

ÖSÖ	Yaş	f, \bar{x} ve Ss. Değerleri			One-Way Anova Sonuçları						
		N	\bar{x}	Ss.	Var . K.	Kareler Top	sd	Kareler ort.	F	p	
Biliş sel	21-30 Yaş	64	2,14	,78	Gru p içi	2,56	3	21,389	1,248	,292	
	31-40 Yaş	145	2,38	,87	Gru plar ara.	204,24	298				

	41-50 Yaş	67	2,33	,82		206,80	301			
	51 Yaş ve üzeri	26	2,29	,62	Top lam					
	Total	302	2,31	,82						
Duyuşsal	21-30 Yaş	64	2,31	,38	Grup içi	1,419	3	21,243	2,114	,098
	31-40 Yaş	145	2,49	,43	Gruplar arası	52,440	298			
	41-50 Yaş	67	2,41	,42		53,858	301			
	51 Yaş ve üzeri	26	2,41	,39	Top lam					
	Total	302	2,43	,42						
Davranışsal	21-30 Yaş	64	3,32	,52	Grup içi	1,001	3	13,110	1,146	,331
	31-40 Yaş	145	3,19	,49	Gruplar arası	75,612	298			
	41-50 Yaş	67	3,21	,53		76,614	301			
	51 Yaş ve üzeri	26	3,13	,44	Top lam					
	Total	302	3,22	,50						
ÖSÖ Toplam	21-30 Yaş	64	2,56	,29	Grup içi	,549	3	162,563	1,844	,139
	31-40 Yaş	145	2,66	,36	Gruplar arası	36,166	298			
	41-50 Yaş	67	2,63	,36		36,715				
	51 Yaş ve üzeri	26	2,58	,29	Top lam		301			
	Total	302	2,63	,34						

Tablo 4.3.'te yer alan ilkököl öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının yaş değişkenine ilişkin One-Way Anova testi sonuçları incelendiğinde ilkököl öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p<,05$).

b) İlköğöl öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları 4.4.'te yer almaktadır.

Tablo 4.4. İlköğöl öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları

ÖSÖ	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss.	t	Sd	p
Bilişsel	Kadın	196	2,32	,90	,29	271,11	,00
	Erkek	106	2,29	,67			
Duyuşsal	Kadın	196	2,42	,43	-,41	223,29	,28
	Erkek	106	2,44	,40			
Davranışsal	Kadın	196	3,25	,52	-1,32	235,14	,20
	Erkek	106	3,17	,46			
ÖSÖ Top.	Kadın	196	2,64	,37	-,69	255,25	,01
	Erkek	106	2,61	,29			

Tablo 4.4.'te yer alan veriler incelendiğinde yapılan t-testi analizi sonucunda ilkököl öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları bilişsel alt boyutunda ($p<,05$) ve örgütsel sinizm toplamında ($p<,05$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bilişsel boyut incelendiğinde kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=2,32$) erkek öğretmenlere oranla ($\bar{x}=2,29$) bilişsel olarak daha fazla örgütsel sinizme sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu durum kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgüte karşı daha fazla sinizm düşüncesine sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel sinizm toplamı incelendiğinde erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=2,61$) kadın öğretmenlere ($\bar{x}=2,64$) oranla görece daha az düzeyde örgütsel sinizm tutumuna sahip oldukları görülmektedir.

c) İlköğöl öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının medeni durum değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları 4.5.'te yer almaktadır.

Tablo 4.5. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının medeni durum değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları

ÖSÖ	Medeni Durum	N	\bar{x}	Ss.	t	Sd	p
Bilişsel	Evli	212	2,33	,81	,81	157,61	,83
	Bekar	90	2,25	,87			
Duyuşsal	Evli	212	2,43	,42	,41	175,99	,73
	Bekar	90	2,41	,41			
Davranışsal	Evli	212	3,20	,51	-1,34	176,88	,48
	Bekar	90	3,28	,48			
ÖSÖ Top.	Evli	212	2,63	,34	,34	165,37	,87
	Bekar	90	2,61	,35			

Tablo 4.5.'te bulunan ilkököl öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının medeni durum değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları incelendiğinde ilkököl öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p < ,05$).

d) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının eğitim düzeyi değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları 4.6.'da yer almaktadır.

Tablo 4.6. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının eğitim düzeyi değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları

ÖSÖ	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	Ss.	t	Sd	p
Bilişsel	Lisans	251	2,31	,81	,03	68,11	,54
	Lisansüstü	51	2,30	,89			
Duyuşsal	Lisans	251	2,46	,42	1,34	74,20	,36
	Lisansüstü	51	2,38	,40			
Davranışsal	Lisans	251	3,23	,48	,43	67,43	,39
	Lisansüstü	51	3,19	,59			
ÖSÖ Top.	Lisans	251	2,64	,34	1,24	72,87	,92
	Lisansüstü	51	2,57	,37			

Tablo 4.6.'da bulunan ilkököl öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının eğitim düzeyi değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları incelendiğinde ilkököl

öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p < ,05$).

4.4. Dördüncü Alt Problem: İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılaşmakta mıdır?

a) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaş değişkenine ilişkin One-Way Anova testi sonuçları tablo 4.7.'de görüldüğü gibidir.

Tablo 4.7. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaş değişkenine ilişkin One-Way Anova testi sonuçları

		f, \bar{x} ve Ss. Değerleri				One-Way Anova Sonuçları				
ÖVD	Yaş	N	\bar{x}	Ss.	Var. K.	K. Top	sd	K. ort.	F	p
Yardımlaşma	21-30 Yaş	64	4,08	,49	G. arası.	,344	3	7,33 15,47	,47	,70
	31-40 Yaş	145	4,09	,49	G. içi	72,065	298			
	41-50 Yaş	67	4,12	,51	Toplam	72,409	301			
	51 Yaş ve üzeri	26	4,20	,40						
	Total	302	4,10	,49						
Centilmenlik	21-30 Yaş	64	4,14	,70	G. arası.	,787	3	4,20 7,98	,526	,66
	31-40 Yaş	145	4,06	,70	G. içi	148,745	298			
	41-50 Yaş	67	4,08	,75	Toplam	149,532	301			
	51 Yaş ve üzeri	26	4,23	,58						
	Total	302	4,10	,70						
Vicdanlılık	21-30 Yaş	64	4,32	,52	G. arası.	,616	3	3,28 4,99	,65	,57
	31-40 Yaş	145	4,27	,56	G. içi	93,087	298			
	41-50 Yaş	67	4,31	,57	Toplam	93,702	301			
	51 Yaş ve üzeri	26	4,43	,52						
	Total	302	4,30	,55						

Sivil Erdem	21-30 Yaş	64	3,76	,71	G. arası.	1,272	3	6,78	1,10	,34
	31-40 Yaş	145	3,87	,57	G. içi	114,571	298	6,15		
	41-50 Yaş	67	3,93	,58	Toplam	115,844	301			
	51 Yaş ve üzeri	26	3,96	,67						
	Total	302	3,87	,62						
Toplam	21-30 Yaş	64	4,07	,43	G. arası.	,209	3	27,93	,73	,53
	31-40 Yaş	145	4,08	,42	G. içi	32,200	298	43,22		
	41-50 Yaş	67	4,11	,43	Toplam	32,409	301			
	51 Yaş ve üzeri	26	4,20	,39						
	Total	302	4,09	,42						

Tablo 4.7.'de yer alan ilkököl öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaş değişkenine ilişkin yapılan one-way Anova testi sonuçlarına göre ilkököl öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları toplamı ve alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p < ,05$).

b) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları 4.8.'de yer almaktadır.

