

**T.C.
HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL SİNİZM, BAĞLILIK VE VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI:
SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Burcu KELEŞ DALMAZ

**Danışmanlar
Dr. Öğr. Üyesi Aynur TAŞ KAYA
Doç. Dr. Zülfi Umut ÖZKARA**

**HAKKARİ
2024**

T.C.
HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
HAKKARİ

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Burcu KELEŞ DALMAZ tarafından hazırlanan “**Örgütsel Sinizm, Bağlılık ve Vatandaşlık Davranışları: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma**” başlıklı tez, **12.08.2024** tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince oy birliği ile kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan : Doç. Dr. Süreyya ECE	Şırnak Üniversitesi	
Üye : Dr. Öğr. Üyesi Aynur TAŞ KAYA	Hakkari Üniversitesi	
Üye : Dr. Öğr. Üyesi Murat ÖZTÜRK	Hakkari Üniversitesi	

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunun sayılı kararıyla tarihinde onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mehmet ŞAHİN

Enstitü Müdür V.

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

....../....../2024

Burcu KELEŞ DALMAZ

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ SAYI

ÖZET

ÖRGÜTSEL SİNİZM, BAĞLILIK VE VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Burcu KELEŞ DALMAZ
Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Aynur TAŞ KAYA
İkinci Danışman: Doç. Dr. Zülfi Umut ÖZKARA
2024, 189 s.

Bu çalışmanın amacı; çalışanların duyuşsal sinizminin ve duygusal bağlılığının onların özgeci davranışı üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Ayrıca araştırma kapsamındaki değişkenlerin cinsiyete ve çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Araştırmanın veri seti; Hakkari Devlet Hastanesi'nde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarından elde edilen 294 anketten oluşmaktadır. Araştırmanın veri girişi ve analizleri için SPSS 24 istatistiksel paket programından yararlanılmıştır. Bu çalışmada; açımlayıcı faktör, iç tutarlılık, Pearson korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri yanında bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi fark testleri yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre; duyuşsal sinizm özgeci davranışın olumsuz bir yordayıcısıyken, duygusal bağlılık ise olumlu bir yordayıcısıdır. Bu çalışmada; sağlık çalışanlarının daha düşük duyuşsal sinizm düzeyi ve daha yüksek duygusal bağlılık düzeyi sayesinde onların özgeci davranış düzeyini yükseltmek suretiyle özgeci davranışın hastaneler üzerindeki olumlu etkilerini artırmanın ve böylece hastanelere katkı sağlamanın mümkün olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Başka bir bulguda; sağlık çalışanlarının duyuşsal sinizm ve duygusal bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği, ancak özgeci davranış düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca sağlık çalışanlarının duyuşsal sinizm ve duygusal bağlılık düzeylerinin çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği, ancak özgeci davranış düzeylerinin çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Duyuşsal Sinizm, Duygusal Bağlılık, Özgeci Davranış, Demografik Değişkenler, Bağımsız Örneklem t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi.

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL CYNICISM, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS: A RESEARCH ON HEALTHCARE PROFESSIONALS

Burcu KELEŞ DALMAZ

Master Thesis, Department of Business Administration

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Aynur TAŞ KAYA

Co-Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Zülfi Umut ÖZKARA

2024, 189 p.

The aim of this study is to investigate the effects of employees' affective cynicism and affective commitment on their altruistic behavior. In addition, it is to examine whether the aforementioned variables differ according to gender and tenure. Dataset of the research consisted of 294 questionnaires gathered from healthcare professionals working at Hakkari State Hospital. Data entry and analyses of the research were carried out by using SPSS 24 software. Analyses of exploratory factor, internal consistency, Pearson correlation and simple linear regression as well as independent samples t-test and one-way ANOVA were employed in this study. The results suggest that affective cynicism is a negative predictor of altruistic behavior, while affective commitment is a positive predictor of it. In this study, it is concluded that it is possible to boost the positive impacts of healthcare professionals' altruistic behavior on hospitals and thus to contribute to them by increasing their altruistic behavior level thanks to their both lower level of affective cynicism and higher level of affective commitment. Other results suggest that healthcare professionals' affective cynicism and affective commitment levels do not show a statistically significant difference according to gender, but their altruistic behavior levels show a statistically significant difference according to gender. Also, healthcare professionals' affective cynicism and affective commitment levels show a statistically significant difference according to tenure, but their altruistic behavior levels do not show a statistically significant difference according to tenure.

Key Words: Affective Cynicism, Affective Commitment, Altruistic Behavior, Demographic Variables, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA.

Kıymetli varlığım Çınar'ıma...



ÖN SÖZ

Tez çalışmam boyunca tecrübeleri ve bilgi birikimiyle bana yol gösteren, yürüttüğüm tüm çalışmaları büyük bir titizlikle inceleyen kendileriyle çalışmaktan onur duyduğum değerli danışmanlarım Dr. Öğr. Üyesi Aynur TAŞ KAYA ve Doç. Dr. Zülfi Umut ÖZKARA'ya çok teşekkür ederim. Ayrıca tez savunmamda jüri üyesi olan yapıcı yorumları, önerileriyle değerli katkılarda bulunan Doç. Dr. Süreyya Ece ve Dr. Öğr. Üyesi Murat Öztürk'e çok teşekkür ederim.

Yüksek Lisans ders döneminde kendilerinden çok şey öğrendiğim İşletme bölümündeki değerli hocalarım Doç. Dr. İlknur BİLGİN ve Doç. Dr. Hava YAŞBAY KOBAL'a çok teşekkür ederim.

Anket çalışmamda desteklerini esirgemeyen başta Hakkari İl Sağlık Müdürü Dr. Hamdullah KARA beyefendi olmak üzere, Hakkari Devlet Hastanesi Başhekimisi Op. Dr. Nigara DURSUN hanımefendiye ve çalışmaya katılım duyarlılığı gösteren tüm hastane çalışanlarına çok teşekkür ederim. Ayrıca hastanedeki desteklerinden dolayı Musa ÇİFÇİ'ye ve Çiğdem YILDIRIM'a çok teşekkür ederim.

Bu zorlu süreçte bana gönülden destek olan, hem akademik hem duygusal yükümü benimle paylaşan sevgili dostlarım ve meslektaşlarım Öğr. Gör. Duygu SELÇUK, Öğr. Gör. Nurdan AKPINAR TURGUT ve Öğr. Gör. Seda BAL AKKOÇ'a çok teşekkür ederim.

Hayatımda her zaman iyi ki dediğim gönüldeşim Yeşim ÇOLAK ŞENEL'e çok teşekkür ederim.

Hayatımda iyikilerimden sevgili hemşirelerim Gönül DALMAZ ve Güler DALMAZ'a desteklerinden dolayı çok teşekkür ederim.

Hayatımın her döneminde beni maddi ve manevi yönden destekleyen, her daim varlığını hissettiğim canım annem Fatma KELEŞ'e, varlığıyla beni onurlandıran canım babam Şahap KELEŞ'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak yaşadığım her zorlukta varlığıyla beni güçlendiren, motive eden, anlayış gösteren, desteğini her an hissettiğim ışığım, kıymetli eşim Rıdvan Dalmaz'a ve hayatıma derin anlam katan biricik oğlum Çınar DALMAZ'a gönülden teşekkür ederim.

Burcu KELEŞ DALMAZ

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR VE SİMGE DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
ÇİZELGELER DİZİNİ	xiv
1. GİRİŞ.....	1
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	5
2.1. Örgütsel Sinizm.....	5
2.1.1. Sinizm Kavramının Tanımı.....	5
2.1.2. Örgütsel Sinizm.....	9
2.1.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları	13
2.1.4. Örgütsel Sinizmin Dayandığı Kuramlar.....	16
2.1.4.1. Beklenti Kuramı (Expectancy Theory)	16
2.1.4.2. Tutum Kuramı (Attitude Theory).....	17
2.1.4.3. Sosyal Değişim (Mübadele/Takas) Kuramı (Social Exchange Theory) ...	18
2.1.4.4. Duygusal Olaylar Kuramı (Affective Events Theory)	19
2.1.4.5. Atfetme Kuramı (Attribution Theory)	20
2.1.4.6. Sosyal Güdülenme Kuramı (Social Motivation Theory)	21
2.1.5. Örgütsel Sinizm ile Birlikte Ele Alınan Konular	23
2.1.5.1. Demografik değişkenler	23
2.1.5.1.1. Cinsiyet	23
2.1.5.1.2. Eğitim düzeyi	24
2.1.5.1.3. Çalışma süresi	24
2.1.5.1.4. Medeni durum	26
2.1.5.1.5. Yaş	26
2.1.5.1.6. Gelir düzeyi.....	27
2.1.5.1.7. Hiyerarşi.....	28
2.1.5.2. Kişisel sorunlar	28
2.1.5.3. Örgütsel adalet	28

2.1.5.4. Örgütsel politika.....	29
2.1.5.5. Psikolojik sözleşme ihlali.....	30
2.1.5.6. Lider-üye etkileşimi	32
2.1.5.7. Kişi-rol çatışması	32
2.1.5.8. İş tatmini	32
2.1.5.9. Örgütsel güven	33
2.1.5.10. Tükenmişlik	34
2.1.5.11. İşe yabancılaşma	35
2.1.5.12. Performans	36
2.1.5.13. İşten ayrılma niyeti.....	36
2.1.5.14. Örgütsel bağlılık.....	37
2.1.5.15. Örgütsel vatandaşlık davranışları.....	37
2.2. Örgütsel Bağlılık	37
2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı.....	38
2.2.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	40
2.2.2.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	40
2.2.2.1.1. Allen ve Meyer (1990)'a göre Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	41
2.2.2.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı.....	44
2.2.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	45
2.2.3. Örgütsel Bağlılık ile Birlikte Ele Alınan Konular	46
2.2.3.1. Demografik değişkenler	46
2.2.3.1.1. Cinsiyet	46
2.2.3.1.2. Eğitim düzeyi	48
2.2.3.1.3. Çalışma süresi	49
2.2.3.1.4. Medeni durum	50
2.2.3.1.5. Yaş	50
2.2.3.2. İşin niteliği ve önemi.....	51
2.2.3.3. Yönetim anlayışı	52
2.2.3.4. Ücret düzeyi	53
2.2.3.5. Örgüt kültürü.....	53
2.2.3.6. Takım çalışması	54
2.2.3.7. Örgütsel ödüller.....	54
2.2.3.8. Örgütsel adalet	55
2.2.3.9. Denetim (nezaret).....	56

2.2.3.10. Rol Belirsizliği ve çatışması.....	56
2.2.3.11. Yeni iş olanakları	57
2.2.3.12. Profesyonellik	58
2.2.3.13. İş gücü devri.....	59
2.2.3.14. İş performansı.....	59
2.2.3.15. Stres.....	61
2.2.3.16. İşten ayrılma niyeti.....	61
2.2.3.17. Örgütsel sinizm	62
2.2.3.18. Örgütsel vatandaşlık davranışları.....	62
2.2.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler	62
2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	64
2.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Kavramı	64
2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları.....	70
2.3.2.1. Özgeci davranış (Altruism).....	71
2.3.2.2. Yüksek (ileri) görev bilinci (Conscientiousness).....	72
2.3.2.3. Sportmenlik-centilmenlik (Sportsmanship)	74
2.3.2.4. Nezaket (Courtesy).....	75
2.3.2.5. Sivil erdem (Civil Virtue).....	76
2.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Dayandığı Kuramlar	78
2.3.3.1. Sosyal Değişim (Mücadele/Takas) Kuramı (Social Exchange Theory) ...	78
2.3.3.2. Lider-Üye Değişimi Kuramı (Leader-Member Exchange Theory)	79
2.3.3.3. Eşitlik Kuramı (Equity Theory)	80
2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Birlikte Ele Alınan Konular.....	81
2.3.4.1. Demografik faktörler.....	81
2.3.4.1.1. Cinsiyet	81
2.3.4.1.2. Eğitim düzeyi	83
2.3.4.1.3. Çalışma süresi	83
2.3.4.1.4. Medeni durum	84
2.3.4.1.5. Yaş	85
2.3.4.2. Kişilik özellikleri.....	85
2.3.4.3. İş tatmini	87
2.3.4.4. Örgütsel adalet	88
2.3.4.5. Güven	89
2.3.4.6. Lider desteği.....	89

2.3.4.7. Etik liderlik	90
2.3.4.8. Örgütsel sessizlik	91
2.3.4.9. İşe tutkunluk.....	91
2.3.4.10. Duygusal zekâ	92
2.3.4.11. Performans	93
2.3.4.12. İşten ayrılma niyeti.....	93
2.3.4.13. Tükenmişlik	93
2.3.4.14. Üretkenlik karşıtı iş davranışı	94
2.3.4.15. Örgütsel etkililik	95
2.3.4.16. İş gücü devri.....	95
2.3.4.17. Takım çalışması	95
2.3.4.18. Örgütsel sinizm	96
2.3.4.19. Örgütsel bağlılık.....	96
2.3.5. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler	96
2.3.6. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler	98
2.3.7. Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler.....	101
3. METODOLOJİ.....	103
3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri	103
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	104
3.3. Araştırmanın Örneklem Seçimi ve Veri Toplama Yöntemi	106
3.4. Ölçme Araçları.....	106
3.4.1. Duyuşsal Sinizm Ölçeği.....	106
3.4.2. Duygusal Bağlılık Ölçeği.....	107
3.4.3. Özgeci Davranış Ölçeği	108
3.4.4. Demografik Değişkenler	108
3.4.5 Araştırmanın Varsayımları.....	108
3.4.6. Araştırmada Kullanılan Analizler	108
3.4.6.1. Ön analizler	109
3.4.6.1.1. Veri setinin doğruluğu.....	109
3.4.6.1.2. Eksik veri analizi.....	110
3.4.6.1.3. Normallik testi.....	110

3.4.6.1.4. Çok değişkenli aykırı değerlerin tespiti	110
4. BULGULAR	111
4.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular	111
4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	112
4.3. Güvenilirlik Analizi	114
4.3.1. Duyuşsal Sinizm: Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	115
4.3.2. Duygusal Bağlılık: Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	115
4.3.3. Özgeci Davranış: Güvenilirlik Analizi Sonuçları	115
4.4. Korelasyon Analizi	115
4.4.1. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	116
4.5. Hipotezlerin Test Edilmesi.....	117
4.5.1 Basit Doğrusal Regresyon Analizi	117
4.5.2. Fark Testleri	119
4.5.2.1. Bağımsız örneklem t-testi	119
4.5.2.2. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)	121
4.6. Araştırmanın Hipotez Sonuçları.....	126
5. SONUÇ ve TARTIŞMA	127
KAYNAKLAR	134
EKLER.....	134
EK 1. Etik Kurul Kararı	183
EK 2: Araştırma İzni	184
EK 3: Anket Formu.....	186
ÖZGEÇMİŞ	189

KISALTMALAR VE SİMGE DİZİNİ

Kısaltmalar

DB:	Duygusal Bağlılık
DS:	Duyuşsal Sinizm
LMX:	Lider-Üye Değişim Modeli
ÖD:	Özgeci Davranış
ÖVD:	Örgütsel Vatandaşlık Davranışları
vb.:	Ve benzeri
vd.:	Ve diğerleri



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Tutum Süreçleri	14
Şekil 2.2. Vromm Beklenti Kuramı	17
Şekil 2.3. Sosyal GÜdülenme Kuramı Bağlamında Geliştirilen Örgütsel Sinizm Modeli	22
Şekil 2.4. Tutumsal Bağlılık Şeması.....	41
Şekil 2.5. Davranışsal Yaklaşım Süreci.....	44
Şekil 2.6. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	45
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	103
Şekil 4.1. Araştırma Modeli Analiz Sonuçlarının Özeti	126

ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 2.1.	Örgütsel Sinizmin Kronolojik Tanımlamaları.....	12
Çizelge 2.2.	Örgütsel Sinizmin Türleri.....	13
Çizelge 2.3.	Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Tanımlarına Kronolojik Bir Bakış.....	68
Çizelge 4.1.	Katılımcıların Demografik Özellikleri	111
Çizelge 4.2.	Duyuşsal Sinizm Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	113
Çizelge 4.3.	Duygusal Bağlılık Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	113
Çizelge 4.4.	Özgeci Davranış Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	114
Çizelge 4.5.	Tanımlayıcı İstatistikler ve Pearson Korelasyon Katsayıları	116
Çizelge 4.6.	Duyuşsal Sinizmin Özgeci Davranışı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	117
Çizelge 4.7.	Duygusal Bağlılığın Özgeci Davranışı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	118
Çizelge 4.8.	Çalışanların Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığının Test Edilmesi	119
Çizelge 4.9.	Çalışanların Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığının Test Edilmesi	120
Çizelge 4.10.	Çalışanların Özgeci Davranış Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığının Test Edilmesi	120
Çizelge 4.11.	İlgili Çalışma Sürelerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	122
Çizelge 4.12.	Çalışanların Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi (Anova) Sonuçları.....	122
Çizelge 4.13.	Çalışanların Çalışma Süresine Göre Duyuşsal Sinizm Düzeyleri Arasındaki Farklılıkları Belirlemek Üzere Uygulanan Post Hoc (Scheffe) Sonuçları	123
Çizelge 4.14.	İlgili Çalışma sürelerine İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	124
Çizelge 4.15.	Çalışanların Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi (Anova) Sonuçları.....	124

Çizelge 4.16. Çalışanların Çalışma Süresine Göre Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farklılıkları Belirlemek Üzere Uygulanan Post Hoc (Games-Howell) Sonuçları.....	125
Çizelge 4.17. Çalışanların Özgeci Davranış Düzeylerinin Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi (Anova) Sonuçları.....	125
Çizelge 4.18. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları.....	126



1. GİRİŞ

Hızla gelişen ve değişen küresel iş dünyası, teknolojik yenilikler, yoğunlaşan rekabet ve pazar düzenlemelerindeki hızlı değişimler, kuruluşları yeni strateji ve politikalar geliştirmeye, nitelikli iş gücü yetiştirmeye ve kullanmaya sevk etmektedir. Örgütlerin kendilerini bu duruma hazırlaması ve rakipleri ile rekabet edebilmek ve rakiplerinden farklılaşabilmek için yeni çözüm ve uygulamalara yönelmesi gerekmektedir. İş dünyasında kuruluşların en önemli varlıklarından biri insan kaynağıdır. Bundan dolayı teknolojinin hızlı gelişimi ve ürün çeşitliliğinin artmasıyla birlikte, rekabet de her zamankinden daha acımasız hale gelmiştir. Bu ortamda, örgütlerin sürdürülebilir başarıyı yakalayabilmesi ve rekabet avantajı elde edebilmesi için insan kaynağına yatırım yapmaları büyük önem taşır. Bu kaynağın etkili bir şekilde yönetimi, işletmelerin uzun vadeli başarısının ve rekabet gücünün artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda örgütler başarılı olabilmek için, işine bağlı, örgütüyle özdeşleşen, üretken, yeni fikirlere açık, cesur ve proaktif çalışanlara gereksinim duymaktadır. Bu tür çalışanlar, işletmelerin rekabet avantajını koruyabilmesi, yenilikçi çözümler geliştirebilmesi ve sürdürülebilir bir büyüme sağlaması için hayati öneme sahiptir (Kanbur ve Özyer, 2016, s. 265).

Örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel davranış alanında öne çıkan konular olarak dikkati çekmektedir. Bu kavramlar, çalışanların örgüte karşı tutumlarını ve davranışlarını anlamak, örgüt içi dinamikleri değerlendirmek ve çalışanların örgüte katkılarını ölçmek için kullanılmaktadır.

Örgütler, çalışanlarıyla varlıklarını sürdürürler ve bu anlamda çalışanların tutum ve davranışları büyük önem taşır. Çalışanların tutum ve davranışları, örgütteki genel atmosferi olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyebilir. Günümüz dünyasında örgütler için son derece önemli bir sorun olarak görülen sinik tutum çalışanların performansını olumsuz etkiler. Bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar ise işlerine daha tutkun olurlar, daha fazla özgeci davranış sergilerler.

Günümüzde örgütleri zorlayan tutumlardan biri olarak görülen örgütsel sinizm; *“hayal kırıklığını barındıran, olumsuz duygu ve güvensizlikle şekillendirilen bir tutum”* olarak tanımlanmaktadır (Anderson ve Bateman, 1997, s. 449). *“Örgütsel bağlılık çalışanın örgüt ile bütünleşmesi ve örgüte katılımın*

gücü” olarak (Porter, Steers ve Boulian, 1973, s. 3) ifade edilirken “örgütsel vatandaşlık davranışları bireyin kendi isteğiyle gerçekleşen ve gönüllülük davranışlarını içermektedir”(Organ, 1988). Bu kavramların bir arada ele alınması, örgütlerin performansını ve çalışan memnuniyetini anlamak için önemli bir perspektif sunmaktadır.

Örgütsel sinizm örgüte zarar veren, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ise örgüte katkı sağlayan değişkenlerdir. Örgütün işleyişini önemli ölçüde etkileyen bu üç değişkenin araştırmaya dahil edilmesi çıkacak sonuçlar açısından önem arz etmektedir. Çalışma kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışlarının temel boyutu özgeci davranış, duygusal temelde biri olumsuz tutum olan duyuşsal sinizm ve diğeri olumlu tutum olan duygusal bağlılık ele alınmıştır. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998, s. 346) duyuşsal sinizmi; *“çalışanların örgüt içindeki çalışma şartlarına, alınan kararlara ve uygulamalara karşı gösterdikleri güçlü duygusal tepkiler”* biçiminde tanımlamışlardır. Duygusal bağlılık *“çalışanın örgütle özdeşleşmesi ve bütünleşmesi”* olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Smith, Organ ve Near (1983, s. 657)’ye göre özgecilik, *“belirli bir kişiye dolaysız ve istekli bir şekilde yardım etmeyi hedefleyen bilinçli davranışları”* ifade etmektedir.

Sağlık çalışanlarının, insan hayatı üzerinde doğrudan etkisi olan işlerde çalıştıkları için büyük bir sorumluluk taşıdıkları görülmektedir. Hasta bakımı, tedavi süreçleri ve sağlık hizmetlerinin sunumu, hassaslık gerektiren detaylar içerir ve bu nedenle sağlık çalışanları sürekli olarak dikkatli olmalı, titizlikle çalışmalı ve doğru kararlar vermeye odaklanmalıdırlar. Bu durum daha özverili, fedakâr davranışlar sergilemelerini gerekli hale getirmektedir. Bu noktada olumlu ve olumsuz tutumları ne düzeyde özgeci davranış sergileyecekleri üzerinde etkili olabilmektedir. Bu kapsamda araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin sağlık çalışanlarının sahip olması gereken özellikler ile örtüşmüş olması nedeniyle araştırmanın sağlık çalışanları üzerinde yapılması uygun görülmüştür. Diğer taraftan özellikle toplumun en önemli gereksinimi ve ihtiyacı olan sağlık sektöründe görev yapan sağlık çalışanlarının yeterlilikleri açısından özgeci davranışın çekirdek bir özellik olduğu (McGaghie vd., 2002) göz önünde bulundurulduğunda araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin (duyuşsal sinizm, duygusal bağlılık, özgeci davranış) sağlık çalışanları üzerinde araştırılması çalışmayı değerli hale getirmektedir.

Bu çalışma kapsamında; “sağlık çalışanlarının daha düşük duyuşsal sinizm düzeyi ve daha yüksek duygusal bağıllık düzeyi sayesinde onların özgeci davranış düzeyini yükseltmek suretiyle özgeci davranışın hastaneler üzerindeki olumlu etkilerini artırmak ve böylece hastanelere katkı sağlamak mümkün müdür?” ve “sağlık çalışanlarının duyuşsal sinizm, duygusal bağıllık ve özgeci davranış düzeyleri cinsiyete ve çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorularının cevaplanması amaçlanmaktadır. Araştırma modeli ve hipotezleri sağlık çalışanlarında anket yöntemiyle veri elde edilerek test edilmiştir.

Tutum; “bireyin kendisi için psikolojik bir anlam ifade eden objelere ilişkin duygu ve düşünceleri ile bu düşüncelerden hareketle sergilediği davranışları organize eden eğilimlerdir” (Ergeneli, 2017, s. 126). Tutum kuramı, bireylerin nesnelere, insanlara veya fikirlerine karşı nasıl tutum geliştirdiğini, sürdürdüğünü ve değiştirdiğini incelemektedir. Tutum Kuramı’na göre bireyin tutumu onun davranışlarını etkilemektedir. Zanna ve Rempel 1988 yılında tutumların duygusal, bilişsel ve davranışsal bilgiye dayanabileceğini veya bu bilgilerden gelişebileceğini öne sürmüşlerdir. Ayrıca Eagly ve Chaiken 1992 yılında tutumların duygusal, bilişsel ve davranışsal tepkiler üretebileceğini açıklamışlardır. Bununla birlikte, tutumların herhangi bir veya tüm üç bileşenden kaynaklanabileceği veya bu bileşenlerin herhangi birinin sonucunda ortaya çıkabileceği kabul edilmektedir. Yani, tutumlar bu bileşenlerden birinden veya birkaçından etkilenecek şekilde şekillenebilir (James, 2005, s. 13). Tutum belirleyicilerinin ve davranış kriterlerinin doğası göz önüne alındığında, insanların eylemlerinin tutumlarıyla sistematik olarak ilişkili olduğu açıklanmıştır (Ajzen ve Fishbein, 1977, s. 888).

Araştırmada ele alınan duyuşsal sinizm tutumunun özgeci davranışı negatif yönde; duygusal bağıllık tutumunun özgeci davranışı pozitif yönde etkilediği göz önüne bulundurulduğunda çalışma kapsamında oluşturulan modelin Tutum Kuramı’na dayandığı ifade edilebilir.

Bu çalışma 5 ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “**Giriş**” kısmında çalışmanın amacı ve önemine değinilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde “**Literatür Taraması**” başlığı altında; örgütsel sinizmin kavramsal çerçevesine yer verilerek, sinizm kavramının tarihçesine, tanımlarına, örgütsel sinizmin boyutlarına, dayandığı kuramlara, örgütsel sinizmin birlikte ele alındığı

konulara değinilmiştir. Daha sonra örgütsel bağlılık kavramına ve tanımlarına, yaklaşımlarına, boyutlarına ve örgütsel bağlılığın birlikte ele alındığı konular ele alınmıştır. Akabinde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri araştıran çalışmaların sonuçları özetlenmiştir. Literatür taramasının son bölümünde ise örgütsel vatandaşlık davranışları kavramına, tarihsel sürecine, boyutlarına, dayandığı kuramlara ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını birlikte ele alan konulara değinilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları ve sonrasında örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümü **“Metodoloji”** başlığı altında araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın örneklem seçimi ve veri toplama yöntemi, ölçme araçları, araştırmanın varsayımları, araştırmada kullanılan analizlere yer verilmiştir. Ayrıca araştırma modeli kurulmakla birlikte hipotezler sıralanmıştır. Çalışmanın dördüncü bölümünde **“Bulgular”** ele alınmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri, ölçeklere ilişkin açıklayıcı faktör analizleri, ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları, Pearson korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizleri, bağımsız örneklem t-testi ve Anova fark testi sonuçlarına değinilmiştir. Son olarak beşinci bölümde **“Sonuç ve Tartışma”** başlığı altında; araştırma bulguları değerlendirilmiş, literatüre sağladığı katkılar ele alınmış ve gelecek araştırmalar ve yöneticiler için öneriler sunulmuştur.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Örgütsel Sinizm

Bu bölümde örgütsel sinizmin kavramsal çerçevesine yer verilerek, sinizm kavramının tarihçesine, tanımlarına, örgütsel sinizmin boyutlarına, dayandığı kuramlara, örgütsel sinizmin birlikte ele alındığı konulara yer verilmiştir.

2.1.1. Sinizm Kavramının Tanımı

Sinizm, bir düşünce biçimi olarak Antik Yunan'da var olmuştur (Brandes, 1997, s. 7). Sinizm tarihinde Sokrates'in peşinden gelen Antik dönemin sinik okulunun öncüsü Antistenes ve onun yetiştirdiği öğrencisi Diogenes ilk sinikler olarak bilinmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, s. 342).

Kynikler okulunun (Kynism) kurucusu Sofist Gorgias'ın öğrencisi olan Antisthenes (444-368), sonrasında büyük hayranlık duyduğu Sokratesin öğrencisi olmayı başarmıştır. Sokrates'in ölümünün ardından mücadelesini sürdüren ve bu şekilde mutluluğa ulaşabileceğini düşünen Antisthenes, Kynosarges Gymnasion okulun kuruculuğunu üstlenmiş ve uzun bir süre aktif bir şekilde faaliyetlerini sürdürmüştür (Gökberk, 2004, s. 48).

İnsan olmanın amacının mutluluk olduğunu dile getiren Antisthenes, mutluluğun ancak insanın endişelerinden kurtulunca yaşadığı ruhsal dinginlik ve özgür bir ruha sahip olduğunda oluşabileceğini ifade eder. Erdem, mutlu olmak için kullanılan bir araçtır ve kıymetli bir değerdir. Bu anlayışta, erdemlilik istenilen, yegâne unsur olarak anlamlandırılırken, erdemsizlik ise tercih edilmeyen bir durum olarak göze çarpmaktadır. İnsanoğlunun, gerçek erdeme ulaşması tüm tutkularını bir yana koymasıyla, değerlere bağlı kalmamasıyla mümkün olabilmektedir. Antisthenes duygusal hazzın dünyadaki en büyük düşman olduğunu belirtmiştir. "*Hazdan, deli olmaktan daha çok korkarım*" cümlesini dile getiren Antisthenes, hazzın insanı köleleştirdiğini düşünmektedir. Antisthenes, çalışıp uğraşmayı, güçlük ve sıkıntı çekmeyi hazza yeğlerken ortaya çıkan tüm bu şartların insanı sertleştireceğini, insanın daha da dayanıklı bir yapıda olacağını belirtmektedir. Aynı zamanda hazzın insanın özgür olmasına yardım edeceği fikrini savunur. Bu bağlamda insanın haz, istek, saygı, onur zenginlik, güzellik gibi değerlerden uzak durması, insanın, erdemli bir insan olma yolundaki şansını artıracaktır (Gökberk, 2004, s. 49).

Bir düşünce okulu kadar bir yaşam tarzı olan sinizmin (More, 1923) tarihsel süreç içerisinde ortaya çıkışı ile iki farklı görüş olduğunu söylemek mümkündür (Haçerlioğlu, 1995, s. 73).

Birinci görüşe göre; sinizm Yunan dilinde “*kyon*” sözcüğünden gelmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, s. 342). Yunanca’da köpek anlamına gelen *Kyon*, köpeksi davranışları içeren bir anlamı ifade etmektedir (Gökberk, 2004, s. 48). Kendileriyle ilişkilendirilen köpek ismini önemseyen sinikler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, s. 342), bu ismi, mütevazı ve köpeksi davranışlarıyla bilinen Sinoplu Diogenes’e dayandırmaktadır (http-1).

İkinci görüşe göre; sinizm siniklerin bulunduğu okulun Cynosarges kasabasının adından geldiği varsayılmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar 1998, s. 342). Cynosarges sözcüğü ise “*beyaz köpeğin yeri*” anlamına gelmektedir (http-2).

Sinizm ekolünün kurucu Antisthenes olarak bilinse de Diagones, sadeliğiyle, kendine ait özellikleri ve sürdürdüğü yaşam biçimiyle bu felsefenin en önemli düşünürlerindendir. Dünya nimetlerine kayıtsız kalan Diagones’in sade yaşamı ile ilgili pek çok anekdot bulunmaktadır. Bu anekdotlardan biri; Büyük İskender’in fikirlerinden yola çıkan Sinoplu Diyojen neden gün ışığında aydınlatılmış bir fenerle dolaştığı sorusuna “*dürüst bir insan arıyorum!*” yanıtını vermesidir. Bu cümle, sinizm kavramını en kısa ve en yalın haliyle dile getiren bir tanım olarak öne çıkmaktadır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007, s. 514).

Sinizm felsefesine inanan sinik kişiler, geleneklerin ve oluşturulan düzenin normal olmadığını ve mümkün merteye bundan kaçınılması gerektiğini savunmakta, özgürlüğün, kendine güvenin iyi bir yaşam sürme noktasında oldukça önemli olduğunu belirtmişlerdir. Sinikler, sosyal yaşam kurallarını kabul etmemişlerdir. Dünya nimetlerini reddeden sinikler, sade bir yaşam biçimini tercih ederek, kendi kendilerine bir düzen kurmayı başarmışlardır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, s. 342).

Günümüzde oldukça güncelliğini koruyan bir kavram olan sinizm, geniş bir alanı kapsamaktadır. Sosyal bilimler alanında; siyaset bilimi, sosyoloji, yönetim, din ve felsefe gibi farklı disiplinlerin konusu olan sinizmde (İnce ve Turan, 2011, s. 104), her bir disiplin, sinizm kavramını kendi bakış açılarına göre yorumlamaktadır (Yıldız, 2013, s. 856).

Sinizm kelimesi tarihsel süreç yolculuğunda; “cynic”, “cynical”, “cynicism” gibi farklı şekilde kullanılmıştır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, s. 342).

Öte yandan Nietzsche’nin sinizm sözcüğünü “Cynismus” olarak da kullandığı bilinmektedir. İngilizce literatürde “Cynicism” olarak kullanılan sözcük (Shea, 2009, s. 2), Oxford İngilizce Sözlüğünde, “*davranışlarında samimi olmayan ve bu samimiyetsizliği hal ve hareketlerine yansıtan, karşı tarafa devamlı eleştiride bulunan, hata bulmaya meyilli, küçümseyen ve bunu alışkanlık haline getiren kişi*” olarak tanımlanmıştır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, s. 342).

Türkiye’de sinizm konusunda çalışmaların yeni olması ve disiplinlerarası bir mevzu oluşu sebebiyle ortak bir kavram belirlenememiştir. Türkiye’de literatürde “sinizm”, “sinisizm”, “knizm” ve “kinizm” gibi değişik kullanımlar bulunmasının sebebi bu durumdan kaynaklanmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011, s. 35).

TDK sinizmi; “*insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antishenes’in öğretisi, kinizm*” olarak açıklamıştır (http-3).

Mantere ve Martinsuo (2001, s. 5)’e göre sinizm, 2500 yıl öncesinde kullanıldığı anlamından farklılık göstermektedir. Sinizm, antik dönemde insanlar tarafından toplumsal etik anlayışına karşı gelişen bir tepki olarak kullanılmıştır (Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin, 2016, s. 117). Tarihsel süreç içerisinde düzeni sert bir şekilde eleştiren bireyi ön plana çıkaran bu anlayış, bazı kişiler tarafından kısmen de olsa olumlu bir anlam çağrıştırırken (Pelit ve Pelit, 2014, s. 76) günümüzde karamsarlık ve güvensizlik gibi olumsuz ifadeleri anımsatmaktadır (Dhar, 2009, s. 154).