Tablo 4.8. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları

ÖVD	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss.	t	Sd	p																																												
Yardımlaşma	Kadın	196	4,18	,42	3,61	172,05	,00																																												
	Erkek	106	3,97	,56				Centilmenlik	Kadın	196	4,17	,69	2,61	211,90	,01	Erkek	106	3,95	,70	Vicdanlılık	Kadın	196	4,37	,54	2,96	207,31	,00	Erkek	106	4,17	,56	Sivil Erdem	Kadın	196	3,85	,62	-,74	217,39	,45	Erkek	106	3,91	,61	ÖVD Top	Kadın	196	4,15	,39	1,72	201,64	,09
Centilmenlik	Kadın	196	4,17	,69	2,61	211,90	,01																																												
	Erkek	106	3,95	,70				Vicdanlılık	Kadın	196	4,37	,54	2,96	207,31	,00	Erkek	106	4,17	,56	Sivil Erdem	Kadın	196	3,85	,62	-,74	217,39	,45	Erkek	106	3,91	,61	ÖVD Top	Kadın	196	4,15	,39	1,72	201,64	,09	Erkek	106	3,99	,46								
Vicdanlılık	Kadın	196	4,37	,54	2,96	207,31	,00																																												
	Erkek	106	4,17	,56				Sivil Erdem	Kadın	196	3,85	,62	-,74	217,39	,45	Erkek	106	3,91	,61	ÖVD Top	Kadın	196	4,15	,39	1,72	201,64	,09	Erkek	106	3,99	,46																				
Sivil Erdem	Kadın	196	3,85	,62	-,74	217,39	,45																																												
	Erkek	106	3,91	,61				ÖVD Top	Kadın	196	4,15	,39	1,72	201,64	,09	Erkek	106	3,99	,46																																
ÖVD Top	Kadın	196	4,15	,39	1,72	201,64	,09																																												
	Erkek	106	3,99	,46																																															

Tablo 4.8. incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyet değişkenine göre yardımlaşma, centilmenlik ve vicdanlılık alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir ($p<,05$). Yardımlaşma alt boyutunda kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=4,18$) erkek öğretmenlere ($\bar{x}=3,97$) oranla daha fazla yardımlaştığı anlaşılmaktadır. Bunun yanında centilmenlik alt boyutunda erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=3,95$) kadın öğretmenlere ($\bar{x}=4,17$) oranla daha az centilmenlik davranışı gösterdikleri ve vicdanlılık alt boyutunda kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=4,37$) erkek öğretmenlere ($\bar{x}=4,17$) oranla daha fazla vicdanlılık davranışı gösterdikleri anlaşılmaktadır.

c) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının medeni durum değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları 4.9.'da yer almaktadır.

Tablo 4.9. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının medeni durum değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları

ÖVD	Medeni Durum	N	\bar{x}	Ss.	t	Sd	p																																												
Yardımlaşma	Evli	212	4,13	,49	1,36	177,85	,16																																												
	Bekar	90	4,04	,46				Centilmenlik	Evli	212	4,14	,69	-1,61	165,08	,11	Bekar	90	4,00	,71	Vicdanlılık	Evli	212	4,33	,55	1,55	163,28	,12	Bekar	90	4,23	,56	Sivil Erdem	Evli	212	3,93	,57	2,49	141,95	,02	Bekar	90	3,73	,70	ÖVD Top	Evli	212	4,13	,32	1,58	163,77	,11
Centilmenlik	Evli	212	4,14	,69	-1,61	165,08	,11																																												
	Bekar	90	4,00	,71				Vicdanlılık	Evli	212	4,33	,55	1,55	163,28	,12	Bekar	90	4,23	,56	Sivil Erdem	Evli	212	3,93	,57	2,49	141,95	,02	Bekar	90	3,73	,70	ÖVD Top	Evli	212	4,13	,32	1,58	163,77	,11	Bekar	90	4,11	,33								
Vicdanlılık	Evli	212	4,33	,55	1,55	163,28	,12																																												
	Bekar	90	4,23	,56				Sivil Erdem	Evli	212	3,93	,57	2,49	141,95	,02	Bekar	90	3,73	,70	ÖVD Top	Evli	212	4,13	,32	1,58	163,77	,11	Bekar	90	4,11	,33																				
Sivil Erdem	Evli	212	3,93	,57	2,49	141,95	,02																																												
	Bekar	90	3,73	,70				ÖVD Top	Evli	212	4,13	,32	1,58	163,77	,11	Bekar	90	4,11	,33																																
ÖVD Top	Evli	212	4,13	,32	1,58	163,77	,11																																												
	Bekar	90	4,11	,33																																															

Tablo 4.9.'da yer alan ilkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının medeni durum değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının medeni durum değişkenine göre yalnızca sivil erdem alt boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir ($p<,05$). Ayrıntılı incelendiğinde evli ilkokul öğretmenlerinin ($\bar{x}=3,93$) bekar ilkokul öğretmenlerine ($\bar{x}=3,73$) oranla daha fazla sivil erdem davranışında buldukları anlaşılmaktadır.

d) İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim düzeyi değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları 4.10.'da yer almaktadır.

Tablo 4.10. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim düzeyi değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları

ÖVD	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	Ss.	t	Sd	p
Yardımlaşma	Lisans	251	4,07	,48	-2,48	69,56	,01
	Lisansüstü	51	4,26	,50			
Centilmenlik	Lisans	251	4,10	,66	-,06	62,40	,94
	Lisansüstü	51	4,09	,87			
Vicdanlılık	Lisans	251	4,30	,55	-,35	69,59	,72
	Lisansüstü	51	4,33	,58			
Sivil Erdem	Lisans	251	3,83	,58	-1,89	62,03	,06
	Lisansüstü	51	3,98	,77			
ÖVD Top	Lisans	251	4,07	,30	-2,13	62,18	,03
	Lisansüstü	51	4,20	,40			

Tablo 4.10.'da yer alan ilkököl öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim düzeyi değişkenine ilişkin t-testi analizi sonuçları ayrıntılı incelendiğinde eğitim düzeyi değişkenine göre yardımlaşma alt boyutunda ve örgütsel vatandaşlık davranışı toplamında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p < ,05$). Yardımlaşma alt boyutunda eğitim düzeyi lisansüstü ($\bar{x}=4,26$) olan öğretmenlerin eğitim düzeyi lisans ($\bar{x}=4,07$) olan öğretmenlerine oranla daha fazla yardımlaşma davranışı gösterdiği anlaşılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı toplamında yine eğitim düzeyi lisansüstü olan öğretmenlerin ($\bar{x}=4,20$) eğitim düzeyi lisans olan öğretmenlere ($\bar{x}=4,07$) oranla daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışına sahip olduğu anlaşılmaktadır.