İngilizce Referans Sözlüğü (1995) sinizmi “*insanların samimiyetine inancı az olan kişi*” olarak tanımlamaktadır. Mirriam ve Webster (1999) terimin orijinal kullanımının sinik olmakta belli bir asaleti ima etse de, modern sinğin, kaçınılması gereken biri, “*kusur bulan, kaprisli bir eleştirmen*” olarak kabul edildiğini belirtmektedir (Eaton, 2000, s. 7).

Sinizm Andersson ve Bateman (1997, s. 451)’e göre “*kişi, grup, ideoloji, toplumsal gelenek ve kurumlara karşı hissedilen duygu, aynı zamanda negatif duyguları ve güvensizliği içine alan, engellenme umutsuzluk hayal kırıklığı ile nitelenen bir tutum*” olarak ifade edilmektedir.

Brandes (1997, s. 11) sinizmi, *“insanların düşük seviyede bir düşünceye sahip ve bencil olmalarından dolayı insanlara güvenme veya insanların sadakatine inancın olmaması”* şeklinde ifade etmiştir.

Abraham (2000, s. 269) ise *“bireyin kendi çıkarlarını düşünerek, başkalarıyla ilgilenmesi ve var olan işleri idare etmesi”* olarak ifade etmiştir. Başka bir ifadeyle sinizm; küçümseme, kırgınlık, utanç ve sıkıntı gibi olumsuz duyguları harekete geçiren bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Sinizmin birden fazla olumsuz duyguya sahip olduğunu belirten, bu duyguları utanç, alay edilme, güven duymama ile ilişkilendiren De Bakker (2007, s. 123), Abraham ile benzer düşüncelere sahiptir.

Kanter ve Wortzel (1985, s. 8) sinizmi, başka bir şekilde yorumlayarak şüphe olgusu üzerinden tanımlamışlardır. *“Kişinin, başka insanların motivasyonu, sadakati ve iyi niyetinden şüphe duyması”* şeklinde açıklamıştır.

Şüphencilik ve kinizmin birbirinin yerine kullanıldığını belirten Mohr, Eroğlu ve Ellen (1998, s. 33) ise sinizmin *“bir kişilik özelliği olduğunu, şüphencilüğün ise iletişimin bağlamına ve içeriğine göre değişen bilişsel bir tepki olduğunu”* dile getirmiştir.

Sinik bireyler, çalışma ortamlarında örgütlerini küçümseyen bir tutuma sahiptir ve sürekli örgütün amaçlarıyla alay eden bir konumda kendilerini bulmuşlardır (Brandes, 1997, s. 35). Mizah o dönemde modern kurumları eleştirmek için kullanılan bir öge olarak yerini korumuştur (Delken, 2004, s. 12). Mizahı güçlü bir silah olarak kullanan sinikler çalışma arkadaşlarını karikatür ile çizerek ifade etmişlerdir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998 ss. 341-342). Böylece mizah siniklerin belirlenen amaca ulaşmasında ayrıcalık sağlayan güçlü bir unsur olarak dikkati çekmiştir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 285).

Siniklerin, kurumunu ve çalışma arkadaşlarını küçük görmeleri, olumsuz ifadeler kullanmaları, devamlı şikâyet etme halinde olmaları, başarısızlık olduğunda hayal kırıklığı yaşamaları ve kurumları tarafından aldattıkları hissi yaşıyormuş gibi hissetmeleri sinikleri, diğer çalışanlardan ayıran en temel özellikler olarak belirtilmiştir (Abraham, 2000, s. 270).

Graham (1993) siniklerin bireysel özelliklerini diğerlerini sahtekâr, çıkarıcı ve umursamaz gören, başka bireylerin dürtülerini sorgulayan, kişisel ilişkilerde güven duymayan ve ölçülü davranmayan, kötü niyetli olan, dostça davranışlardan uzak, kendisine yöneltilen her türlü isteklere kızma eğiliminde olan bireyler

olarak özetlemiştir. Ayrıca bu özelliklere sahip olan bireylerde sinizmin güçlü etkilerinin olduğunu da öne sürmüştür (Brandes, 1997, s. 9).

2.1.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm ve genel sinizm kavramlarının sahip oldukları farklı yapılar nedeniyle birbirlerinden ayrıldıkları gözlemlenmiştir. Genel sinizm, doğuştan gelen insan davranışlarıyla ilgili, negatif unsurları barındıran bir yapıya sahipken örgütsel sinizm ise kişinin çalıştığı örgütte edindiği tecrübeler sonucundaki olumsuz tutum ve davranışlarını içermektedir. Genel sinizm, kişisel kaynaklı sebeplere dayanırken örgütsel sinizm örgütsel unsurları içerir. Kişide sinik tutumların gelişmesini sağlayan bu unsurlar örgütsel sinizmin örgütte yavaş yavaş doğmasına ortam hazırlayan bir yapıya sahiptir (Abraham, 2000, s. 270).

Minnesota Üniversitesi'nde kişilik analizleri ile ilgili yaptığı tarihi araştırmalarında örgütsel sinizmle ilgili modern çalışmalara yer verilmiştir. Sinizmin örgütsel davranışa kazandırılması noktasında ve sinizmin kavram olarak açıklanmasını sağlayan, Cook ve Medley'in 1940 yılında geliştirdikleri (Delken, 2004, s. 12) Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI) çağdaş anlamda sinizmle ilgili alakalı ilk çalışma oluşu nedeniyle önemli bir yere sahiptir. "*Sinik Düşmanlık Ölçeği*" ise bu alanda yapılan ikinci çalışma olarak literatüre kazandırılmıştır (Cook ve Medley, 1954, s. 414).

Örgütsel sinizm üzerine araştırmalar 1980'lerin sonu ve 1990'ların başında gelişmeye devam etmiştir. Bu alanda, Kanter ve Mirvis (1989) tarafından örgütsel sinizm üzerine ilk defa geniş çaplı bir çalışma yapılmıştır. Kanter ve Mirvis (1989)'un Amerikalı çalışanlar üzerinde hazırladığı ulusal bir kaynak olan kitap, örgütsel sinizm kavramının ortaya çıkmasına ve literatürde yer almasına önemli bir katkı sağlamıştır (James, 2005, s. 24).

Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili olarak literatür incelendiğinde birden fazla tanımın karşımıza çıktığı görülmektedir. Bu tanımların ortaya çıkmasına ilham olan aynı zamanda örgütsel sinizme dair en kabul ve en bilinen tanım;

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998, s. 345) tarafından "*bireyin çalıştığı örgüte karşı bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içerisinde barındırdığı olumsuz tutum*" biçiminde ifade edilmiştir.

Örgütsel sinizme yönelik çalışan araştırmacılar, "*çalışanların örgütlerine karşı oluşturdukları olumsuz tutumların doğası nedir?*" sorusuna cevap bulmaya

çalışmışlardır. Bu soruya istinaden araştırma yapan çalışmacılar, örgütsel sinizmin tanımını ve kuramsal temellerini oluşturmuşlardır. Bu anlamda örgütsel sinizme yeni bir perspektiften bakan Johnson ve O’Leary-Kelly (2003, ss. 640-641) bu kavramın sadece olumsuz düşünceye sahip olan bireylerin örgüte getirdiği duygularla ifade edilmediğini, bu tutumların örgütsel süreçte yaşananlarla şekillendiğini açıklamıştır.

Anderson ve Bateman (1997, s. 449) örgütsel sinizmi, *“içinde hayal kırıklığını barındıran, olumsuz duygu ve güvensizlikle şekillendirilen bir tutum”* olarak tanımlamıştır.

Atwater ve diğerleri (2000, s. 279) ise örgütsel sinizmi, *“kişilerin örgütlerinin bütünlükten yoksun olduğu ve dürüstlük, içtenlik gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar uğruna gözden çıkarıldığına dair inançları”* olarak belirtmiştir.

Örgütsel sinizmi başka bir açıdan yorumlayan Mirvis ve Kanter (1991, s. 61) örgütlerin sinik özellikler taşıdığını, aldatıcı ve sömürücü faaliyetlerde bulunan, çalışanları ile tek yönlü iletişim kurarak samimiyetsiz ve abartılı davranışlarda bulunan, eleştirel bir bakış açısını benimseyen örgütlerin sinik ruha sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Naus (2007, s. 27), örgütsel sinizmin oluşmasını şu şekilde ifade etmektedir: Sinizmin gelişmesinde örgütün durumsal özellikleri ile çalışanın yatkınlık özellikleri etkileşim halindedir. Güçlü bir iş ahlakına veya benzer değerlere sahip kişiler çok çalışma eğilimindedirler ve işverenlerinin kendilerine saygılı ve onurlu bir şekilde davranmasını, işverenlerin kendilerine haklarını vermesini beklemektedir. Örgüt, çalışanların beklentilerini karşılamadığında, çalışanlar hayal kırıklığı yaşayacak ve sinizme yatkın hale gelecektir. Yaşanılan bu süreç örgüt içerisinde sinizmin oluşmasına zemin hazırlayacaktır.

Örgütsel sinik olan bir çalışan;

- Örgüt hiyerarşisi içerisinde önemsenmediğini,
- Yöneticilerin çalışanlara karşı adil olmadığını ve eşit davranmadığını,
- Hak etmeyen çalışanların ödüllendirildiğini,
- Örgütün iyileştirilmesi için yapılan tavsiyelerin gereksiz olduğunu,
- Öneride bulunmanın anlamsız olduğunu ve yöneticiler tarafından bunun önemsenmediğini,

- İşle ilgili olumsuzluklar olduğunu düşünerek, örgütün geleceğine yönelik karamsar bir tablo çizer (Sinan ve Kavas, 2016, s. 1213).

Sosyal Değişim Teorisi ve Eşitlik Teorisi'yle kuramsal anlamda beslenen sinizm, iş yaşamında meydana gelen eşitlik ve dengesizlik durumunun psikolojik baskı ve stres oluşturmasıyla açığa çıkar (Luczywek, 2007, s. 10). Etkili bir liderlik yönetiminin olmayışı, örgüt içinde küçülme politikalarının uygulanması, yüksek düzeyde seyreden iş yoğunluğu (Cartwright ve Holmes, 2006, s. 201), çalışma saatlerinin uzunluğu, ekonomik krizler, ücret politikalarındaki dengesizlikler, rekabet ortamının varlığı gibi unsurlar örgütlerde iş görenlerin çalışma performansını etkilemekte ve sinik davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Biçici, 2019, s. 7).

Örgütsel sinizmin kavramsallaşmasında önemli bir yeri olan çalışmada örgütsel sinizm kavramının bazı temel özellikleri şu şekilde sıralanmıştır (Dean, Brandes ve Dharwadkar 1998, s. 347):

1. Bu tutum, kişilik özelliğinden ziyade bir durumu ifade etmektedir.
2. Değişik iş alanlarında örgütsel sinizm ortaya çıkabilir dolayısıyla farklı meslek grubu ve iş kollarında örgütsel sinizm görülebilir.
3. İnanç, duygu ve davranışı içerisine alır.

Örgütsel sinizm ile tanımlar farklı disiplinlerde farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Kavramsallaşma sürecinde, yapının karmaşık ve bir süreç niteliği göstermesi nedeniyle bu farklılık oluşmuştur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 286).

Literatür incelendiğinde bu alanla ilgili iki çalışma dikkati çekmektedir. Bu çalışmalardan ilki; Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005, ss. 431-433) tarafından 1989-2000 yılları arasında yapılmıştır. İkinci çalışma ise Naus (2007, ss. 15-24) tarafından 1977-2006 yılları arasında yapılarak literatüre kazandırılmıştır. Naus (2007) uzun yıllar süren çalışmalarının sonunda edindiği tanımları kronolojik olarak bir çizelgede bir araya getirmiştir.

Örgütsel sinizme ait bel başlı tanımlar Çizelge 2.1' de özetlenmiştir.

Çizelge 2.1. Örgütsel Sinizmin Kronolojik Tanımlamaları

Yazarlar	Tanımlama
Goldner, Ritti ve Ference (1977)	Örgütteki davranışların sinikleştirilerek, samimiyet duygusunun reddedilmesi durumudur.
Kanter ve Mirvis (1991)	Örgütün özünde bencilliğin ve sahte davranışların yattığı inancında olunmasıdır.
Bateman, Sakano ve Fujita (1992)	Kurumlara ve otoriteye karşı olumsuz, güven vermeyen tutumdur.
Andersson (1996)	Yaygın ve özel bir tutum olup, hayal kırıklığı ve umutsuzlukla karakterizedir ve negatif duygular içerir.
Reichers, Wanous ve Austin (1977)	Değişimin liderlere olan güven kaybını ifade eder. Bu durum, liderleri tembel ve yetersiz olarak nitelendirme eğilimini içerir ve gelecekle ilgili kötümserlikle ilişkilidir.
Johnson ve O’Leary-Kelly (2003)	Sinizm, işi yapanların örgütlerinin dürüst olmadıklarına inanma durumu olarak ifade edilmektedir.
O’Leary-Kelly (2003)	Örgütsel sinizm başrollerini örgütün ve çalışanların paylaştığı, adaletsizlik temasını merkeze alan bir hikâyedir. Yapılanlar karşısında çalışanların yaşamış olduğu hayal kırıklıklarını anlatır.
O’Brien et al. (2004)	Alaycılık, psikolojik bir çıkış ve bağılıktan kopma biçimi olarak tanımlanır. Bu tanım, iş göreni işe olan bağlılığını ve katılımını azaltan, iş yerine karşı olumsuz bir tavır veya tutumu ifade eder.
Fleming (2005)	Dean ve diğerleri (1998) ile Reichers ve diğerlerinin (1997) daha önceki kavramlaştırmalarına dayanmaktadır.
Stanley, Meyer ve Topolnytsky (2005)	Sinizm, bir kişinin belirtilen veya ima edilen bir kararın veya eylemin nedenlerine olan inancının eksikliği olarak tanımlanmaktadır.
Urbany (2005)	Pozitif konular ile ilgili negatif yorumlar ve hisleri yansıtan bir durumu ifade eder. Sinizm, bir tür negatif düşünce modelidir.
Valentine ve Elias (2005)	Sinizm, örgütün değer yargılarının dikkate alınmayarak, kişinin bencilce hareket etmesi ve kendi çıkarlarını düşünmesidir.
Cole, Bruch ve Vogel (2006)	Sinizm, güdülerin, eylemlerin eleştirel bir şekilde değerlendirilmesinden kaynaklanan bir tutumdur.
Cartwright ve Holmes (2006)	Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998)’in tanımından yararlanmıştır.

Kaynak: Naus, 2007, ss. 15-24’ten uyarlanmıştır.

Örgütsel sinizmin çeşitleri ile ilgili açıklamalara aşağıdaki Çizelge 2.2’de yer verilmiştir.

Çizelge 2.2. Örgütsel Sinizmin Türleri

Türleri	Tanım
Kişilik Sinizmi	Kişilik sinizmi, olumsuz duyguların diğer bireylere yönelik hissedilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Alaycı bir gülümseme, kişiler arasında zayıf bir iletişim ve güvensizliği içinde barındırır.
Toplumsal / Kuramsal Sinizm	Kişi ve kitle arasındaki psikolojik sözleşme ihlali sonucunda ortaya çıkmıştır.
İşgören Sinizmi	Çalışanın yönetime, iş arkadaşlarına, başka büyük şirketlere karşı olumsuz hissettiği tutumlardır. Örgütsel performansın zayıf olduğu dönemlerde iş gören sinizmi hakim olur.
Örgütsel Değişim Sinizmi	Olumsuz sonuçlanmış değişim gayretlerine karşı verilen bir reaksiyondur. Geleceğe yönelik çabanın olumsuz sonuçlanacağını öngören bu alt formda; liderlerin de vasıfsız ve tembel oldukları inancı ağır basar.
Mesleki Sinizm	Çalışanın yeteneklerinin engellenmesiyle gerçekleşen başa çıkma stratejisi olarak ifade edilmektedir.

Kaynak: Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, s. 342; Abraham, 2000, s. 270.

2.1.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları

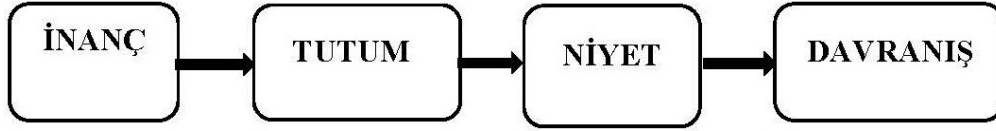
Tutum “*bireyin belli bir kişiye veya belirli bir objeye karşı zihinsel açıdan kendisini hazır hissetme*” olarak tanımlanırken (Özkalp ve Kirel 2021, s. 105), Ajzen (2001) ise tutum kavramını “*psikolojik objenin iyi- kötü, yararlı zararlı, hoş-hoş olmayan nitelik boyutlarına atfedilerek yapılan kısa bir değerlendirme*” olarak belirtmiştir (Ajzen, 2001, s. 28).

Lambert; tutum kavramıyla ilgili daha açıklayıcı bir tanımlama yaparak “*bireyin insanlar, gruplar, sosyal konular ve daha genel olarak herhangi bir çevresel olayla ilgili örgütlenmiş ve tutarlı bir düşünce, duygu ve tepki biçimidir*” şeklinde ifade etmiştir. Tanımdan da anlaşıldığı sürece tutum, yalnız tepki ile sınırlı olmayan, içerisinde düşünce ve duyguları da yansıtan bir kavram olarak dikkati çekmektedir (Lambert’den aktaran İnceoğlu, 2010, s. 9)

Tutum, üç bileşenden oluşur. Bunlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak değerlendirilir. Örgütsel sinizmin açıklanmasında tutum kavramından faydalandığı görülür. Örgütsel sinizmin tutumla ilişkilendirilmesi, tutuma ait özelliklerin örgütsel sinizmde de var olduğunu göstermektedir. Tutum, inançlarla

başlayıp davranışla biten düşünce-davranış sürecinin bir parçası olarak tanımlanmaktadır (Delken, 2004, s. 11).

Tutumun bu süreçleri Şekil 2.1’de gösterilmiştir.



Şekil 2.1. Tutum Süreçleri (Delken, 2004, s. 11)

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998, s. 345), tutum teorisinin boyutlarını yukarıdaki şekildeki gibi ele alarak literatüre kazandırmışlardır.

Bu boyutlar;

- örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair bir inanç **bilişsel sinizm**,
- örgüte karşı negatif duygular **duyuşsal sinizm**,
- bu inançlar ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranışlar **davranışsal sinizm** olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Bilişsel Sinizm

Bilişsel sinizm, örgütün dürüst olmadığına dair inancının bulunduğu anlamına gelmektedir ve örgütsel sinizmin ilk basamağı olarak değerlendirilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar 1998, s. 345). Oxford İngilizce Sözlüğü, dürüstlük kavramını “*ahlaki ilkelerin sağlamlığı, dürüstlük ve gerçekle ilgili yozlaşmamış erdemin karakteri, doğruluk, samimiyet*” olarak açıklamıştır (Brandes, 1997, s. 30). Bu noktadan hareketle sinizm bireylerin, eylem ve güdülerinin iyilik ve samimiyete dair inançsızlığına olan eğilimi şeklinde ifade edilmektedir (Özler, Atalay ve Şahin, 2010, s. 49).

Naus (2007, s. 31) bilişsel sinizmi, “*çalışanın sezgi, gözlem ve tecrübelerle kazandığı bilgiyi, düşünceleriyle biçimlendirmesi ve uygulaması*” olarak tanımlamaktadır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda çalışanlar, kişiler arasında samimiyetin olmadığına, örgütün adalet ve dürüstlük ilkelerine sahip olmadığını düşünmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, ss. 345-346). Ayrıca örgütün, resmi açıklamalarının ciddiye alınmadığını; ilişkilerin kişisel çıkarıya dayandığını ve kuruluştaki insanların davranışlarında tutarsız ve güvenilmez olduklarına inanırlar (Brandes, 1997, ss. 30-31; Brandes ve Das, 2006, s. 37).

Duyuşsal Sinizm

Duygusal tepkilerden oluşan bu boyut, sinizmin duyuşsal boyutu olarak değerlendirilmektedir (Abraham, 2000, s. 269). Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998, s. 346) duyuşsal sinizmi; “*çalışanların örgüt içindeki çalışma şartlarına, alınan kararlara ve uygulamalara karşı gösterdikleri güçlü duygusal tepkiler*” biçiminde tanımlamışlardır. Öfke, üzüntü, sinirlilik, utanç duygusu gibi tepkiler bu boyutun içinde var olan duygusal öğeler olarak yer almaktadır (Abraham, 2000, s. 269).

İzard (1977) duyuşsal boyutu; güçlü ve zayıf yönlü olarak dokuz ana his ile ifade etmektedir. Bu dokuz ana duyguyu alaka-heyecan, zevk-mutluluk, şaşkınlık, acı, öfke, nefret, küçümseme, korku ve utanç şeklinde açıklamaktadır. Izard (1977)’nin araştırmasında açıkladığı duyguların bir kısmı örgütsel sinizmin duygusal boyutunda yer almaktadır. Örnek verilirse; örgüt içinde çalışan sinikler, örgütlerine karşı kin, öfke gibi olumsuz duygular besleyebilmekte örgütlerini düşündüklerinde sıkıntı, utanç, iğrenme gibi duyguları hissedebilmektedir. Bu noktadan hareketle örgütsel sinizm içinde birçok olumsuzluğu barındıran duygulara sahiptir (Brandes, 1997, s. 31). Bununla birlikte ironik bir şekilde, ayrıca üstünlüklerinin gizli bir zevkini de yaşarlar. Dolayısıyla siniklerin sadece örgütüne ilişkin belirli inançları değil, bu inançlarla birlikte bazı duyguları da deneyimlediği deneyimlemektedirler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, s. 346).

Davranışsal Sinizm:

Davranışsal sinizm, örgütsel sinizmin son boyutudur. Çalışanların örgüte yönelik, küçümseyici, aşağılayıcı gibi birden fazla olumsuz davranışlar gösterdikleri boyut olarak dikkati çeken davranışsal sinizm, örgütsel sinizmin gözlenebilen boyutu olarak da ifade edilmektedir.

Davranışsal sinizm, Antik Yunan’da ortaya çıkan sinik okulla benzerlik gösteren bir yapıya sahiptir. Bu benzerlik daha çok davranış boyutunda kendini göstermektedir. Antik Yunan’da sinik tutumlarını açıklayabilmek adına, mizahı da etkin bir silah olarak kullandıkları görülen siniklerin, yoğun eleştiri yapmaları davranışsal boyuttaki yansımalarını göstermektedir. Örgüt içinde siniklerde de durum aynıdır. Örgütlerine karşı eleştiride bulunan, küçümseyici, alaycı hal ve hareketler sergileyen, örgütlerinin geleceğine dair olumsuz tahminlerde bulunarak sinik davranış eğilimi içerisine girerler. Örneğin, örgüt içinde, kalite ile ilgili bir

girişimin örgüt için pahalı olmaya başladığı anda, o işin hemen terk edilmesi gerektiğini söyleyebilirler (Dean, Brandes ve Dharwadkar 1998, s. 346).

Bütün boyutlar düşünüldüğünde örgüt içinde sinik tutum sergileyen bireyler, bilişsel sinizmde örgütün dürüstlükten yoksun olduğunu düşünerek nefret, bunalma ve utanç gibi negatif duygularla duyuşsal sinizmde tepki verebilir ve sonrasında davranışsal sinizmde olumsuz davranışlar sergileyebilirler (Erer ve Şahin, 2020, s. 2946).

2.1.4. Örgütsel Sinizmin Dayandığı Kuramlar

Literatürde örgütsel sinizmin dayandığı kuramlar; Beklenti Kuramı, Tutum Kuramı, Sosyal Değişim Kuramı, Duygusal Olaylar Kuramı, Atfetme Kuramı ve Sosyal Güdülenme Kuramı olarak belirtilmektedir (Kalağan, 2009, s. 49).

2.1.4.1. Beklenti Kuramı (Expectancy Theory)

Giderek önemi artan motivasyon kuramlarından biri de Beklenti Kuramı'dır (Koçel, 2020, s. 648). Bu kuram, işin ve görevlerin başarısının büyük ölçüde ödüllendirici davranışlara bağlı olduğunu açıklamaktadır (Eren, 2020, s. 532).

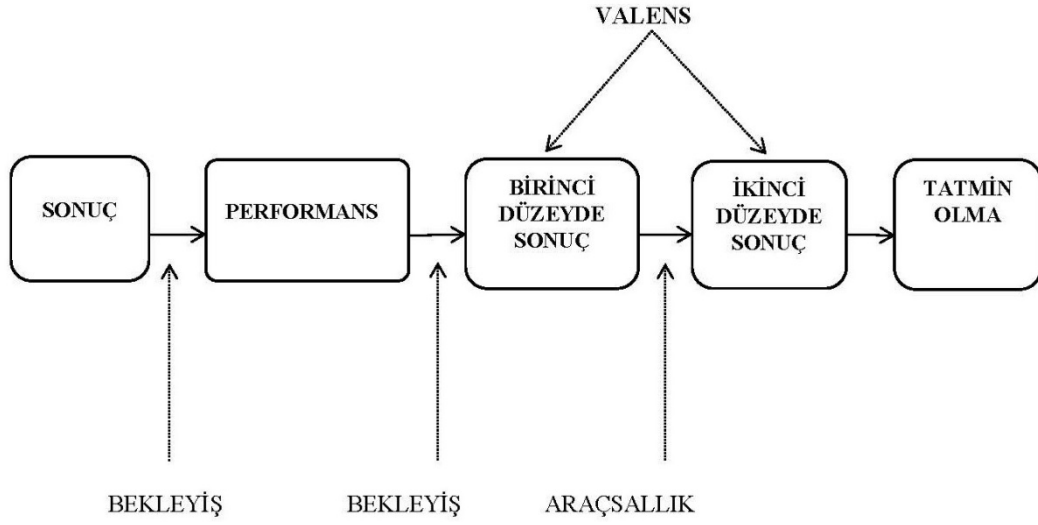
Vroom'un Beklenti Kuramı valens (valence), bekleyiş (expectancy) ve araçsallık (instrumentality) olmak üzere üç temel kavramdan oluşmaktadır (Koçel, 2020, s. 649). Buna göre;

1. Valens: Çalışanın belli bir emek göstermesi sonucunda, elde edeceği ödülü, arzulama seviyesini belirtir.

2. Bekleyiş: Çalışanın algıladığı olasılığı ifade eder. Kişi emek vererek belli bir ödül alma olasılığını düşünüyorsa ve buna inanıyorsa, ödül almak için daha da fazla emek sarf etmesi gerektiğini bilir.

3. Araçsallık: Çalışan belli bir düzeyde emek verdiğinde, emeğinin karşılığı olarak performansını (birincil düzey) sergileyebilir. Bunun sonucunda da karşılık olarak belli bir derecede ödüllendirilebilir (ikincil düzey). Beklenti Kuramı'nda verilen emeğin, birincil düzey çıktılara, bunların da ikinci düzey çıktılara neden olacağı görüşü hakimdir ve iki düzey arasındaki ilişki araçsallık olarak belirtilmektedir (Tağ ve Çetinkaya, 2019, s. 861).

Victor H. Vroom'un Beklenti Kuramı Şekil 2.2'de gösterilmiştir (Koçel, 2020, s. 650).



Şekil 2.2. Vroom Beklenti Kuramı

Vroom'un Beklenti Kuramı'nda oluşturulan bu modelde, çalışan verdiği performans ile başarının geleceğine inanıyor aynı zamanda da verdiği performansın da kendisine hem birinci dereceden hem de ikinci dereceden ödül getireceğini biliyorsa bu ödülleri almak için daha çok motive olacak ve bunun sonucunda tatmin olma duygusu yaşayacaktır (Koçel, 2020, s. 650).

Beklenti Kuramı, iş görenin kişisel beklentileriyle yakından bağlantılıdır. İş görenlerin performans beklentileri, ödülleri ve hedef tatmini, vermiş oldukları çabanın seviyesini belirler. Bu kuramda, iş görenden beklenen davranışlara odaklanılmaktadır. Örgütte çalışanın kendisinden hangi davranışın beklendiğini ve kendisine ne gibi değer verildiğini anlaması önemlidir. Ödüller ve ödemeler de bu kuramda öne çıkmakla birlikte çalışanlar ödüllerin çekiciliğine oldukça değer vermektedir. Bu bilgilere dayanarak örgütsel sinizm ve Beklenti Kuramı arasında bir ilişkinin varlığından bahsedilebilmektedir (Kalağan, 2009, s. 49).

2.1.4.2. Tutum Kuramı (Attitude Theory)

Tutum Kuramı, tutumların olası sorunların çözüme kavuşmasında oldukça etkili olduğunu, bellek ve tutumların birlikte hareket ettiğini savunan bir düşünceyi ortaya koyar. Bu kuram, sosyal bilişsel bir kuram olarak da ifade edilmektedir (Pratkanis ve Greenwald, 1989, s. 13).

Tutumların oluşmasına yönelik temel kuramlar ve yaklaşımlar şu şekilde açıklanmıştır (Freedman ve Others, 1978'den aktaran Köklü, 1995, ss. 84-85):

- **Koşullanma ve pekiştirme;** Carl Howland tutumların alışkanlıklar gibi öğrenildiğini, bireylerin bilgiyi öğrenirken bununla birlikte duygu ve değerleri de öğrendiklerini ifade etmiştir. Çünkü bir düşüncenin özelliklerinin açığa çıkması, tutumun ilerlemesi açısından oldukça önemlidir. Davranışın gösterilmesi ve diğer bireyler tarafından bu davranışın olumlu olduğunun ifade edilmesi, pekiştirme yoluyla tutuma şekil verildiğini göstermektedir.
- **Erekler kuramı;** Tutum değişiklikleri ile ilgili olan kuramda, bireylerin pozisyonlarına tutunmaları onları kabul etmeleri için sebepleri olduğu, aynı zamanda bu sebepleri geri çevirerek başka pozisyonları kabul etmesi ve bunun için de başka nedenleri olduğunu belirten bir kuramdır.
- **İşlevselcilik kuramı;** birey, kendisine fayda sağlayacağını düşünerek tutumunu belirler. Bu kuram, bireyin kendisini anlamasına, farkına varmasına sebep olur.
- **Duygusal / Bilişsel tutarlılık kuramı;** bireyler bilişlerini kullanarak duyguları ile olumlu yönde bir ilişki kurmak isterler. Bu nedenle, duygusal tercihlerini tutarlı bir şekilde olmasını isteyen birey, duruma göre biliş değişikliği yapabilmektedir.

Bu kapsamda, örgütsel sinizmin Tutum Kuramı'na dayandığı belirtilmektedir (James, 2005, s. 12).

2.1.4.3. Sosyal Değişim (Mübadele/Takas) Kuramı (Social Exchange Theory)

İlk kez 1964 yılında Blau tarafından öne sürülen Sosyal Değişim Kuramı çalışan ile örgüt arasında açıkça ifade edilmeyen karşılıklı yükümlülüklerin bulunduğunu ve bu durumun ihlal edilmesi durumunda olumsuz sonuçlara yol açacağını belirtmektedir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005, s. 774). James (2005, s. 14) Sosyal Değişim Kuramı'nı, "*bireylerin karşı taraftan gelen geri bildirimler sonrasında motive oldukları gönüllü davranışları*" olarak tanımlanmaktadır.

Sosyal Değişim Kuramı "*en eski sosyal davranış teorilerinden birine*" dayanmaktadır. Kuram, bireyler arasındaki her türlü etkileşimin bir kaynak alışverişi olduğunu belirtmektedir. Değiş tokuş edilen kaynaklar mal-para gibi maddi olabileceği gibi, sosyal ilişki ve arkadaşlık gibi manevi de olabileceğini öne sürülmektedir (Lambe, Wittmann ve Spekman, 2001, s. 4). Sosyal Değişim Kuramı'na göre, bireyler karşılarında bulunan öteki kişi ya da örgütle olan

etkileşimlerinin sonuçlarını değerlendirir ve kişisel olarak verdikleriyle aldıklarını karşılaştırır. Bu değerlendirmede ekonomik kazanımların çok ötesinde sosyal kazanımlar ön plana çıkmakta ve önemsenmektedir (Demir, 2009, s. 197). Gouldner (1960, s. 176) örgütün çalışanın beklentilerinin karşılanması sonucunda çalışanın örgüte karşı sorumluluk hissedeceğini, olumlu duygulara sahip olan çalışanların örgüte karşı zarar verici davranışlarda bulunmayacağını hatta bunun tersine örgüte fayda veren bir konumda olacağını belirtmiştir.

Johnson ve O’Leary-Kelly (2003, s. 627) örgütsel sinizmin temellerini Sosyal Değişim Kuramı’na dayandırmaktadır. Örgüt çalışanlarının verilen sözlerin tutulmadığı ve beklentilerinin karşılanmadığı durumlarda örgütte sinik bir tutum sergileyeceklerini ve yaşadıkları bu durumun örgütsel sinizmin doğmasına neden olabileceğini belirtmişlerdir.

2.1.4.4. Duygusal Olaylar Kuramı (Affective Events Theory)

Duygusal Olaylar Kuramı, iş yaşamındaki duygusal durumlarını yapısını, sebep ve sonuçlarını araştıran bir kuram olarak karşımıza çıkmaktadır. Duyguların ve tutumların birey davranışları üzerindeki etkisini araştıran Duygusal Olaylar Kuramı Weiss ve Cropanzano (1996, s. 11) tarafından literatüre kazandırılmıştır.

Duygusal Olaylar Kuramı örgütteki duygusal deneyimlerin çevresel faktörlerden ziyade belirli olaylarla yakından ilişkili olduğunu öne sürer. Bu kuram, örgütteki duygusal deneyimlerin genellikle belirli olaylara tepki olarak ortaya çıktığını ve bu olayların çalışanların duygusal durumlarını etkilediğini savunur. İş ortamında çalışanların başlarına bir şey geldiğinde olaylara karşı sıklıkla duygusal tepki verdiklerinin görülür. Bu duygusal deneyimlerin davranışlar ve tutumlar üzerinde doğrudan etkisi bulunmaktadır.

Duygusal Olaylar Kuramı’nda zaman parametresi önemli bir konu olarak dikkati çekmektedir. Araştırmalar, duygusal tepkilerin zamanla değiştiğini ve belirli bir olaya verilen duygusal tepkinin zaman içinde artıp azalabileceğini göstermektedir. Bu duygusal dalgalanmalar, bireyin iş performansı ve işteki davranışları üzerinde önemli etkilere sahip olabilir. Bu nedenle, Duygusal Olaylar Kuramı, duygusal deneyimlerin zaman içinde nasıl değiştiğini anlamak ve bu değişimlerin iş performansı ve davranışlarını nasıl etkilediğini belirlemek için zaman parametresini dikkate alır.

Duygusal Olaylar Kuramı'na göre duygusallık çok boyutludur ve insanlar çeşitli duygusal tepkiler gösterebilirler. Sinirli olabilirler, hayal kırıklığı yaşayabilirler, gururlu olabilirler ya da neşeli olabilirler. Bu farklı duygusal tepkilerin farklı davranışsal anlamları vardır ve insanların bu duygusal tepkileri, iş performansı ve işteki davranışları üzerinde önemli etkilere sahip olabilir. Örneğin, bir kişi sinirli ise, bu durumun agresif davranışlara veya iş performansında düşüşe neden olabileceği düşünülebilir, ancak neşeli bir ruh haline sahip olan biri daha işbirlikçi veya üretken olabilir. Dolayısıyla Duygusal Olaylar Kuramı farklı duygusal tepkilerin farklı davranışsal sonuçları olduğunu vurgular ve bu çeşitliliği anlamak için duygusallığın çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu öne sürer (Weiss ve Cropanzano, 1996, s. 11).