4.5. Beşinci Alt Problem: İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Dair Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları tablo 4.11.'de yer almaktadır.

Tablo 4.11. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Dair Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Pearson Korelasyon Testi		Yardımlaşma	Centilmenlik	Vicdanlılık	Sivil Erdem	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Top.
Bilişsel	r	-,113	-,384*	-,077	-,182*	-,251*
	p	,05	,00	,183	,00	,00
	N	302	302	302	302	302
Duyuşsal	r	-,273*	-,502*	-,166*	-,235*	-,402*
	p	,00	,00	,00	,00	,00
	N	302	302	302	302	302
Davranışsal	r	-,146*	-,402*	-,132*	-,218*	-,297*
	p	,01	,00	,02	,000	,00
	N	302	302	302	302	302
Örgütsel Sinizm Top.	r	-,194*	-,483*	-,138*	-,238*	-,353*
	p	,00	,00	,01	,00	,00
	N	302	302	302	302	302

Korelasyon analizi sonucunda korelasyon değeri 0,30'dan küçük ise ilişkinin düşük, 0,30 ile 0,70 aralığında ise orta ve 0,70'den büyük ise ilişkinin yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Büyüköztürk, 2017, s.32). Bu sınır aralıklarına göre incelendiğinde Tablo 4.11.'de yer alan "öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları" arasındaki ilişkiye dair pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel sinizm bilişsel alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı yardımlaşma alt boyutu arasında ($r=-,113$) anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Örgütsel sinizm bilişsel alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı centilmenlik alt boyutu arasında ($r=-,384$) negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizm bilişsel alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı vicdanlılık alt boyutunda ($r=-,07$) anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Örgütsel sinizm bilişsel alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı sivil erdem alt boyutu arasında ($r=-,182$) negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm

bilişsel alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı toplamı arasında ($r=-,251$) negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel sinizm duyuşsal alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı yardımlaşma ($r=-,273$) düşük düzeyde, centilmenlik ($r=-,502$) orta düzeyde, vicdanlılık ($r=-,166$) düşük düzeyde ve sivil erdem ($r=-,235$) düşük düzeyde ve örgütsel vatandaşlık davranışı toplamı arasında ($r=-,402$) negatif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel sinizm davranışsal alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı yardımlaşma ($r=-,146$) düşük düzeyde, centilmenlik ($r=-,402$) orta düzeyde, vicdanlılık ($r=-,132$) düşük düzeyde ve sivil erdem ($r=-,218$) düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizm davranışsal alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı toplamı arasında ($r=-,297$) negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel sinizm toplamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı yardımlaşma ($r=-,194$) düşük düzeyde, centilmenlik ($r=-,483$) orta düzeyde, vicdanlılık ($r=-,138$) düşük düzeyde ve sivil erdem ($r=-,238$) düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Örgütsel sinizm toplamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı toplamı arasında ($r=-,353$) negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde araştırma dahilinde elde edilen bulgulara yönelik sonuçlara ve tartışmaya yer verilmiştir.

5.1.1. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonucunda ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin bilişsel alt boyutunda, duyuşsal alt boyutunda düşük ve davranışsal alt boyutunda orta olduğu ortaya konmuştur. Örgütsel sinizm ölçeği toplamında ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri orta düzeydedir. Benzer şekilde Yorulmaz ve Çelik (2016) tarafından ilkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm algıları orta düzeydedir. Bu araştırmadan elde edilen sonuç Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan çalışmalar ile benzerlik göstermemektedir. Okullarda öğretmenlerin örgütsel sinizm algısının yüksek olması öğretmenlerin negatif duygu, düşünce ve davranışlara sahip olması anlamına gelir. Son yıllarda yapılan çalışmalarda örgütsel sinizmin orta düzeyde olduğu görülmektedir ve bu araştırma ile örtüşmektedir. Bu durumda eğitim kurumunun kalitesi, verilen eğitimin kalitesi ve verimi olumsuz etkilenebilir. Bu durumda eğitim kurumunda görev yapmakta olan öğretmenlerin motivasyonlarında düşüş olacağı ve verimin azalacağı düşünülebilir.

5.1.2. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Sonuçlar

Bu araştırma sonucunda ilkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı yardımlaşma alt boyutunda yüksek düzeyde, centilmenlik alt boyutunda yüksek düzeyde, vicdanlılık alt boyutunda çok yüksek ve sivil erdem alt boyutunda yüksek düzeyde ve örgütsel vatandaşlık davranışı toplamında yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buluç (2008) ve Baş ve Şentürk (2011) tarafından yapılan

araştırmalar sonucunda elde edilen sonuçlar bu araştırmadan elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyen öğretmenlerin okula bağlılıkları artacağından okulun performansı ve verimliliği olumlu yönde etkilenecektir. Örgütsel vatandaşlık davranışına sahip ilkokul öğretmenleri eğitim kurumu ve öğrenciler için zorunlu olmayan belli sorumluluklar üstlenebilir, kurumun gelişmesi ve olumlu değişimi için çaba sarf edebilir ve gönüllülük esasına dayalı görev üstlenebilirler. Bu durumda örgütün verimliliği ve kalitesi olumlu yönde etkilenecektir. Aksi takdirde, zorunlu olmayan görevler haricinde örgüte fayda sağlamaya yönelik bir düşünce ve davranışa sahip olmayan öğretmenler kurumun gelişimi açısından sadece kurallarla-zorunluluklarla sınırlandırılmış görev ve sorumluluklarını yerine getirecektir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, isteğe bağlı, ödüllendirmenin olmadığı, örgütsel işlevleri arttırmaya yönelik davranışların bulunduğu, örgüt içerisinde istenilen davranışa ulaşılmak için kullanılan etkinliklerdir. Yorulmaz ve Çelik (2016) yaptıkları çalışmada ilkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algıları yüksek düzeyde olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Ayrıca Oğuz (2011) tarafından yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışının yüksek olduğu sonucu ortaya konmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışını benimsemiş öğretmenlerin görev yaptığı kurumlarda örgüt içinde istenmeyen davranışlar en aza indirgenebilecek, görevli öğretmenler yeteneklerini ortaya koyabilecek ve etkili bir koordinasyon sağlanacaktır. Böylece eğitim kurumlarında görevli ilkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırmaya yönelik vicdan, sivil erdem, centilmenlik ve gönüllülük esasına dayalı bir şekilde harekete geçirilmelerine ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

5.1.3. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum ve Eğitim Düzeyi Değişkenlerine Göre Sonuçlar

5.1.3.1 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre Sonuçlar

Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Bu sonuç Ergen ve İnce (2018) yapılan çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Benzer şekilde Afat ve Aslan (2019) tarafından yapılan çalışma sonucunda da yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm

düzeylelerinde anlamlı farklılaşma olmadığı ortaya konmuştur. Ancak Şamdan ve Baskan (2019) tarafından yapılan çalışma sonucu bu araştırmadan elde edilen sonuçlarla paralellik göstermemektedir. Şamdan ve Baskan (2019) tarafından yapılan araştırmada anlamlı bir farklılaşma olduğu; 30 ve altı yaş grubundaki öğretmenlerin dağıtımsal adalet algı düzeyleri, 41-50 ile 51 ve üstü yaş gruplarındaki öğretmenlerden daha düşük olduğu sonucu elde edilmiştir.