2.1.4.5. Atfetme Kuramı (Attribution Theory)

Atfetme Kuramı Heider tarafından 1958 yılında ilk defa kullanılmıştır. Literatürde “*Anlam Yükleme Kuramı*”, “*Katkı Kuramı*” olarak da adlandırılan kuram (Duman, 2004, s. 6) bireylerin kendi ve diğer bireylerinin davranışlarının sebeplerinin nasıl açıklandığı üzerinde durmaktadır (Luthans, 2011, s. 173). Atfetme (yükleme) kavramı ise; “*bir gözlemcinin açık davranışa bakarak, bir aktörün veya kendisinin içsel durumu hakkında yaptığı bir çıkarsama*” olarak açıklanmaktadır (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003, s. 132).

Sosyal psikologlar tarafından geliştirilen Atfetme Kuramı'nda şu sorular dikkati çekmektedir.

- İnsanların bu şekilde davranmasının nedeni nedir?
- Bu davranışlara neden bu anlamlar yüklenmektedir?
- Karşımızdaki kişi bu davranışları belli bir amaç için mi yaptı, ya da belli bir niyeti var mıydı? (Duman, 2004, s. 11).

Birey gözlemlediği davranışın içsel mi yoksa dışsal mı sebeplerden kaynaklandığına ilişkin değerlendirmesini yaparken ayıricılık (distinctiveness), uyum (consensus) ve tutarlılık (consistency) olmak üzere üç durumu göz önünde bulundurur. Davranışı gözlemleyen bireyin, davranışı yapanın bu davranışı her durumda yapıp yapmadığına dair değerlendirmesi ayıricılık, gözlemlediği davranışı herkesin yapıp yapmadığına ilişkin değerlendirmesi uyum, gözlemlediği davranışın karşı taraftaki kişi tarafından her zaman yapılıp yapılmadığına ilişkin değerlendirmesi ise tutarlılık olarak tanımlanmaktadır (Ergeneli, 2017, s. 150). Bu

üç ölçüte uyulduğunda neden sonuç ilişkisi kapsamında atfetme olayı gerçekleşir (Erdoğan ve Beyaz, 2002, s. 67).

Örgütsel sinizm ve Atfetme Kuramı arasındaki ilişki Weiner tarafından 1985 yılında literatüre kazandırılan Sosyal Güdülenme Kuramı ile aydınlatılmaya çalışılmıştır. Atfetme Kuramı örgütsel sinizmin durumsal yönlerine ağırlık vermiştir. Weiner (1985)'e göre, kişiler, negatif bir durumu yaşadktan sonra olayı daha iyi anlamak adına nedensel yüklemelerde bulunurlar. Bu yüklemeler, öfke, duygudaşlık sorumluluk, umut gibi çeşitli duygularla sonuçlanmaktadır. Bu duygulara bağlı olarak bireylerde toplumdan uzaklaşma gibi olumsuz durumlar görülürken, topluma yakın olma gibi olumlu davranışlar da görülebilmektedir. Weiner (1985)'in modelinde, örgüt olumsuz olaylarla suçlanmaktadır anlayışı hakimdir. Bireylerin örgütü suçladığı takdirde daha sinik tutum içinde olacağı düşünüldüğünde örgütü suçlamadıklarında sinik tutum oluşturmayacakları düşünülmektedir (Weiner, 1985'den aktaran Eaton, 2000, ss. 18-19).

2.1.4.6. Sosyal Güdülenme Kuramı (Social Motivation Theory)

Sosyal psikolog Bernard Weiner tarafından 1985 yılında literatüre kazandırılmıştır. Çalışanların yaptıkları davranışlarını “neden” sorusu üzerinden inceleyen bu kuram davranışların ortaya çıkmasına neden olan etkenleri çalışan açısından da ele alarak, çalışanın da olayı algılamasını sağlamaya çalışmıştır.

Weiner (1985)'in Sosyal Güdülenme Kuramı üç faktöre dayanmaktadır (Weiner, 1985'den aktaran Eaton, 2000, ss. 13-15):

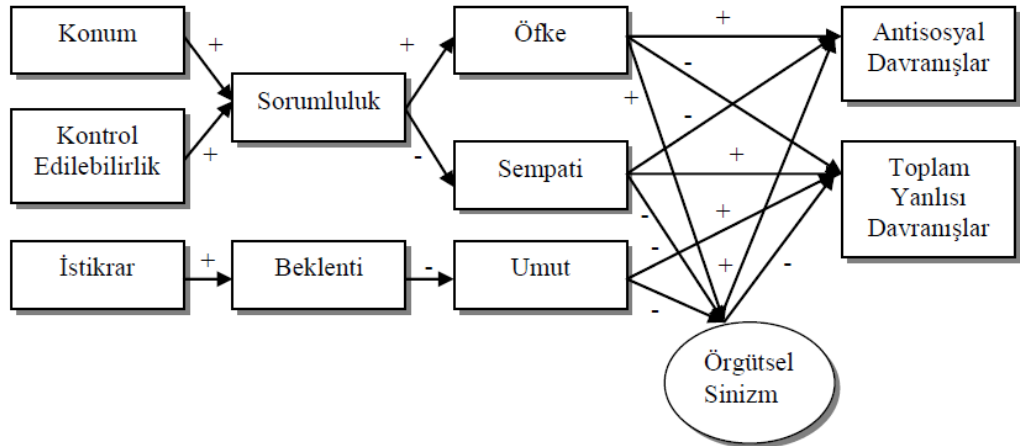
Konum: Çalışanların iş hayatında yaşadıkları olayların sebeplerinin içsel veya dışsal faktörlerden mi kaynaklandığını açıklar. İçsel faktörlerde örgüt içinde alınan kararlar etkili olurken, dışsal faktörlerde örgüt dışındaki etkenler yoğundur. İç faktör olarak çalışanların işten çıkartılması örgüt içinde kâr oranını artırma ile bağlantılı görünürken, çalışanların işten ayrılmasının nedenleri, dış faktörlerden oluşan ekonomik zorluklara kadar gitmektedir.

Kontrol edilebilirlik: Yaşanan bir olayın çalışanın iradesi ve hakimiyeti altında olup olmadığının algılanması ile ilgili süreci kapsar. Çalışan, işten çıkarmaların içsel faktörlerden oluştuğunu anladığında yaşanan bu olumsuz durumdan örgütün sorumlu olduğunu düşünecektir. Ancak çalışan, işten çıkarmaları dışsal faktör olarak görürse, örgütü daha az sorumlu görecektir.

İstikrar: İstikrar, olayın gelecekte tekrar meydana gelme olasılığını ifade eder. Dolayısıyla çalışan, işten çıkarmaları örgütün karlarını artırmak için kullandığı bir strateji olarak algılsa, bu çalışan tarafından istikrarlı bir faktör olarak görülecek ve muhtemelen örgüt daha fazla para kazanmak istediğinde gerçekleşecektir. Eğer çalışan işten çıkarmaların ekonomik faktörlerden kaynaklandığına inanıyorsa, bu durum çalışan tarafından istikrarsız bir faktör olarak algılanacak ve ekonominin makul bir şekilde iyileşmesi beklenebilecektir. Beklentiler umut gibi duygularla ilişkilidir. Çalışan işten çıkarmaların sabır bir faktörden kaynaklandığına inanıyorsa, çalışanın beklentisi bu olayın gelecekte tekrar olabileceği yönünde olacak ve dolayısıyla birey, gelecek olaylara ilişkin bir umut eksikliği ya da umutsuzluk yaşayacaktır.

Eaton (2000, s. 20) Weiner (1985) tarafından geliştirilen Sosyal Güdülenme Kuramı'nı temel alarak örgütsel sinizm modeli geliştirmiştir.

Örgütsel sinizm modeli Şekil 2.3'te gösterilmiştir.



Şekil 2.3. Sosyal Güdülenme Kuramı Bağlamında Geliştirilen Örgütsel Sinizm Modeli (Eaton, 2000, s. 20)

Modele göre bir çalışanın işten çıkarılmasından dolayı örgütünü sorumlu tutması durumunda çalışanın örgüte karşı nefret duyması mümkündür. Ancak çalışan işten çıkarmalardan dolayı örgütü sorumlu tutmazsa örgüte karşı olumlu duygular besleyecek, sempati duyacaktır. Modelin son aşamasında ise gelecekteki beklentilerin oluşmasına dair beklentiler yer almakta, beklentilerin gerçekleşmesi halinde umut, beklentilerin gerçekleşmemesi durumunda ise umutsuzluk baş gösterecektir (Eaton, 2000, s. 21).

Sosyal Güdülenme Kuramı, çalışanın örgütte yaşadığı olumsuz bir durum sonucunda elde ettiği duygusal deneyim ile örgütün o davranışa istinaden gösterdiği tepki arasındaki ilişkiyi temel alır (Eaton, 2000, s. 13). alışan, örgütün kendisine karşı olumsuz bir tavır sergilediğini görürse sinik tutumunu ortaya çıkarır. Böyle bir şeyle karşılaşmadığında ise sinik tutum göstermeyerek olumlu bir şekilde davranışlarını sergilemeye ve uyum sağlamaya devam eder (Aktuna, 2020, s. 78).

2.1.5. Örgütsel Sinizm ile Birlikte Ele Alınan Konular

Bu başlıkta örgütsel sinizm ile birlikte ele alınan konulara yer verilmiştir.

2.1.5.1. Demografik değişkenler

2.1.5.1.1.Cinsiyet

Kadın alışanlar genellikle iş hayatına ilişki odaklı bir bakış açısıyla yaklaşırken, erkek çalışanlar daha çok başarı odaklıdır. Bu nedenle, kadın ve erkek çalışanların örgütlerinden beklentileri farklılık göstermektedir (Lambert, 1991, s. 342). Altınöz, p ve Sığındı'nın (2011) alışması da bu düşünceyi destekleyen niteliktedir. Altınöz, p ve Sığındı (2011, s. 298) Ankara'daki otel çalışanları üzerinde yürüttükleri araştırmada kadın çalışanların sinik tutum düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha düşük olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde Mirvis ve Kanter (1991, s. 59) cinsiyet değişkenini incelediği çalışmada erkek iş görenlerin kadın iş görenlerden daha sinik olduğunu tespit etmiştir.

Lobnikar ve Pagon (2004, s. 7) polisler üzerinde yürüttükleri çalışmada, örgütsel sinizmin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini, kadın polislerin erkek polislerden daha da sinik olduğunu saptamıştır. Öğretmenler (Nartgün Sezgin ve Kartal, 2013, s. 56; Demirel, 2015, s. 49) ve sağlık alışanları (Akyüz ve Yurduseven, 2016, s. 68; ankaya, 2018, s. 299) zerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular Lobnikar ve Pagon (2004)'n bulgusu ile örtüşmektedir. Ayrıca Malkoç ve Sunay (2020, s. 66) spor işletmelerinde görev yapan personel üzerinde yürüttükleri çalışmada ise duyuşsal sinizmin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Diğer taraftan Tokgöz ve Yılmaz (2008, s. 300) otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediğini saptamıştır. Öğretmenler (Kalağan ve Güzeller, 2010, s. 89; Helvacı ve etin, 2012, s. 1483; Balay, Kaya ve Clha, 2013, s. 136; Topkaya

vd., 2013, s. 9), sağlık alışanları (Akbolat, Işık ve Kahraman, 2014, s. 90; Ağırdan, 2016, s. 73), banka alışanları (Yavuz ve Bedük, 2016, s. 309) ve imalat sanayi alışanları (Erer ve şahin, 2020, s. 2951) üzerinde yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) bulgusu ile paralellik göstermektedir. Ayrıca Turpoğlu ve Mercanlıoğlu (2019, s. 796) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada duyuşsal sinizm düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

2.1.5.1.2. Eğitim düzeyi

Tokgöz ve Yılmaz (2008, s. 300) otel çalışanlarının örgütsel sinizm seviyesinin eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Başka bir ifadeyle, eğitim seviyesi arttıkça, örgütsel sinizmin de arttığını saptamışlardır. Kalağan ve Güzeller'in (2010, s. 91) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmadan elde edilen bulgu Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) bulgusu ile örtüşmektedir

Diğer taraftan, Mirvis ve Kanter (1991, s. 56), düşük eğitim düzeyine sahip olan personelin, yüksek eğitim almış personele göre daha sinik bir tutum içerisinde olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007, s. 522) tarafından tekstil firmasında mavi ve beyaz yakalıları üzerinde yapılan çalışmada iki yıllık meslek yüksekokulu mezunlarının, lisans mezunlarına göre daha sinik bir tutum içinde oldukları belirtilmiştir. Çalışanların hayata karşı olan olumsuz bakış açısının bu durumun ortaya çıkmasında etkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Tayfun ve çatır (2014, s. 358) tarafından hemşireler üzerinde yürütölen çalışmada duyuşsal ve bilişsel boyutun eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği; yüksek lisans mezunlarının diğer mezunlara göre daha sinik oldukları saptanmıştır. Diğer taraftan öğretmenler (Helvacı ve etin, 2012, s. 1488) ve sağlık alışanları (Akbolat, Işık ve Kahraman, 2014, s. 90) üzerinde yapılan çalışmalarda örgütsel sinizmin eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

2.1.5.1.3. Çalışma süresi

Topkaya ve diğerleri (2013, s. 10) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada; duyuşsal ve davranışsal sinizmin çalışma süresine göre farklılık gösterdiğini, 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin, 6-10 yıl çalışan öğretmenlerden daha

az sinik davranışlar sergilediğini belirtmiştir. Ayrıca Turpoğlu ve Mercanlıoğlu (2019, s. 799) sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada; duyuşsal sinizmin çalışma süresine göre anlamlı bir fark gösterdiğini tespit etmiştir. 1 yıldan daha az çalışanların duyuşsal sinizm düzeyinin 11 yıl ve üzeri görev yapmakta olan çalışanlardan daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Yılmaz, İşeri ve Çolak (2016, s. 441) 1-5 yıl arasında çalışanlarda duyuşsal sinizm düzeyinin 11 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Tayfun ve Çatır (2014, s. 357) hemşireler üzerinde yürüttükleri çalışmada ise davranışsal sinizmin çalışma süresine göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, 11-20 yıl çalışan hemşirelerin, 1-10 yıl çalışan hemşirelere göre daha güçlü bir sinik tutuma sahip olduğunu belirtmiştir. Tınaztepe'nin (2012, s. 60) firma çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmanın bulgusu, Tayfun ve Çatır'ın (2014) bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Helvacı ve Çetin (2012, s. 1491) öğretmenler üzerinde yürüttüğü çalışmada, okulda 6-10 yıl görev yapan öğretmenlerin, 1-5 yıl çalışan öğretmenlere göre daha güçlü bir sinik tutum içinde olduklarını saptamıştır. Fındık ve Eryeşil (2012, s. 1252) firma çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip personellerin daha yüksek bir sinik tutum içinde olduğunu, 2- 4 yıl arasında çalışanların ise daha düşük bir düzeyde sinik tutuma sahip olduklarını tespit etmiştir. Çalışma süresinin artmasıyla örgütsel sinizm tutum düzeyinin arttığını belirtmişlerdir. Dolayısıyla Fındık ve Eryeşil'in (2012, s. 1254) bulgusu Helvacı ve Çetin'in (2012) bulgusu ile örtüşmektedir. Ayrıca Ağırdan (2016, s. 87) tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan çalışmada örgütsel sinizm düzeyinin çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Hastanede 1 yıldan az görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin 10-15 yıl arasında görev yapmakta olan çalışanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır.

Diğer taraftan, Çankaya (2018, s. 298) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel sinizm düzeyinin çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Hastanede bir yıldan az çalışanların, hastanede 11 yıl ve daha fazla çalışanlardan daha sinik bir tutum içinde olduğunu; hizmet süresinin azalmasıyla, sinik tutum düzeyinin yükseldiğini belirtmiştir. Benzer şekilde Malkoç ve Sunay'ın (2020, s. 60) spor kurumunda çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada, 4 yıldan az; 4-6 yıl arasında hizmet süresine sahip çalışanların

duyuşsal sinizm düzeyinin yüksek olduğunu, 6 yıldan çok çalışanların ise duyuşsal sinizm düzeyinin düşük olduğunu tespit etmiştir.

Soysal, Yağar ve Öke (2017, s. 183) hasta danışanları üzerinde yaptığı çalışmada ise örgütsel sinizm düzeyinin çalışma süresine göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Literatürdeki görgül araştırmalarda, sağlık çalışanları (Akyüz ve Yurduseven, 2016, s. 70) ve imalat sanayi çalışanları (Erer ve Şahin, 2020, s. 2954) üzerinde yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular Soysal, Yağar ve Öke'nin (2017) bulgusunu desteklemektedir.

2.1.5.1.4. Medeni durum

Delken (2004, s. 51), evli ve bekar çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada evli çalışanların bekar çalışanlara göre sinik tutumlarının ve davranışlarının daha yüksek bir düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Diğer taraftan, Çankaya (2018, s. 299) Erzurum'da sağlık çalışanları üzerinde yürüttüğü araştırmanın sonucunda bekar personelin evli personele oranla daha yüksek bir düzeyde sinik tutuma sahip olduğunu saptamıştır. Ayrıca Kalağan ve Güzeller'in (2010, s. 92) öğretmenler üzerinde yürüttükleri çalışmada, örgütsel sinizm düzeyinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Kamu çalışanları (Turan, 2011, s. 160), banka personeli (Yavuz ve Bedük, 2016, s. 309) ve üretim personeli (Erer ve Şahin, 2020, s.2951) üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular Kalağan ve Güzeller'in (2010) bulgusu ile örtüşmektedir.

2.1.5.1.5. Yaş

Bireylerin tutum ve davranışlarının oluşmasında oldukça önemli bir etkiye sahip olan ilk unsur "yaş" faktörüdür. Bireylerin çalışma yaşamında yaşa bağlı geliştirdikleri tutumları, örgüt içerisinde yaşadıkları olayları olumlu veya olumsuz olarak algılamalarına sebep olabilmektedir. Benzer şekilde farklı yaş grubundaki insanların aynı olayı farklı şekilde algılayabilmesi de mümkündür. Yaşın artması deneyimin de artmasıyla örgüt içerisinde bir takım problemleri doğurabilir. Var olan bu olumsuzluklar çalışanın örgüt içerisinde sinik davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir (Purtul, 2018, s. 31).

Fındık ve Eryeşil (2012, s. 1252) firma çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmada örgütsel sinizmin yaşa göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. 29-41 yaş aralığında örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olduğunu, 16-28 yaş aralığında

örgütsel sinizm düzeyinin düşük olduğunu belirtmiştir. Mirvis ve Kanter (1991, s. 59) ise yaptığı çalışmada, yaş arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin azaldığını saptamıştır. Diğer taraftan Şahin, Erkiş ve Taşpınar (2013, s. 474) tarafından kamu çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada, örgütlerde sinizm düzeyinin yaş ile birlikte arttığını ve bunun nedeninin artan sorumluluklar olduğu belirtilmiştir.

Yaş ve örgütsel sinizmle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde farklı sonuçlarla karşılaşmak mümkündür. Tokgöz ve Yılmaz (2008, s. 300) tarafından otel çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada, örgütsel sinizm düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenler (Kalağan ve Güzeller, 2010, s. 90), kamu çalışanları (Turan, 2011, s. 162), hemşireler (Tayfun ve Çatır, 2014, s. 356), sağlık çalışanları (Akyüz ve Yurduseven, 2016, s. 69), üretim işletmesi çalışanları (Çakır ve Kacır, 2018, s. 144) ve imalat sanayi çalışanları (Erer ve Şahin, 2020, s. 2956) üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) bulgusu ile paralellik göstermektedir.

2.1.5.1.6. Gelir düzeyi

Çalışanların motivasyon durumları üzerinde son derece etkili bir faktör olan “*gelir düzeyi*”, örgütsel sinizm açısından belirleyici bir faktör olarak görülmektedir (Pelit ve Pelit, 2014, s. 92). Delken (2004, s. 22) yüksek maaş alan kişilerin daha çok gelir elde edebileceğini varsaymaktadır. Bu durum, daha yüksek maaş alan bireylerin kaybedecekleri potansiyelin daha fazla olması nedeniyle daha büyük hayal kırıklığı yaşayabilecekleri ve dolayısıyla daha sinik olabilecekleri varsayımına dayanmaktadır.

Mirvis ve Kanter (1991, s. 58) yılda 40.000 doların üzerinde kazananların yüzde 40'ından azının sinik olduğunu, 30.000 doların altında çalışanların ise yaklaşık yüzde 55-60'nın sinik olduğunu saptamıştır. Erer ve Şahin (2020, s. 2955) Konya'da sanayi çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmada, gelir düzeyi ve örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılıkların olduğunu saptamıştır. Geliri 1500-2000 TL ve 2001-3000 TL arasında olan çalışanların örgütsel sinizm toplam puanları, geliri 5001 TL ve üstü olanlardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu tespit etmiştir. Dolayısıyla çalışanların gelir durumu düştüğünde, örgütsel sinizm düzeylerinin yükseleceği öne sürülebilir.

2.1.5.1.7. Hiyerarşi

Kanter ve Mirvis 1989 yılında yürüttükleri çalışmada, örgütün üst kademelerinde görev yapan çalışanlarının, alt kademede yer alan çalışanlara göre daha düşük düzeyde bir sinik tutuma sahip olduklarını belirtmiştir. Yüksek düzeyli yetki ve sorumluluk gerektiren işlerde çalışan bireylerin işlerine karşı olan motivasyonlarının artmasına paralel olarak iş memnuniyetlerinin de arttığını, bu sayede çalışan bireylerin daha az bir düzeyde sinik tutum sergilediğini tespit etmiştir (Delken, 2004, s. 23).

2.1.5.2. Kişisel sorunlar

Psikolojik, fizyolojik ve davranışsal olarak üç boyutta ele alınmaktadır. Literatürde örgütsel sinizm, çalışanlarda uykusuzluk, depresyon, hayal kırıklığı gibi duygusal problemlerin doğmasına neden olmaktadır. Söz konusu etkenlerin çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlara yol açtığı belirtilmiştir (Costa vd., 1986, s. 284). Psikolojik sorunlar haricinde örgütsel sinizm çalışanlarda fiziksel problemleri de beraberinde getirmektedir. Çalışanlarda kalp damar hastalıklarının oluşmasına neden olan sinizm, çalışanın yaşam kalitesini düşürmektedir (Kalağan, 2009, s. 80). Örgütsel sinizmin psikolojik ve fizyolojik sonuçlarının yanı sıra davranışsal sonuçları da olduğu görülmektedir. Mishra ve Spreitzer (1998, s. 571) örgütte sinik tutuma sahip olan iş görenin, örgüt yönetimine karşı meydan okuyabileceğini ya da yönetimi küçük düşürücü hareketlerde bulunabileceğini daha da ileri giden çalışanların, vandalizm, sabotaj gibi bir takım eylemlerde bulunabileceğini belirtmektedir.

2.1.5.3. Örgütsel adalet

Adalet, haklara saygı, erdem, haklılık, doğruluk anlamlarını içerir. “*Adl*” kelimesi, Batı dillerinde “*justice*” olarak karşılık bulur. “*Justice*” kelimesinin kökeni olan “*just*”, bir sistemin veya düzenin iyi işlemesi için gerekenleri ifade etmektedir (Kaya, 2000, s. 232).

Örgütsel adalet, iş hayatında yönetim tarafından uygulanan işleyişin ve alınan kararların, çalışanlar nezdinde olumlu bir şekilde algılanmasını ifade eder. Çalışan ve örgüt açısından önemli bir nokta olan algı çalışan performansı ve örgütün başarısı açısından negatif veya pozitif bir etki yaratmaktadır (Baldwin, 2006, s. 1). Sosyal bilimciler, örgütlerin etkin işleyişi ve çalışanların kişisel

tatminleri için adaletin temel bir gereklilik olduğunu kabul etmektedirler (Greenberg, 1990, s. 399).

Örgütsel adalet ile ilgili çalışmalar Adams (1965)'in Eşitlik Kuramı'na dayanmaktadır. Bu kurama göre çalışanlar, örgüte sundukları katkılarla örgütün kendilerine sağladığı ödülleri, diğer çalışanlarla karşılaştırarak değerlendirirler. Bu karşılaştırmalar sonucunda, çalışanlar örgüt yönetiminin adil olup olmadığına ilişkin bir değerlendirme yaparlar. Örgütsel adaletin bu temel prensipleri, çalışanların örgüte duydukları güveni, bağlılığı ve memnuniyeti etkilemektedir (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009, s. 84). Çalışanların, örgüt içinde adaletsizlik olduğunu algılamaları ise örgüte karşı şüpheyle bakmalarına, güven kaybı yaşamalarına, negatif duyguların oluşmasına zemin hazırlar (Altınöz vd. 2011, s. 29).

Köybaşı, Uğurlu ve Öncel (2017, s. 10) tarafından Sivas ilinde öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Efeoğlu ve İplik'in (2011, s. 356) tıbbi mümessiller üzerinde yürüttüğü çalışmadan elde ettiği bulgu, Köybaşı, Uğurlu ve Öncel'in (2007) bulgusuyla örtüşmektedir.

Bu çalışmaların ışığında, örgütsel adalet algısının artması örgütsel sinizm seviyesinin azalmasına, örgütsel adalet algısının azalması, örgütsel sinizm seviyesinin artmasını sağlamaktadır. Ayrıca Geçikli ve Atılğan (2020, s. 303) tarafından akademik personel üzerinde yürütülen çalışmada, örgütsel adaletin örgütsel sinizmi anlamlı ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Uslu ve Baydaş tarafından (2021, s. 1568) perakende çalışanları ile yapılan araştırmada, dağıtımsal ve işlemsel adaletin örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılırken etkileşimsel adaletin yalnızca duyuşsal sinizmi negatif etkilediği saptanmıştır.

2.1.5.4. Örgütsel politika

“Bireylerin başkalarının ya da örgütlerin iyiliğini gözetmeksizin kendi çıkarlarını ileri götürme amacına yönelik eylemlerini içerir” (Kacmar ve Baron, 1999, s. 4).

Örgütsel politika, çalışanların işyerindeki politik etkileşimleri ve kendi çıkarlarını gözetme eğilimlerini ifade ederken, örgütsel sinizm ise yöneticilere ve iş arkadaşlarına karşı güvensizlik, umutsuzluk ve bencil davranışlara dair bir

tutum olarak öne çıkar. Özellikle, çalışanlar politika algılarına dayalı olarak örgütsel politikaların ve kendi çıkarlarını ön planda tutan davranışların yaygın olduğuna inandıklarında, örgütsel sinizm eğilimi artar. Bu durum, çalışanların örgütsel politika ile ilişkilendirilen olumsuz duygular, endişeler ve güven eksikliği gibi kavramlardan etkilenmesine neden olur (James, 2005, ss. 35-36). Örgütsel politikaların örgütsel çıkarları ön plana alması ve çalışanların çıkarlarını göz ardı etmesi durumunun oluşmasıyla, örgüt içinde bozulmaların başlayacağı belirtilmektedir. Örgüt içinde güven ortamının zedelenmesine ve örgütsel sinizmin artmasına kadar giden bu süreç, örgüt içinde sinik tutumların oluşmasını sağlamaktadır (Kart, 2015, s. 92).

Literatürde örgütsel politikanın örgütsel sinizm üzerinde etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yalçın Şengül (2018, s. 66) tarafından İstanbul'da otomobil sektörü çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel politika algısının örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Gezeroğlu ve Akyavuz'un (2021, s. 44) Kilis ilinde öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmadan elde edilen bulgu, Yalçın Şengül'ün (2018) bulgusu ile paralellik göstermektedir.

2.1.5.5. Psikolojik sözleşme ihlali

Morrison ve Robinson (1997, s. 226) psikolojik sözleşmeyi, *“çalışanın kendisiyle ve örgüt arasında karşılıklı yükümlülüklerle dayanan, kişisel inançları içine alan bir yapıya sahip olduğunu”* belirtir. Başka bir tanımda *“psikolojik sözleşme, çalışanın ve örgütün birtakım gereksinimleri sonucunda bir arada oldukları ve bununla birlikte birbirilerine karşı sorumluluk anlayışıyla hareket ettikleri, yazılı bir şekilde olmayan, beklentiye dayalı sözleşmeyi”* ifade eder (Arslan ve Ulaş, 2004, s. 103). Çalışan ve örgüt arasında var olan bir iş ilişkisi dışında, her iki tarafında birbirlerinden beklentileri olabilmektedir ve bu beklentiler olağandır. Ancak bu beklentiler durum ve koşullara göre her zaman yazılı bir şekilde açıklanamayabilir. Bundan dolayı, iki tarafa da uygun, yazılı olmayan psikolojik sözleşme önem kazanır (Tarakcı ve Akın, 2017, s. 1222).

Çalışanlar, örgütlerinde belirli beklentilere sahiptir ve beklentiler karşılanmadığı takdirde hayal kırıklığına uğrayabilirler. Bazın, Kaya ve Savaş (2011) çalışanın algıladığı vaatlerin devamlı tekrarlanmasının ve sonrasında beklentilerinin karşılanmamasının psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği şeklinde

algılanabileceğini, buna bağlı olarak kişinin çalıştığı örgüte karşı öfke ve güvensizlik duyabileceğini belirtmektedir. Bu doğrultuda, sözleşmenin ihlal edilmesi sonucunda hayal kırıklığı yaşanabilir ve bunun sonucunda örgütsel sinizm gelişebilir (Bazin, Kaya ve Savaş, 2011'den aktaran Çetinkaya ve Özkara, 2015, s. 79).

Çalışan sinizmini psikolojik sözleşme çerçevesinde inceleyen Anderson, Bateman ve Herriot gibi çalışmacılar, örgütsel sinizme neden olan psikolojik sözleşme ihlallerini şu nedenlere bağlamışlardır (Cartwright ve Holmes, 2006, s. 201):

- İş ortamının nitelikleri: Kuruluşun politika ve faaliyetleriyle uyum sorunu, etik olmayan eylemlerin varlığı.
- Örgütün özellikleri: Örgüt içinde zayıf bir iletişim ağının var olması, yönetimin değişiklikleri tam ve zamanında yapamaması,
- İşin niteliği: Rol çatışması ve belirsizliği, rollerin belirsizliği, çalışanların aşırı iş yükünün verilmesi.

Üçok ve Torun (2014, s. 231) kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmada, psikolojik sözleşme ihlali ve sinik tutumları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde akademik personel (Tükeltürk, Perçin ve Güzel, 2009, s. 691), üniversite personeli (Gültekin, 2014, s. 74), otel çalışanları (Çetinkaya ve Özkara, 2015, s. 86; Çetinkaya, 2018, s. 663) ve çağrı merkezi personeli (Koçoğlu Sazkaya ve Türközü, 2020, s. 417) üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular Üçok ve Torun'un (2014) bulgusu ile örtüşmektedir.

Seymen ve Kırboğa (2018, s. 206) Balıkesir'deki güvenlik sektöründe çalışan 246 personel üzerinde yürüttükleri çalışmada, psikolojik sözleşme ihlâlinin örgütsel sinizm üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenler (Tarakcı ve Akın, 2017, s. 1228; Gültekin, Paksoy ve Özbezek, 2021, s. 214), akademik personel (Sarıkaya ve Bayrak Kök, 2017, s. 137) ve çağrı merkezi personeli (Koçoğlu Sazkaya ve Türközü, 2020, s. 418) üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular Seymen ve Kırboğa'nın (2018) bulgusu ile paralellik göstermektedir.

2.1.5.6. Lider-üye etkileşimi

Örgütsel sinizm, çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumları olarak tanımlanır ve bu tutum, liderler ve üyeler arasında olumlu yönde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal etkileşimlerin geliştirilmesiyle azaltılabilir. Bu tür etkileşimlerin varlığı, örgütsel sinizmin azaltılması için önemli bir güç olarak kabul edilir (Kanbur ve Kanbur, 2015, s. 194).

Kanbur ve Kanbur (2015, s. 206) tarafından 219 kamu çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada, lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Güvenlik personeli (Seymen ve Kırboğa, 2018, s. 208), mühendisler (Özkara, Taş ve Aydın, 2019, s. 122), öğretmenler (Alev, 2020, s. 356), banka çalışanları (Mumcu ve Özyer, 2021, s. 79) ve işçiler (Sökmen ve Gök, 2021, s. 226) üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular Kanbur ve Kanbur'un (2015) bulgusu ile paralellik göstermektedir.

2.1.5.7. Kişi-rol çatışması

Bir kişinin takımın parçası olması, aynı anda birden fazla rolü yerine getirmesine veya çatışan sorumluluklarla uğraşmasına yol açabilir. Diğer taraftan karşılaşılan olumsuz durumlardan biri de kişinin kendisine verilen rolü yerine getirebilecek becerilere sahip olmamasıdır. Bu etkenler, rol çatışmasına neden olabilmektedir (Arslan ve Üngören, 2017, s. 46).

Akçay (2017, s. 483) kamu üniversitesinde çalışan 233 akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada, rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini saptamıştır. Benzer şekilde Ertosun (2023, s. 132) öğretim elemanları üzerinde yaptığı çalışmada rol çatışmasının örgütsel sinizmi anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

2.1.5.8. İş tatmini

İş tatmini, Maslow'un 1954'de tanımladığı "*İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı*" ve Herzberg'in 1959'da "*Çift Faktör Kuramı*"na dayanmaktadır (Ardıç ve Baş, 2001, s. 479). Locke tarafından 1976 yılında iş tatmini kavramı "*bir kişinin iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan keyifli veya olumlu duygusal durum*" olarak tanımlanmaktadır. İş ödülleri ve iş değerlerinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan duygusal bir tepki olarak görülmektedir (Oshagbemi, 2000, s. 332).

Örgütün sahip olduğu çalışma koşullarının istenilen seviyede olmaması, çalışanları olumsuz yönde etkileyeceği aşıkârdır. Çalışan açısından işten beklentiler oldukça önemli olmakla birlikte beklentilerin karşılanması iş tatmininin artmasına, beklentilerin karşılanmaması ise iş tatmininin azalmasına sebep olmaktadır (Abraham, 2000, s. 274). Nitekim literatür incelendiğinde iş tatmini ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişkilerin olduğu çalışmalara rastlanmıştır. Üretim sektörü çalışanları (Wanous, Reichers ve Austin, 1994, s. 272), müşteri hizmetleri (Abraham, 2000, s. 274), akademik personel (Kâhya, 2013, s. 34), otel çalışanları (Gün, 2016, s. 264) ve turist rehberleri (Arslan ve Şimşek, 2018, s. 130) üzerinde yapılan çalışmalarda iş görenlerin sinik tutumlarının iş tatminini zayıflattığı tespit edilmiştir.