5.1.3.2 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçlar

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları bilişsel alt boyutunda ve örgütsel sinizm toplamında cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bilişsel boyut incelendiğinde kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla bilişsel olarak daha fazla örgütsel sinizme sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu durum kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre örgüte karşı daha fazla sinizm düşüncesine sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma sonuçlarıyla paralellik gösteren Duman, Sak ve Sak (2020) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizm toplamında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla daha fazla örgütsel sinizm tutumuna sahip oldukları ortaya konmuştur. Kanter ve Mirvis (1989) tarafından yapılan bir çalışmada da erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşadıkları belirlenmiştir. Buna karşın Lobnika ve Pagon (2004) araştırmalarında kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşadıkları belirlenmiştir. Ergen ve İnce (2017) tarafından yapılan araştırma sonuçları bu araştırma ile paralellik göstermemektedir, araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizm ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Gedik ve Üstüner (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından örgütsel sinizm algılarında anlamlı farklılık olduğu, kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha fazla örgütsel sinizm algılarına sahip olduğu görülmüştür. Bu araştırmaların bulgularından da hareketle tüm bu bilgiler ışığında ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının bilişsel boyutta cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermesinin nedeni olarak iş

yerlerinde kadınların olumsuz durumlardan erkeklere göre daha çok etkilendiği ve böylece sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu çıkarılabilir.

5.1.3.3 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Sonuçlar

Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Arslan (2019) tarafından yapılan çalışmada benzer şekilde öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucu ortaya konmuştur. Ancak Korkut (2019) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizm algıları medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık olduğu bekar öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.3.4 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Sonuçlar

Bu araştırmadan elde edilen bulgular ışığında ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Benzer olarak Duman, Sak ve Sak (2020) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları öğrenim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Bu bulgu, daha önce yapılmış bazı çalışmaların bulguları ile paralellik gösterirken (Kuşçu, 2020; Uzun ve Ayık, 2016; Yıldırım, 2015; Yüksel, 2015), bazılarınıniki ile örtüşmemektedir (Mahmood ve Sak, 2019; Korkut, 2019). Ayrıca, Ergen (2015) tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeyi lisansüstü olan öğretmenlerin bilişsel ve davranışsal örgütsel sinizm tutumları, eğitim düzeyi lisans olan öğretmenlerin bilişsel ve davranışsal örgütsel sinizm tutumlarından daha yüksek olduğu sonucu ortaya konmuştur.

5.1.4. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yaş, Cinsiyet, Medeni Durum ve Eğitim Düzeyi Değişkenlerine Göre Sonuçlar

5.1.4.1 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçları

Bu araştırma sonucunda ilkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları toplamı ve alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmadığı

görülmüştür. Yılmaz (2012) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar bu araştırmadan elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir. Yılmaz (2012) çalışmasında örneklem grubunun örgütsel vatandaşlık davranışları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Daha önce yapılan araştırmalarda anlamlı farklılık bulunan araştırmalar (Polat ve Celep, 2008) olduğu gibi anlamlı farklılık bulunmayan araştırmalar da (Polat, 2007) vardır. Ayrıca Bayrak (2017) tarafından yapılan çalışmada da yaş değişkeniyle anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Anlamlı fark sonucuna ulaşılan çalışmalarda daha ileri yaşlarda olan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.4.2 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçları

Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre ilkökul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyet değişkenine göre yardımlaşma, centilmenlik ve vicdanlılık alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. Yardımlaşma alt boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha fazla yardımlaştığı anlaşılmaktadır. Bunun yanında centilmenlik alt boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha fazla centilmenlik davranışı gösterdikleri ve vicdanlılık alt boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha fazla vicdanlılık davranışı gösterdikleri anlaşılmaktadır. Organ ve Ryan (1995) tarafından yapılan meta-analizde de cinsiyetin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Yılmaz, Altinkurt ve Yıldırım (2015) tarafından yapılan çalışmada cinsiyetin örgütsel vatandaşlık davranışlarının genel örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde çok zayıf etkisinin yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışlarının vicdanlılık, centilmenlik, fedakârlık ve gönüllülük boyutları üzerinde çok zayıf bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Kadın öğretmenler genel örgütsel vatandaşlık davranışları, vicdanlılık ve gönüllülük boyutlarında daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterirken, erkek öğretmenler centilmenlik, sivil erdem ve yardımlaşma boyutlarında daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermiştir. Literatür çalışmalarında kadın öğretmenlerin yardımlaşma ve vicdanlılık boyutunu daha fazla gösterdiklerine rastlanmıştır.

5.1.4.3 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçları

Bu araştırma bulgularına göre ilkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının medeni durum değişkenine göre yalnızca sivil erdem alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Evli ilkokul öğretmenlerinin bekar ilkokul öğretmenlerine oranla daha fazla sivil erdem davranışında buldukları anlaşılmıştır.

Sezgin ve Kılınç (2012) çalışmalarında, medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinde tek anlamlı farklılığın vicdanlılık boyutunda olduğu ve evli öğretmenlerin vicdanlılık düzeylerinin bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bolat, Bolat ve Seymen (2009) yaptıkları çalışmada medeni durumun örgütsel vatandaşlığa ilişkin algıları etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bu bulgular bu araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Yarım (2009) çalışmasında bekar öğretmenlerin yardımlaşma alt boyutunda daha yüksek puan aldıklarını belirtmektedir.

Tüm bu bilgiler doğrultusunda evli olan ilkokul öğretmenlerinin bekar olan ilkokul öğretmenlerine oranla örgütsel vatandaşlık davranışlarını benimsemelerinin daha olası olduğu sonucuna ulaşılabilir.

5.1.4.4 İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Sonuçları

Bu araştırma sonucunda eğitim düzeyi değişkenine göre yardımlaşma alt boyutunda ve örgütsel vatandaşlık davranışı toplamında anlamlı farklılık olduğu anlaşılmıştır. Yardımlaşma alt boyutunda eğitim düzeyi lisansüstü olan öğretmenlerin eğitim düzeyi lisans olan öğretmenlerine oranla daha fazla yardımlaşma davranışı gösterdiği anlaşılmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı toplamında eğitim düzeyi lisansüstü olan öğretmenlerin eğitim düzeyi lisans olan öğretmenlere oranla daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışına sahip olduğu anlaşılmıştır. Bayrak (2017) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin yardımseverlik, gönüllülük, sivil erdem ve ileri görev bilinci düzeylerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Titrek, Bayrakçı ve Zafer, (2009) de yaptığı çalışmada Bayrak'ın araştırmasının bulgularıyla paralellik gösteren sonuçlara ulaşmışlardır. Tüm bu bilgiler ışığında ilkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının toplamında ve yardımlaşma alt boyutunda eğitim düzeyi lisansüstü olan öğretmenlerin lehine bulgu

edilmesi durumu, eğitim düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının arttığı şeklinde yorumlanabilir.