2.1.5.9. Örgütsel güven

Güven (Rousseau, 1988), *“bir tarafın diğer taraftan bireysel olarak fayda sağlayacağına inanması veya olumsuz bir durumla karşılaşmayacağına yönelik bir beklenti içerisine girmesidir”* (Rousseau, 1988’den aktaran Tüzün, 2007, s. 96). Mishra ve Morrissey (1990, s. 443)’e göre örgütsel güven, *“çalışanın örgüt tarafından verilen desteğe dair algısı, yöneticinin dürüst ve sözünde duracağına dair inancı”* şeklinde ifade edilmiştir.

İnsan ilişkilerinde temel bir bileşen olarak kabul edilen güven, iletişim ile karşılıklı bir ilişki halindedir (Mishra ve Morrissey, 2000, s. 14). Güven organizasyonlarda, gruplarda ve kişiler arası iletişimde oldukça kıymetli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Yılmaz ve Kabadayı, 2002, s. 101). Örgütte, örgütsel güvenin sağlanabilmesi için, çalışanların örgüt hakkında olumlu duygulara sahip olması bu açıdan oldukça önemlidir. Örgütsel güvenin var olmadığı bir ortamda kendilerini rahat hissedemeyen çalışanlar, bir süre sonra sinik davranışlar göstermeye başlayacaklardır. Çünkü güvenin olmadığı bir yerde çalışanlar her şeye şüpheyile yaklaşarak olumsuz düşüncelere kapılacaklardır. Bu yaklaşım da örgütte sinik tutumların ortaya çıkmasına neden olacaktır (Özler, Atalay ve Şahin, 2010, s. 48).

Turner ve Valentine (2001, s. 133) tarafından müşteri temsilcisi ve satış personeli üzerinde yürütülen çalışmada, sinizm ile güven arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tekstil sektörü çalışanları (Türköz, Polat ve Coşar, 2013, s. 296), öğretmenler (Akin, 2015, s. 182; Uyar ve Güneş, 2019, s.

124), DHMİ’de çalışan koruma ve güvenlik personeli (Reyhanoglu ve Yilmaz, 2017, s. 310) ve devlet okullarında çalışan personel (Bahadır ve Levent, 2022, s. 143) üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular Turner ve Valentine (2001)’in bulgusu ile örtüşmektedir.

2.1.5.10. Tükenmişlik

Tükenmişlik konusuna yönelik ilk çalışmalar ise 1976 yılında *Freudenberger ve Maslach* tarafından literatüre kazandırılmıştır (Bolat, 2011, s. 68). Freudenberger (1977, s. 90) tükenmişliği; “*enerji, güç veya kaynaklar ile ilgili gelen karşılanamayan istekler sebebiyle bireyin başarısız olma hali, yıpranması ve tükenmesi*” şeklinde açıklamıştır. Susan E. Jackson ve Maslach Burnout tarafından “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*” geliştirilmiştir (Maslach, 2003, s. 11). Maslach (2003) tükenmişlik kavramını, insanlarla yaşanan yorucu ilişkiler sonrasında beliren duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve azalan kişisel başarı (personel accomplishment) şeklinde tanımlamıştır (s. 2).

Freudenberger (1974, s. 160) tükenmişliğin kendini bir takım belirtilerle gösterdiğini ve belirtilerin kişiden kişiye değiştiğini ifade etmektedir. Yorgunluk, soğuk algınlıklarının geçmemesi, baş ağrısı, uykusuzluk, nefes darlığı gibi belirtilerle kendini gösteren fiziksel belirtiler, kolaylıkla fark edilebilmektedir. Çabuk öfkelenme ve sinirlilik davranışsal belirtiler olarak kendini belli ederken bireyin duygularını içinde tutması zor olabilmektedir. Tükenen kişinin kolayca ağlaması, en ufak bir baskı bile onun aşırı yüklenmiş hissettirmesine ve bağırıp çağırmasına neden olabilmektedir. Hemen hemen herkesin ona zarar vermek istediğini, her şeye hakim olma hissi doğurabilen tükenmişlik hissi, psikolojik rahatsızlıklara yol açabilen bir süreç olarak tanımlanmıştır.

Tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasında yapılan çalışmalar incelendiğinde, ikisi arasında bazı önemli farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Tükenmişlik, iş görenin hem örgütüne hem de müşterilerine yönelik tutumuyla açıklanırken örgütsel sinizmde iş görenin örgütüne karşı negatif bir tutum sergilediği görülmektedir. Acı ve hayal kırıklığı iki kavramın ortak noktasını oluşturmaktadır. Örgütsel sinizmde yaşanan bu duygunun örgüt yönetimi ile ilgili olduğu görülürken tükenmişlik ise çalışanların kendileriyle ilgili yaşadıkları duygu yoğunlukları ile ilgilidir. Tükenmişlik yaşayan çalışanlar, örgütten ayrılma

eğilimine girerken, örgütsel sinizm yaşayan çalışanlar savunmacı bir ruh hali içerisine bürünmektedirler (Brandes ve Das, 2006, s. 244).

Eryeşil ve Öztürk (2016, s. 52) Konya'daki bir sağlık kuruluşunun çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Okul personeli (James, 2005, s. 63), devlet ve özel kurum personeli (Üçok ve Torun, 2014, s. 244) ve belediye personeli (Fettahlıoğlu, 2015, s. 187) üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular Eryeşil ve Öztürk'ün (2016) bulgusu ile paralellik göstermektedir. Benzer şekilde Erkal ve Naktiyok (2021, s. 451) Erzurum'daki Atatürk Üniversitesi'nde okuyan 364 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada, sinizmin duygusal tükenmişliğe, kişisel başarıda azalmaya ve yaşam içerisinde duyarsız davranışların ortaya çıkmasına yol açtığını belirtmişlerdir. Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesi tükenmişliğin artmasına neden olurken bu durum örgüte karşı olumsuz tutum sergileyen hemşirelerin zamanla enerji kaybetmelerine ve ardından kendilerini güvensiz, bıkkın ve yorgun hissetmelerine sebep olabilmektedir.

2.1.5.11. İşe yabancılaşma

İşe yabancılaşma “*bireyin yaşadığı psikolojik bir durumu içerir: (a) işinden ve diğer işle ilgili bağlamlardan bilişsel bir ayrılma; (b) iş ve örgüt ile ilgili davranışlar aracılığıyla hedeflerine ulaşmada algılanan başarısızlık sonucu ortaya çıkan hayal kırıklığı ve eşlik eden negatif duygular, (c) duyarsızlık belirtilerinin açıkça görülebildiği davranışsal bir durum*” olarak tanımlanmaktadır (Kanungo, 1992, s. 414).

Çalışanın örgüt içinde yaşadığı sorunlar, iş tatminsizliği, keyfi uygulamalar, davranışlar, örgüt yönetiminde eksik güçlerin var olması, yalnızlık, iş bağlılığın azalması gibi durumlar yabancılaşmanın çalışan nezdinde ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Şimşek, vd., 2006, ss. 575-576).

Abraham (2000, s. 282) örgütsel sinizmin işe yabancılaşmaya neden olduğunu belirtmektedir.

Yıldız, Akgün ve Yıldız (2013, s. 1271) tarafından Bolu ilinde 202 ortaokul öğretmeni üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla, örgütsel sinizm seviyelerinin yükselmesiyle, işe yabancılaşma düzeylerinin de

arttığını da söyleyebilmek mümkündür. Benzer şekilde öğretim görevlisi (Çivilidağ, 2015, s. 277), öğretmenler (Akpolat ve Oğuz, 2015, s. 966) ve otel çalışanları (Demir, Ayas ve Yıldız, 2018, s. 246) üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular Yıldız, Akgün ve Yıldız'ın (2013) bulgusu ile örtüşmektedir.

Kökalan ve Anaş (2016, s. 105) tarafından İstanbul'daki özel üniversitede çalışan akademik ve idari personel üzerinde yürütülen çalışmada, örgütsel sinizmin işe yabancılaşmayı pozitif yönde etkilediği; boyutlardan ise duyuşsal sinizmin işe karşı yabancılaşmayı en fazla etkilediği tespit edilmiştir. Otel çalışanları (Özer ve Güllüce, 2019, s. 45; Demir, Ayas ve Yıldız, 2018, s. 246) üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular Kökalan ve Anaş'ın (2016) bulgusu ile paralellik göstermektedir.

2.1.5.12. Performans

Örgütsel sinizmin çalışanların doğrudan etkilendiği bir sorun olması nedeniyle performanslarını da olumsuz yönde etkilemesi muhtemeldir (Akdemir, Kırmızıgül ve Zengin 2016, s. 118).

Kâhya (2013, s. 42) tarafından akademik personel üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel sinizmin boyutlarından duyuşsal sinizmin iş performansı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Şantaş ve diğerleri (2016, s. 879) Kırıkkale ilinde 492 sağlık çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmada, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin iş performanslarını anlamlı ve negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Benzer şekilde gıda sektörü personeli (Erdoğan ve Yazgan, 2017, s. 278) ve kamu çalışanları (Genç, 2018, s. 178; İpek, 2019, s. 68) üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular Şantaş ve diğerlerinin (2016) bulgusu ile örtüşmektedir.

2.1.5.13. İşten ayrılma niyeti

Çalışanın işten ayrılma niyetine sahip olması, örgüt açısından pek çok sorunu da beraberinde getirmektedir. Kaliteli ve nitelikli bir eğitim alan çalışanın bu düşüncede olması sonrasında işi bırakması örgüte mali açıdan zarar getirmektedir. Bununla birlikte iyi eğitim almış işinde çalışkan bir kişinin işi bırakması örgüt açısından istenmeyen sonuçlar doğmasına neden olacaktır (Seyfullahoğulları, 2018, s. 54).

Gökçe ve diğerleri (2017, s. 88) tarafından Diyarbakır'daki sağlık çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Otel çalışanları (Pelit ve Soybalı, 2021, s. 488), üretim bölümü personeli (Özgen ve Coşkun, 2022, s. 70) ve bilişim sektörü çalışanları (Çetin, 2023, s. 57) üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular Gökçe ve diğerlerinin bulgusu (2017) ile paralellik göstermektedir.

Canbek ve Kanbur (2019, s. 1499) polisler üzerinde yürüttüğü çalışmada, duyuşsal ve davranışsal boyutun işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Benzer şekilde Çöl'ün (2022, s. 173) idari personel üzerinde yaptığı çalışmadan elde ettiği bulgu Canbek ve Kanbur'un (2019) bulgusu ile örtüşmektedir.

2.1.5.14. Örgütsel bağlılık

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara örgütsel bağlılık konusu anlatıldıktan sonra daha detaylı bir şekilde yer verilecektir.

2.1.5.15. Örgütsel vatandaşlık davranışları

Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara örgütsel vatandaşlık konusu anlatıldıktan sonra yer verilecektir.

Literatür taraması sonucunda örgütsel sinizmin ilişkili olduğu pek çok değişkenin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin ilişkili olduğu değişkenlerden birinin örgütsel bağlılık ve sonuçlarından birinin örgütsel vatandaşlık davranışları olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda, çalışmanın bundan sonraki kısmında örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara yer verilmeden önce örgütsel bağlılık konusu anlatılacaktır.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel bağlılık kavramı ve tanımları ele alınmıştır. Akabinde, örgütsel bağlılığın yaklaşımlarına, boyutlarına ve örgütsel bağlılığın birlikte ele alındığı konulara yer verilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri araştıran çalışmaların sonuçları özetlenmiştir.

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Türk Dil Kurumu sözlüğü bağlılığı “*birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat*” olarak tanımlamıştır (http-4). Arapça kökene sahip olan “*sadakat*” kelimesi ise “*içten bağlılık*” anlamında kullanılmıştır (http-5).

Ergun’a (1975, ss. 98-99) göre “*bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir*”. Çalışanların işine ve amirlerine karşı, askerin vatanına duyduğu sadakat anlamına gelen bağlılık, temelde sadık olma duygusunu içinde barındırır. Çok güçlü bir duygu olarak hissedilen bağlılık; bireye, örgüte ve bir düşünceye yönelik olabileceği gibi kendisinden daha büyük bir şeye gösterilen bağlılık ya da yerine getirilmesi zorunlu olan bir yükümlülük olarak ifade edilebilir.

İlk olarak Harold Guetzkov (1955) tarafından incelenen bağlılık kavramı davranış olarak nitelendirilmiştir. Bu davranışın var olabilmesi, amacın devamlılığını sağlayan güçlü duygulara ilaveten amacın gerçekleşmesine yönelik eylemlerin varlığıyla mümkün olabilmektedir (Balay, 2000, s. 12). Örgütsel bağlılık kavramı ilk kez Whyte tarafından 1956 yılında yapılan çalışmada ele alınmıştır (Whyte, 1956’dan aktaran Gül, 2002, s. 37). Whyte 1956 yılında aşırı bağlılığın tehlikelerini konu edinen “*Örgüt insanı*” başlığı altında yayınlanan makalede, örgüt insanını örgüte çalışan kişi olarak değil aynı zamanda örgütün bir parçası olarak görmüştür. Whyte 1956 yılında literatüre kazandırdığı bu çalışma sonrasında, bağlılık konusu dikkatleri üzerine çekerek daha yoğun ve kapsamlı bir şekilde araştırılmaya başlanmıştır (Randall, 1987, s. 460).

Örgütsel bağlılığı konu edinen çalışmalar özellikle 1970’li yılların ardından yoğunluk kazanmasına rağmen, kavramın tanımı ile ilgili tam bir görüş birliğine varılamamıştır. Değişik disiplinlerden gelen örgütsel bağlılık araştırmacıları kavramı kendilerine göre yorumlamışlardır (Çöl ve Gül 2005, s. 292). Dolayısıyla literatürde farklı tanımlamalarla karşılaşmanın mümkün olduğu görülmektedir (Balay, 2000, s. 13).

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde; Grusky (1966, s. 489) çalışanın örgüte olan bağının düzeyi üzerinden açıklama yoluna giderek, bağlılık düzeyini etkileyen faktörlerin başında kurumdan alınan ödüllerin yer aldığını ifade etmiştir. Hall, Schneider ve Nygren tarafından 1970 yılında

yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığı, “*örgüt amaçları ve kişinin amaçlarının zaman geçtikçe bütünleşerek, uyumlu hale gelmesi*” biçiminde tanımlamışlardır (s. 176). Benzer şekilde Porter, Steers ve Boulian (1973, s. 3) örgütsel bağlılığı; “*çalışanın örgüt ile bütünleşmesi ve örgüte katılımın gücü*” olarak ifade etmişlerdir.

Örgütsel bağlılığı belirleyen üç faktör olduğunu belirten araştırmacılar, bu faktörleri şöyle sıralamışlardır:

- örgütün amaç ve değerlerinin güçlü olduğuna inanma ve kabul,
- örgütün hedeflere ulaşmak için çok gayret gösterme,
- örgüt üyeliğini sürdürme konusunda kuvvetli bir arzu duyma (Porter, Steers ve Boulian, 1973, s. 3).

Wiener (1982, s. 418) örgütsel bağlılığı; “*örgütsel amaçların gerçekleştirebilmesi amacıyla normatif baskıların özümsemesi*” biçiminde ifade etmiştir. Çalışanların örgüte psikolojik açıdan bağlılık hissettiği bu bağlılık, örgütün niteliklerinin ve bakış açısının çalışan tarafından benimsenmesi veya özümsemesi anlamına gelmektedir (O'Reilly ve Chatman 1986, s. 493).

Nijhof, Jong ve Beukhof (1988, s. 243) örgütsel bağlılığı; “*bireyin örgüte ve ait olduğu gruba karşı hissettiği sadakat ve özdeşleşme duygusu*” biçiminde tanımlamıştır. Becker ve diğerleri (1996, s. 464) örgütsel bağlılığı; “*çalışanların örgütlerine karşı psikolojik olarak bağlanması*” şeklinde ifade etmektedir. Luthans (2011, s. 146) “*çalışanların örgüte olan bağlılıklarını içine alan bir tutum*” olduğunu belirtmiştir.

Baysal ve Paksoy (1999, s. 7) örgütsel bağlılığı; “*çalışanın örgüt menfaatlerini kişisel menfaatlerinden üstün görmesi*” şeklinde ifade etmiştir. Benzer şekilde Durna ve Eren (2005, s. 211) örgütsel bağlılığı; “*çalışanın örgütünün amaç ve değerlerini kabul ederek, amaç ve değerlere ulaşma noktasında gerekli gayreti göstermesi ve örgüte olan üyeliğini devam ettirmek istemesi*” olarak tanımlamıştır.

Örgütsel bağlılık çalışan için oldukça önemli olmakla birlikte bu bağlılığın gücünden örgüt de faydalanmakta ve verimliliği artırmaktadır. Örgütsel bağlılığın örgütteki iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi olmasıyla beraber olumsuz sonuçları da hafiflettiği görülmektedir. İşe devamsızlık, iş bırakma, işe geç gelme gibi durumları en aza indiren örgütsel bağlılık, diğer alanlarda hizmet kalitesinin

artmasına sebep olmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 38). Örgütler rakiplerinden bir adım önde olmak, örgütü daha iyi bir yere taşımak amacıyla kurumsal anlamda bir takım çalışmalarda bulunurlar. Örgütsel bağlılık kavramı bu anlamda örgütlerin başarısı yönünde önemli kavramlardan biri olarak dikkati çekmektedir. Çalışanların bağlılığı örgütün hedef ve amaçlarını gerçekleştirme noktasında oldukça önemli bir unsurdur. Nitekim örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, örgütte sürekliliğin sağlanmasına yardımcı olurlar, problem yaratan değil, problem çözüm üreten bireylere dönüşürler (Bozkurt ve Yurt 2013, s. 136). Bu açıdan bakıldığında, örgütlere, örgütsel bağlılığı sağlama noktasında önemli görevler düşmektedir.