5.1.5. İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar

Bu araştırma bulguları doğrultusunda ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye dair pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel sinizm bilişsel alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı yardımlaşma alt boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Örgütsel sinizm bilişsel alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı vicdanlılık alt boyutunda anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Örgütsel sinizm bilişsel alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı sivil erdem alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm bilişsel alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı toplamı arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel sinizm duyuşsal alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı yardımlaşma düşük düzeyde, centilmenlik orta düzeyde, vicdanlılık düşük düzeyde ve sivil erdem düşük düzeyde ve örgütsel vatandaşlık davranışı toplamı arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel sinizm davranışsal alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı yardımlaşma düşük düzeyde, centilmenlik orta düzeyde, vicdanlılık düşük düzeyde ve sivil erdem düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizm davranışsal alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı toplamı arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel sinizm toplamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı yardımlaşma düşük düzeyde, centilmenlik orta düzeyde, vicdanlılık düşük düzeyde ve sivil erdem düşük düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Örgütsel sinizm toplamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı toplamı arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Elde edilen bulgular ışığında ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri duyuşsal boyutta arttıkça yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem davranışları azalmakta ve genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışları azalmaktadır.

Örgütsel sinizm davranışsal alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizm davranışsal alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı toplamı arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bulgulara göre ilkököl öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri davranışsal boyutta arttıkça yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem davranışları azalmakta ve genel örgütsel vatandaşlık davranışları azalmaktadır.

Örgütsel sinizm toplamı ile örgütsel vatandaşlık davranışı toplamı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Bu durum ilkököl öğretmenlerinin örgüte/eğitim kurumuna karşı duydukları sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz etkilediği, öğretmenlerin örgüte/eğitim kurumuna yönelik yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil erdem davranışlarını olumsuz olarak etkilediği yorumu yapılabilir. Bulgular ışığında değerlendirildiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı yüksek düzeyde elde edilen ilkököl öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmaktadır.

Tokmak (2019) tarafından yapılan çalışmada kurum içerisinde örgütsel sinizmin azalmasında örgütsel vatandaşlık davranışının etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yetim ve Ceylan (2011), yaptıkları çalışmada, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin vatandaşlık davranışları ile örgütsel sinizm algıları arasında düşük düzeyde ve negatif yönlü anlamlı ilişki belirlemişlerdir. Bu araştırma sonucuna göre örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi arttıkça, örgütsel sinizm düzeyinin azaldığı belirlenmiştir. Yıldırım (2015) tarafından yapılan çalışmaya göre lise öğretmenlerinin “örgütsel sinizm tutum düzeyleri orta, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye eğilimleri ise yüksek seviye” olarak bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin “örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları” arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular örgütsel sinizm arttıkça örgütsel vatandaşlık düzeyinin azalacağı yönünde yorumlanabilir. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre ilkököl öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri azalmaktadır.

5.2. Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarına göre önerilere yer verilmiştir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının artırılması ve desteklenmesi açısından okul yöneticilerinin ve liderlerin eğitim örgütlerinde motive edici girişimlerde bulunması adına araştırmalar yapılması, araştırma önerisi olarak verilebilir.
- Bu araştırma ilkökul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapıldığından, farklı değişkenlerin de dahil edilerek araştırma yapılması alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Ayrıca bu araştırma ilkökul öğretmenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyleri belirlenerek yapıldığından, farklı demografik bilgiler dahil edilerek bu araştırma genişletilebilir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Öğretmenlerin örgüt yararına daha fazla katkıda bulunmasını engelleyen bir unsur olarak görülen örgütsel sinizmi ortaya çıkaran sebeplerin belirlenmesi ve önleyici çalışmalarda bulunulması önemli görülmektedir.
- Örgütsel sinizmin azaltılabilmesi için örgütsel vatandaşlık davranışı ile negatif korelasyon içinde olması gerektiğinden, örgütsel vatandaşlık davranışı artırmak amacıyla örgütsel sinizmi azaltarak önlemler alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Afat, N., ve Arslan, N. (2019). Öğretmenlerin İnfomal İletişim Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İzü Eğitim Dergisi*, 1(2), 218-249.
- Akgül, A. (2005). Tıbbi araştırmalarda istatistiksel analiz teknikleri 'SPSS uygulamaları'. 3. basım, Ankara: Emek Ofset.: 180-396.
- Aktay, A., & Ekşi, H. (2008). Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Andaç, R. E. (2019). *Sinizm ve Tüketici Sinizmi: İstanbul İlinde Bir Uygulama*. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human relations*, 49(11), 1395-1418. Doi: <https://doi.org/10.1177/001872679604901102>
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469. Doi: [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O)
- Arlı, D. (2011). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi. *Ege Üniversitesi, İzmir*.
- Arslan, A., & Şimşek, G. (2018). Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği. *Journal Of Travel And Tourism Research*, (13), 115-134.
- Arslan, N. (2019). Öğretmenlerin infomal iletişim düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 1(2), 218-249.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 2, 163-178.

- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet* (Master's Thesis, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Avcı, A. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Gelişimi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *Hayef Journal Of Education*, 12(2), 11-26.
- Aydın, Y. T. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ ilçesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Balay, R., Kaya, A., & Cülha, A. (2013). Relationship between organizational culture and organizational cynicism. *Cumhuriyet University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 14(2), 123-144.
- Baron, R. A., & Markman, G. D. (2000). Beyond social capital: How social skills can enhance entrepreneurs' success. *Academy of Management Perspectives*, 14(1), 106-116. Doi: <https://doi.org/10.5465/ame.2000.2909843>
- Baş, G., & Şentürk, C. (2011). Elementary School Teachers' Perceptions Of Organisational Justice, Organizational Citizenship Behaviours And Organisational Trust. *Educational Administration: Theory And Practice*, 17(1), 29-62.
- Bayrak, Ö. (2017). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Belogolovsky, E., & Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher education*, 26(4), 914-923. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.10.032>
- Bogler, R., & Somech, A. (2005). Organizational citizenship behavior in school: how does it relate to participation in decision making?. *Journal of educational Administration*. Doi: <https://doi.org/10.1108/09578230510615215>

- Bolat, O. İ., ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., ve Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999, May). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *In Eastern Academy of Management Proceedings Vol. 2, No. 1*, pp. 150-153.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (4), 571-602.
- Büyüköztürk, E. K. (2017). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Pegem Akademi, 1-360.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (28. bs.). Ankara: Pegem Akademi, 24.
- Chudzicka-Czupala, A., Chrupala-Pniak, M., & Grabowski, D. (2014). Why may teachers become cynical at work? Predictors of organizational cynicism among Polish teachers-research report. *The New Educational Review*, 38(4).
- Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Master's thesis, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çelikel, F. (2021). *Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Açısından Cam Tavan Algısı: Ankara'daki Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerine Bir Analiz*. Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, F., Yeloglu, H. O., ve Basim, H. N. (2015). Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Bes Faktör Kısılık Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81.

- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(4), 259-286.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352. Doi: <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>
- Demiröz, S., ve Kavak, Y. (2019). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 231-246.
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The high school journal*, 88(3), 35-44.
- Dipaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of school Leadership*, 11(5), 424-447. Doi: <https://doi.org/10.1177/105268460101100503>
- Duman, N., Sak, R., ve Sak, İ. Ş. (2020). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 1098-1127.
- Erbil, S. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi* (Master's Thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Ercan, Y. (2006). Okullardaki örgütsel Güven Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelemesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 739-756.
- Erdoğan, P., ve Bedük, A. (2013). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: 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 İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, 514-524.

- Ergen, H., ve İnce, Ş. (2017). İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri: Mersin Örneği. *Hacettepe Journal Of Educational Research*, 3(1).
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Erkara, C. (2019). *Çalışanların Kuşak Farklılıklarına Göre Genel Sinizm Düzeylerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine Etkisinin Değerlendirilmesi* (Doktora Tezi, Eskişehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Evans, W. R., Goodman, J. M. ve Davis, W. D. (2011). The Impact Of Perceived Corporate Citizenship On Organizational Cynicism, Organizational Citizenship Behaviors And Employee Deviance. *Human Performance*, 24(1): 79-97.
- Fidell, S., Tabachnick, B., Mestre, V., & Fidell, L. (2013). Aircraft noise-induced awakenings are more reasonably predicted from relative than from absolute sound exposure levels. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 134(5), 3645-3653.
- Gedik, A., ve Üstüner, M. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerine algıladıkları müdür yönetim tarzının etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 53-68.
- Gürbüz, S., Ayhan, Ö., ve Sert, M. (2016). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31(77).
- İçerli, L., ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- İpek, C. (2012). Öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 399-434.

- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi) Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinisizm Arasındaki İlişkiler ilişkiler* Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi) Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Kalağan, G., ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kalaycı, S. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Karacabey, C.N. ve İşcan, Ö.F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231- 241.
- Karacaoğlu, K., ve İnce, A. G. F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Karadağ, E., Kılıçoğlu, G., ve Yılmaz, D. (2014). Organizational Cynicism, School Culture, And Academic Achievement: The Study Of Structural Equation Modeling. *Educational Sciences: Theory And Practice*, 14(1), 102-113.
- Karaman, A., ve Aylan, S. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.

- Kayaalp, E., ve Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113.
- Keleş, Y., ve Pelit, E. (2009). Otel işletmesi işgörenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.
- Kılıçaslan, S. ve Aslı, K. (2017). Mobbingin örgütsel sinizm üzerine etkisi hemşireler üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (26), 9-25.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet Algılarının Analizi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kuşçu, C. (2020). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kutanis, R. Ö., ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler Mi? Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 186-195.
- Lobnika, B. & Pagon, M. (2004). The Prevalence And Nature Of Police Cynicism In Slovenia (From Policing In Central And Eastern Europe: Dilemmas Of Contemporary Criminal Justice), (Edt. Gorazd Mesko, Milan Pagon, And Bojan Dobovsek), The Faculty Of Criminal Justice, University Of Maribor, Slovenia, 103-111.
- Erişim Adresi:
[Http://Www.NcjrS.Gov/App/Publications/Abstract.aspx?id=207979](http://www.ncjrs.gov/app/publications/abstract.aspx?id=207979) Dated Jan. 5, 2009.
- Mahmood, S. M. R., ve Sak, R. (2019). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(5), 2243-2259.

- Mousa, M. (2017). Organizational cynicism and organizational commitment in Egyptian public primary education: When spring yields black flowers. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 33(5464), 1-16.
- Mirvis, P. H. (1997). Crossroads—“soul work” in organizations. *Organization Science*, 8(2), 192-206.
- Naus, F., Van Iterson, A. D., & Roe, R. A. (2007). Value incongruence, job autonomy, and organization-based self-esteem: A self-based perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(2), 195-219.
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor–subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 965-976.
- Nugroho, B. S., El Widdah, M., & Hakim, L. (2020). Effect of organizational citizenship behavior, work satisfaction and organizational commitment toward Indonesian School Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 962-971.
- Oğuz E. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, cilt:17, sayı:3, ss.377-403.
- Organ, (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath and com.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- 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).

- Özgan, H., Külekçi, E., & Özkan, M. (2012). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1).
- Özgener, Ş., Ögüt, A., & Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. İçinde M. Özdevecioğlu, H. Karadal. Örgütsel Davranışta Seçme Konular: *Organizasyonların Karanlık Yönleri ve verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, 53-72.
- Öncer, A. Z. (2009). An overview of organizational cynicism and a cure suggestion: Teamwork. In 2009 EABR & TLC Conference Proceedings, Prague, Czech Republic.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. (2019). Greening the Hospitality Industry: How Do Green Human Resource Management Practices Influence Organizational Citizenship Behaviour in Hotels? A Mixed-Methods Study. *Tourism Management* (72), 386-399.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & 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. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047-7)
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi. . Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli Üniversitesi.
- Polat, S., ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.
- Polatçı, S., Özçalık, F., ve Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.

- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Sezgin, F., & Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 103-127.
- Sezgin, O., Tolay, E., ve Sürgevil, O. (2016). Örgütsel Değişim Sinizmi: Çalışanların Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 12(45), 411-438.
- Şamdan, T., ve Baskan, G. A. (2019). Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17-40.
- Şenses, B. (2018). Örgütsel Sinizm: Liderin Davranış Tarzına Göre Ortaya Çıkan Bir Tutum. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram Ve Uygulama*, 1(1), 13-28.
- Tanrıyisever, Ş. A. (2018). *Çalışanların Performans Değerleme Algısının Örgütsel Sinizm'e Etkisi; X Bankası Çalışanlarının Performans Değerlendirme Algısının Örgütsel Sinizm'e Etkisi Adlı Çalışma* (Doctoral Dissertation, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).
- TDK. (2000). *Türkçe Sözlük*. Ankara: TDK.
- Terzi, A. R., ve Derin, R. (2016). Relation between Democratic Leadership and Organizational Cynicism. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 193-204.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 53-63.
- Titrek, O., Bayrakçı, M., ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 17, 1-28.
- Tokgöz, N., ve Yılmaz, H. (2008). Organizational cynicism: A practice in hotel managements in Eskişehir and Alanya Anadolu university. *Journal of Social Sciences*, 8(2), 238-305.

- Tokmak, M. (2019). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (53), 183-202.
- Torun, Y. (2016). *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türköz, T., Polat, M., ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve ekonomi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Uzun, T. (2015). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin Genel ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Giresun İli Örneği). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Vu, P. (2020). *The Impact of Interpersonal Relations Between Teachers and Principals the Lens of the Leader-Member Exchange Theory* (Doctoral dissertation, Northwest Nazarene University).
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation, and socialization of newcomers*. Prentice Hall.
- Yarım, M. (2009). *Genel Liselerde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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.
- Yıldırım, I. (2015). The correlation between organizational commitment and occupational burnout among the physical education teachers: The mediating role of self-efficacy. *International Journal of Progressive Education*, 11(3), 119-130.

- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2(2).
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y., ve Yıldırım, H. (2015). Türkiye’deki Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Cinsiyet, Kıdem Ve Branş Değişkenlerinin Etkisi: Bir Meta Analiz Çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 40(178), 285-304.
- Yorulmaz, A., ve Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve çalışanların yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi-“bazen hoşlanmasak da kalmak zorunda olabiliriz!”. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3).
- Yücel, C. ve Samancı (Kalaycı), G. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Fırat University Journal Of Socialscience)*, 19(1), 113-132.
- Yüksel, H. (2015). *Örgütsel Sinizm ve Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

EKLER

EK-1: Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı;

Bu araştırma “İlkokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki”nin belirlenmesi amacıyla, Dr. Ertuğrul Oral danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak gerçekleştirilmektedir.

Araştırmada kişisel veri toplanacağından 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca kişisel verileri korumak amacıyla gerekli tüm tedbirler alınacak, gerekli her türlü yükümlülük özenle yerine getirilecektir. Çalışma bilimsel bir araştırma için veri toplamayı amaçlamaktadır. Çalışma sonuçları sadece bilimsel amaçlarla kullanılacak, çalışmanın sonuçları katılımcıların aleyhine olacak şekilde kullanılmayacaktır. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır, verdiğiniz cevaplar tamamen gizli tutulacak ve kimliklerinizi açık edici davranışlardan kaçınılacaktır. Çalışmada rahatsız edici bir unsur bulunmamasına karşın kendinizi rahatsız hissettiğiniz durumda katılmaktan vazgeçme hakkınız bulunmaktadır.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

Hilal ÜNAL REİS

Kişisel Bilgi Formu

Lütfen aşağıda bulunan cevaplardan size uygun olanları işaretleyiniz.

Yaşınız

- 21-30 yaş
 31-40 yaş
 41-50 yaş
 51 yaş ve üzeri

Cinsiyetiniz

- Kadın
 Erkek

Medeni Durumunuz

- Evli
 Bekar

Eğitim Düzeyiniz

- Lisans
 Lisansüstü

Örgütsel Sinizm Ölçeği

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

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği

	Açıklama: Bu bölümde ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ile ilgili maddeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun olan seçeneğe "X" işareti koyarak işaretleyiniz	Kesinlikle Kestiyorum (1)	Kestilmeye razım (2)	Kararsızım (3)	Kestiyorum (4)	Tamamen Kestiyorum (5)
1	İş yükü ağır olan öğretmen arkadaşlarıma yardım ederim.					
2	Zamanım uygunsa, dersine herhangi bir sebeple gelemeyen ya da geciken arkadaşımın yerine derse girerim.					
3	Öğretmen arkadaşlarımdan sorumu olduğunda onlara yardım etmek için gönüllü olarak zaman ayırırım.					
4	Okula yeni atanan öğretmenler yardım istemeseler bile onlara yardımcı olurum.					
5	Okulumla ilgili bir karar almadan önce bu kararın sonucundan etkilenecek arkadaşlarımdan fikirlerini alırım.					
6	Öğretmen arkadaşlarımdan haklarını korumaya özen gösteririm.					
7	Öğretmen arkadaşlarımla aramda çıkabilecek olası sorunlar için önceden önlemler alırım.					
8	İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce yöneticilerimi mutlaka bilgilendiririm.					
9	Okulda zamanımın çoğunu okuldaki iş ve uygulamalardan şikayet ederek geçiririm.					
10	Okulumdaki küçük sorunları büyütebilirim.					
11	Etrafımdakilere sürekli öğretmenliği bırakmak istediğimi söylerim.					
12	Okulum olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerine odaklanırım.					
13	İşime zamanında gelirim.					
14	Teneffüs aralarımı asla uzatmam.					
15	Teneffüs zamanı dışında işime ara vermem.					
16	Kimse denetlemese bile okul kurallarına, yönetmeliklerine ve işlem basamaklarına uyarım.					
17	Okuldaki değişiklikleri izler, öğretmen arkadaşlarımdan bu değişiklikleri kabul etmeleri için aktif rol alırım					
18	Okulumuzun imajını güçlendiren tüm etkinliklere gönüllü olarak katılırım					
19	Okulu ilgilendiren tüm toplantılara katılarak tartışmalara aktif olarak katılırım					
20	Okuldaki değişikliklere ayak uydurmaya çalışırım					

Ek 2. Anket Uygulama İzni



T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Sayı : E-20292139-050.01.04-25941
Konu : Etik Kurul Kararları

Sayın Hilal ÜNAL REİS
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

"İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki" başlıklı araştırmanız kurulumuzun 28.01.2022 tarihli ve 2022/01 sayılı toplantısında değerlendirilerek etik açıdan uygun bulunduğu katılanların oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Nasuh USLU
Kurul Başkanı

Ek:37-Hilal Ünal REİS Etik Onay Belgesi (1 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BS5P2ALAL* Pin Kodu : 57112
Adres: Halkalı Caddesi No: 281 Küçükçekmece/İstanbul
Telefon: 444 97 98 Faks: +90 (212) 693 82 29
e-Posta: bilgi@izu.edu.tr Web: www.izu.edu.tr
Kep Adresi: izu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://cbys.izu.edu.tr/en/Vision/Dogrula/0N3>

Bilgi için: Zeynep Funda TEZ
Unvan: Yeminli Katip
Tel No: +902126929606





T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU

ETİK ONAY BELGESİ

Tarih	28.01.2022
Sayı	2022/01
Araştırmanın Niteliği	Yüksek Lisans Tezi
Araştırmanın Adı	<i>İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki</i>
Sorumlu Araştırmacının Adı Soyadı	Hilal ÜNAL REİS
Danışman Adı Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul ORAL
Karar	UYGUNDUR

(İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Etik Kurulu'nun kararı tavsiye niteliğinde olup, Üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla taşımaktadır.)

Prof. Dr. Nasuh USLU
Başkan

Prof. Dr. Metin TOPRAK
Üye

Prof. Dr. Mustafa ATEŞ
Üye

Prof. Dr. Mehmet Emin KÖKTAŞ
Üye

Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK
Üye

Prof. Dr. Yahya Kemal YOĞURTÇU
Üye

Av. Bilal ŞAMAT
Üye

Kurul Yeminli Kâtibi

Zeyneb Funda TEZ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

GÜNLÜDÜR

Sayı : E-59090411-44-44099670
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Hilal ÜNAL REİS)

22.02.2022

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.02.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Valilik Makamının 19.02.2022 tarihli ve 43924054 sayılı oluru.

Valilik Makamının Anket ve Araştırma İzni konulu ilgi (b) oluru ve kullanılması uygun görülen ölçme araçlarının Müdürlüğümüzce mühürlenmiş örnekleri ekte gönderilmiştir.

İlgi (a) genelgenin 28. maddesinde; "Araştırma uygulama izni alan kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve araştırmacılar tamamladıkları bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarını, izni aldıkları ilgili birime çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde göndereceklerdir." ifadesi yer almaktadır.

Olur gereğince işlem yapılması ve araştırma sonuç raporunun ekte sunulan örneğe göre Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesi hususlarında gereğini arz ederim.

Abdurrahman ENSARİ
İl Millî Eğitim Müdürü a.
Şube Müdürü

Ek:
1- Valilik Oluru (1 Sayfa)
2- Rapor Örneği
3- Ölçekler

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

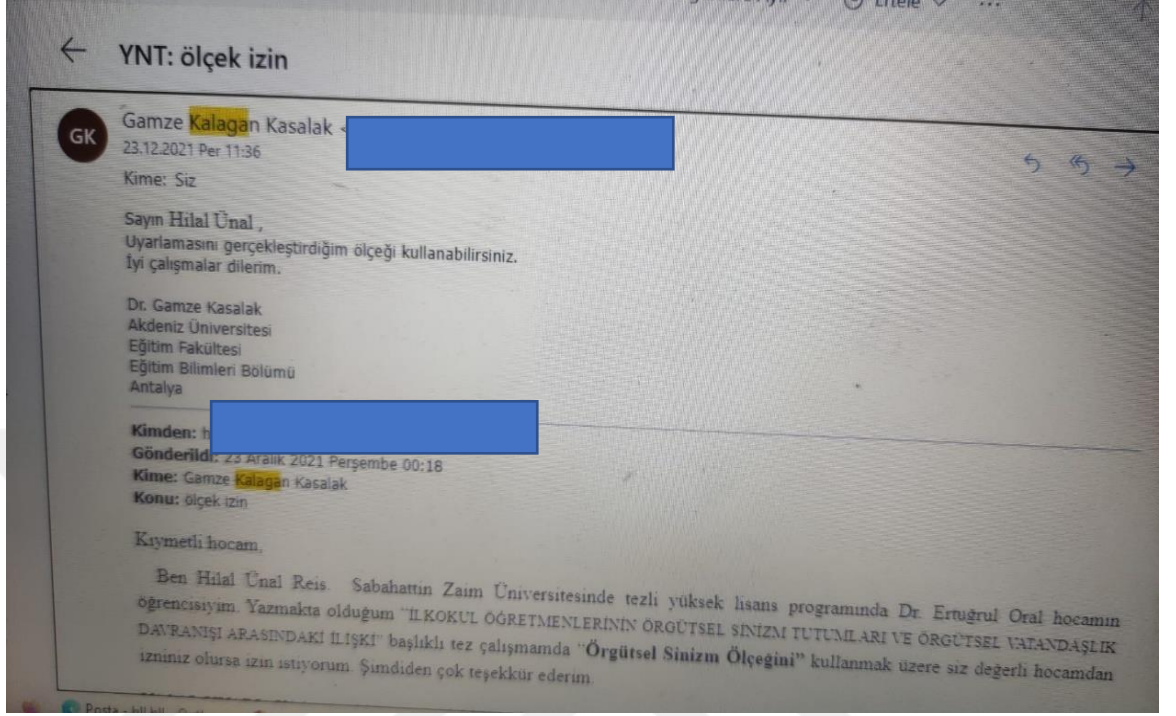
Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul Belge Doğrulama : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehys>
Telefon : 0212 384 36 30 Bilgi için : Aykut ÇELİK
E-posta : stratejigelistirme34@meb.gov.tr Unvanı : Büro Hizmetleri
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr İnternet Adresi : <http://istanbul.meb.gov.tr/>

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. İmza: /@mduktur@meb.gov.tr adresinden 416h-4fhe-3aha-h301-h475 kodu ile teyit edilebilir.

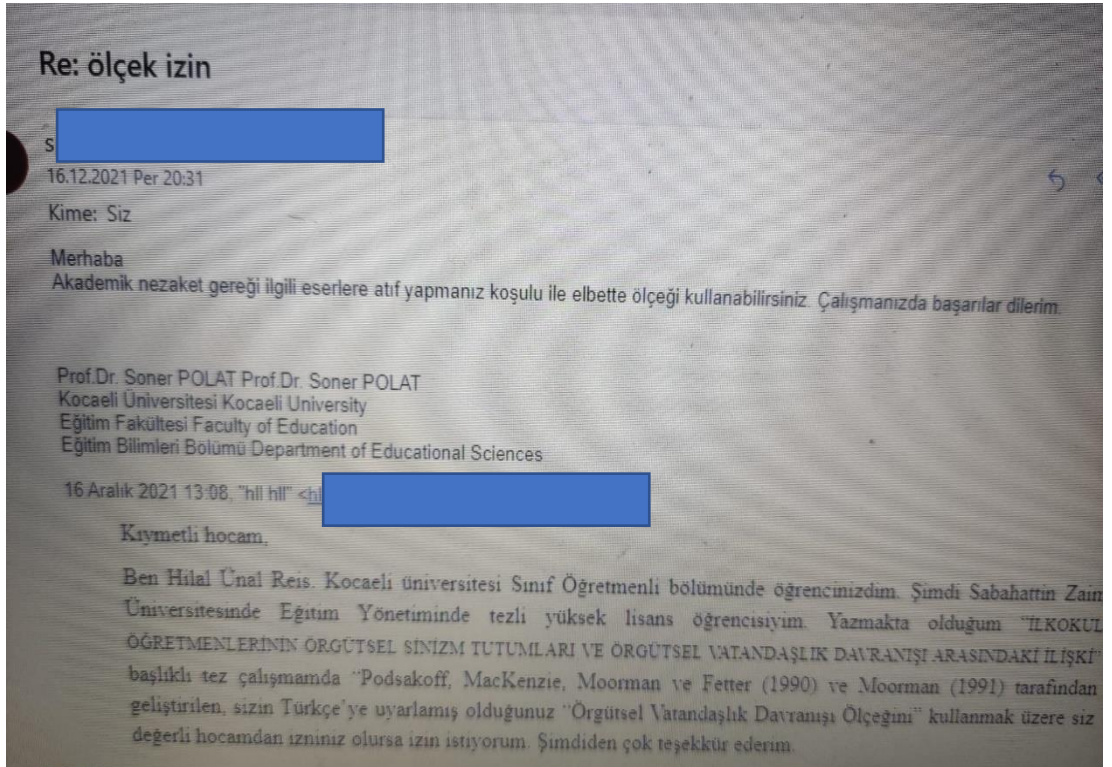


EK 3. Kullanılan Ölçeklere Ait İzinler

Örgütsel Sinizm Ölçek İzni



Örgütsel Vatandaşlık Ölçek İzni



ÖZGEÇMİŞ

Hilal ÜNAL REİS

A. EĞİTİM

Lise: Eskişehir Kılıçoğlu Anadolu Lisesi, 2003, Eskişehir

Lisans: Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Bölümü, 2008,
Kocaeli

B. MESLEKİ DENEYİM

2010-2014 Fahir İlkel İlköğretim Okulu/ Sınıf Öğretmeni/ Esenyurt

2014-2020 Nihat Delibalta İlkokulu/ Sınıf Öğretmeni/ Esenyurt

2020-2022 Korozo İlkokulu/ Sınıf Öğretmeni/ Esenyurt

2022- III. İZÜ Sosyal Bilimler Lisansüstü Öğrencisi Kongresinde sözlü sunum

17/01/2022 Başarı Belgesi/ Millî Eğitim Bakanlığı

01/06/2022 Başarı Belgesi/ Millî Eğitim Bakanlığı