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık yaklaşımları literatürde, tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık yaklaşımı olmak üzere üç grupta toplanmıştır (Gül, 2002, s. 40). Çalışmanın bu kısmında, örgütsel bağlılık çalışmalarında en sık işlenen *Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı* kapsamında üç boyuttan oluşan *Meyer ve Allen Yaklaşımı* (1991) üzerinde durulacaktır. Daha sonra diğer bağlılık yaklaşımları olan *Davranışsal ve Çoklu Bağlılık Yaklaşımı* ele alınacaktır.

2.2.2.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

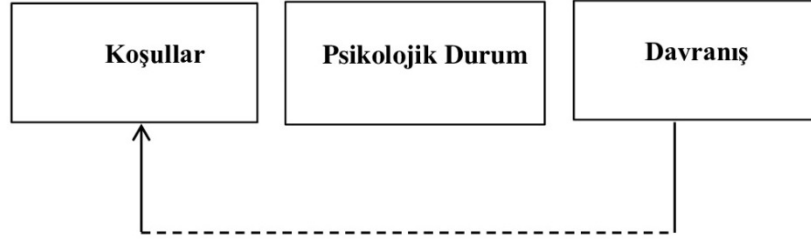
Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda araştırmacıların, ağırlıklı olarak tutumsal bağlılığa odaklandıkları görülmektedir (Mottaz, 1989, s. 144). Sheldon (1971) bağlılığı; “*bir tutum*” olarak tanımlamaktadır. Yani, tutumsal bağlılığın kişinin kimliğinin organizasyonla bağlantılı olduğu durumda ortaya çıktığını belirtmektedir. Tutumsal bağlılık; “*kişinin örgütle ve hedefleriyle bütünleşmesi ve bu hedeflere katkıda bulunmak için üyeliklerini sürdürmek istediği bir durumu*” temsil etmektedir (Mowday, Steers ve Porter 1979, s. 225). Blau ve Boal (1987, s. 290) benzer bir bakış açısıyla tutumsal bağlılığı ele almıştır. Mottaz (1989, s. 144) ise tutumsal bağlılığı; “*çalışanın psikolojik olarak bir örgüte duyduğu duygusal bağlılık veya duygusal katılımı*” ifade ettiğini belirtmiştir.

Meyer ve Allen (1991, s. 62) tutumsal bağlılığı; “*çalışanların, kendi değerlerini ve hedeflerini örgütünkilerle ne ölçüde uyumlu olduklarını muhakeme*

ettikleri bir süreç” olarak ifade etmişlerdir. Çalışanların, örgütle olan ilişkileri, tutumsal bağlılığın temelini oluşturmaktadır.

Tutumsal bağlılık yaklaşımının oluşum süreci Şekil 2.4’de gösterilmiştir.

Şekil 4. Tutumsal Bağlılık Şeması



Şekil 2.4. Tutumsal Bağlılık Şeması (Meyer ve Allen, 1991, s. 63)

Yukarıda gösterilen düz biçimdeki oklar, bağlılığın öncül ve sonuç ilişkisine dikkati çekmektedir. Aralıklı çizgiler ise bağlılığın oluşmasını sağlayan değişkenler olarak ifade edilmektedir. Değişkenler üzerinden ele alındığında çalışanın yaşadığı koşullar psikolojik durumlarına yön vermekte ve davranışın devamlılık göstermesine sebep olmaktadır. Bunun sonucunda çalışan örgüte karşı bağlılık hissetmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 62).

Literatürde tutumsal bağlılık ile ilişkisi olan çok fazla yaklaşımın yer aldığı görülmektedir. Etzioni (1961) bağlılığı yabancılaştırıcı, hesapçı ve ahlaki bağlılık; Kanter (1968) devam, uyum ve kontrol bağlılığı; Q'Reilly ve Chatman (1986) uyum, özdeşleşme ve içselleştirme; Mowday ve diğerleri (1982) davranışsal ve tutumsal; Katz ve Kahn (1977) anlatımsal ve araçsal devre (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen 2010, s. 102), Allen ve Meyer ise (1990, s. 3) duygusal, devam ve normatif bağlılık şeklinde sınıflandırmışlardır.

2.2.2.1.1. Allen ve Meyer (1990)'a göre Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Meyer ve Allen (1984) yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılık tutumunu duygusal ve devam bağlılığı şeklinde sınıflandırmışlardır. Allen ve Meyer (1990) sonradan üçüncü bir ayırt edici özellik olarak normatif bağlılığı eklemişlerdir. Kurumda kalma yükümlülüğü anlamına gelen normatif bağlılıkla birlikte örgütsel bağlılık tutumunun son halini oluşturmuşlardır (Meyer vd., 2002, s. 21).

Allen ve Meyer (1990, s. 3) örgütsel bağlılık tutumunu duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyuta dayandırmaktadır.

Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın en yaygın ele alınan boyutlarından biridir (Allen ve Meyer 1990, s. 2). Duygusal bağlılık; “*çalışanın örgütle özdeşleşmesi ve bütünleşmesi*” olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışan, örgütte kalma arzusundan dolayı örgütte işini sürdürmeye devam edecektir. Hissedilen bu durum çalışanın örgüte bağlılığın en iyi göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir. Duygusal bağlılık sergileyen çalışanlar, tüm örgütlerin arzu edeceği, örgütüne bağlı, sadık kişiler olmakla birlikte, örgütlerine karşı her zaman olumlu bir tutum, fazladan bir emek gösterirler (Bayram, 2005, s. 132).

Duygusal bağlılık, çalışanın örgütle birlik içinde olması, örgütün var olan değerlerini paylaşması gerektiği üzerinde durmaktadır. Bireysel özellikler, işin nitelikleri ve iş tecrübesinden etkilenen duygusal bağlılık, iş performansı ve işe devamsızlığı etkileyen önemli bir role sahiptir (Eisenberger, Fasolo ve LaMastro, 1990, s. 51). Örgüt içinde çalışanların duygusal bağlılığının artırılması için; rollerin ve amaçların açıkça ifade edilmesi, yönetimin önerilere açık olması, örgütsel güvenin ve eşitliğin sağlanması, geri bildirimde bulunması ve çalışanların kararlara katılımının sağlanması önerilmektedir (Allen ve Meyer, 1990, ss. 17-18).

Devam Bağlılığı

Lämsä ve Savolainen (2000, s. 298)’e göre devam bağlılığı; “*iş görenin örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olmasını*” açıklamaktadır. Çalışanların örgüte bağlılığı, bunu yapmak zorunda oldukları düşüncesi üzerine kuruludur. Bu tür bağlılık, bireyin örgütten ayrılmanın getireceği maliyetleri fark etmesi durumunda ortaya çıkabilir. Bu maliyetlerin farkına varılmasıyla birlikte, bireyler örgüte bağlı kalmak durumunda hissetmektedirler.

Rasyonel bağlılık veya algılanan maliyet olarak adlandırılan devam bağlılığı (Gül, 2002, s. 45) Becker (1960)’a göre yan bahis teorisine dayanmakta ve maliyet ögesine vurgu yapmaktadır. Devam bağlılığında çalışan örgüte ihtiyaç duyduğu için işini sürdürmektedir (Meyer ve Allen 1991, s. 67). Çalışan örgütten ayrılmak istese de ayrılamamakta, işin artan maliyet yönü ve bırakacağı anda oluşan zorluklardan dolayı çalışan işine devam etmek durumunda kalabilmektedir (Allen ve Meyer 1990, s. 4). Çünkü örgütten ayrılma durumunda başka bir yere taşınmak, işten çıktığı anda tazminatını alamamak gibi olumsuz durumlar çalışan

açısından kötü sonuçlar doğmasına neden olabilmektedir. Çalışanın bu süreçte işsiz kalması ise yaşanabilecek olumsuzluklara diğer bir örnek olarak gösterilebilir (Çöl ve Gül, 2005, s. 293). Devam bağlılığı sergileyen çalışanların “zorunda olma” düşüncesi ile hareket etmeleri örgüt içinde olumsuz tutum göstermelerine, yönetim kademesi ile sorunlar yaşamalarına sebep olabilmektedir (Bayram, 2005, s. 133). Bundan dolayı bu bağlılık, örgüt yönetimi tarafından sıcak bakılmayan bir bağlılık türü olarak görülmektedir (Uyguç ve Çımrım, 2004, s. 92).

Örgüt içinde devam bağlılığına sebep olan faktörler şunlardır (Allen ve Meyer, 1990, s. 18):

- **Yetenekler:** Çalışanın örgütte kazandığı tecrübeleri diğer örgütlere ne biçimde aktarılabilirdiği düşüncesi,
- **Eğitim:** Çalışanın başka bir örgütte çalışması durumunda almış dolgu eğitimin ona katkı sağlamayacağı düşüncesi,
- **Yer değiştirme:** Çalışanın işi bırakmasıyla başka bir coğrafi bölgeye taşınması ile ilgili düşünceleri,
- **Bireysel yatırım:** Çalışanın örgütüne karşı zaman ve emek vermesi,
- **Emeklilik primi:** Çalışanın örgütte çalıştığında alması gereken primi, ayrılması halinde kaybedilebileceğini düşünmesi,
- **Topluluk:** Yaşadığı yerde epeyce ikamet etmeleri,
- **Alternatifler:** Çalışanın, başka bir yerde iş bulmanın güçlüğüne düşünmesi

Normatif Bağlılık

Çalışanların örgütte kalmak adına sorumluluk duygusu hissettikleri bağlılık türüdür. Bu bağlılıkta, yüksek düzeyde normatif bağlılığa sahip çalışanlar, bağlılıkları nedeniyle işe devam etmeleri gerektiğini hissederler (Meyer ve Allen 1991, s. 67). Sadakatin önemli olduğunu düşünen çalışan, aynı zamanda ahlaki yönden bir zorunluluk olduğunu hisseder (Allen ve Meyer, 1990, s. 3).

Gül (2002, s. 45) normatif bağlılığı; “örgüte karşı duyulan bağlılığın çalışan açısından görev bilinci düzeyinde değerlendirilerek, sahip olunan bu bağlılığın doğru ve yerinde bir davranış olarak görmesi” şeklinde tanımlamıştır. Normatif bağlılığı başka bir açıdan yorumlayan Conway (2004, s. 419) “normatif bağlılığın bir yükümlülük duygusuyla ilişkili olduğunu, organizasyonda

2.2.2.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal yaklaşım açısından bağlılık, kişilerin belirli bir organizasyonda daha uzun süre kalma eğiliminde oldukları süreci ve durumla nasıl başa çıktıklarını yansıtmaktadır. Daha çok sosyal psikologların kullandığı yaklaşımda (Gül, 2002, s. 47) araştırmalar çoğunlukla, bir davranışın (eylemin) hangi şartlar altında gerçekleştiğini, yinelandığını ve bu davranışların bireyin tutumu üzerindeki etkisini anlamaya yöneliktir. Davranışsal yaklaşıma göre, bir davranışın sonucunda ortaya çıkan tutumlar, o davranışın ileride yineleme olasılığını artırmaktadır (Meyer ve Allen, 1991, s. 62).

```
graph LR; K[Koşullar] --> J(( )); J --> D[Davranış]; J --> P[Psikolojik durum]; D --> P; Dashed1[ ] -.-> D; Dashed2[ ] -.-> P;
```

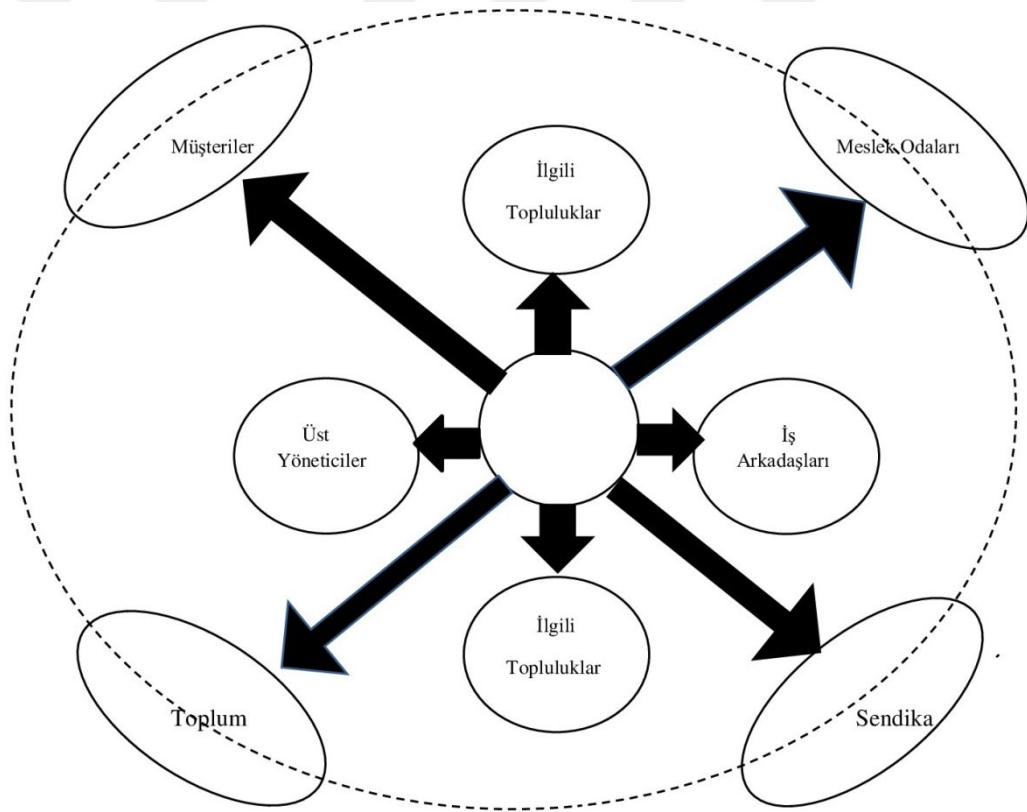
44

2.2.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımı, tutumsal bağlılık yaklaşımının genişletilmiş bir formu olarak ortaya konmuştur. Reichers (1985, s. 470), “*bireylerin bağlılık duydukları şey nedir?*” örgütsel amaç ve değerler yanıtıyla açıklanamayacağını, daha karmaşık bir yaklaşımın tercih edilmesinin gerekliliğini belirtmiştir.

Reichers (1985) örgütlerin homojen bir varlık olmadığını, bilakis her birinin başka amaç ve değerlerle donatılmış farklı koalisyonlar olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle, öncelikle örgüt içindeki farklı grupların tanımlanması ve bu grupların örgütsel bağlılıklarının incelenmesinin önemli olduğunu vurgulamıştır.

Çoklu Bağlılık Yaklaşımıyla ilişkili model Şekil 2.6’da gösterilmektedir.



Şekil 2.6. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı (Reichers, 1985, s. 472’den uyarlanmıştır)

Çoklu bağlılık yaklaşımı, her çalışanın örgütsel bağlılık düzeyinin diğerlerinden farklı olduğunu kabul eder. Şekil 2.6’da gösterildiği gibi iç, dış çeşitli faktörlerin bir araya gelmesiyle oluşan çoklu bağlılıkların bir sonucudur. Bireyler, örgütte üst düzey yöneticilere, çalışma arkadaşlarına ve ilgilendikleri

topluluklara değişik düzeylerde bağlılık gösterebilirken, aynı zamanda örgüt dışındaki müşterilere ve meslek odalarına da değişen düzeylerde bağlılık sergileyebilirler (Balay, 2000, s. 26).

Çoklu bağlılık yaklaşımı, karma özelliğe sahip bir yaklaşım olarak kabul edilir. Bu yaklaşım, örgüt içindeki ve dışındaki farklı faktörlerin, değişik düzeylerde ve türde bağlılıklara yol açabileceğini savunmaktadır. Tutumsal ve davranışsal yaklaşımından ayrılan çoklu bağlılık yaklaşımı, örgütsel bağlılığı açıklarken yalnızca duygusal, çıkış maliyetleri veya ahlaki faktörlerle sınırlı kalmayıp bunların hepsini kapsamaktadır (İnce ve Gül, 2005, s. 56).

2.2.3. Örgütsel Bağlılık ile Birlikte Ele Alınan Konular

Bu başlıkta örgütsel bağlılığın ilişkili olduğu çalışmalara, öncüllere ve sonuçlara yer verilmiştir.

2.2.3.1. Demografik değişkenler

2.2.3.1.1. Cinsiyet

Kadınların iş hayatında aktif rol almasıyla birlikte cinsiyet değişkeni üzerinde yapılan araştırmalar da artış göstermiştir. Özellikle ABD’de kadın istihdamının artması, cinsiyet araştırmalarının önünü açmıştır (Aven, Parker ve McEvoy, 1993, s. 64). Aven, Parker ve Mc Evoy (1993, s. 65) kadınların erkeklere göre örgütsel bağlılıklarının düşük olmasını, kadınların asıl kimlik ve tatminlerini aile rollerinden elde etmeleri nedeniyle örgütün hedefleri ve değerleriyle yoğun bir ilişki, bağlılık veya özdeşleşme kuramamaları ile açıklamaktadır. Nitekim otomotiv alanında çalışanlar (Atay, 2012, s. 97) ve banka personeli (Camcı, 2013, s. 95) üzerinde yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular Aven, Parker ve Mc Evoy (1993)’ün bulgusunu destekler niteliktedir. Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Diğer taraftan Mowday, Steers ve Porter (1979, ss. 241-242) kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının erkek çalışanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Kadınların yaşadığı zorluklar karşısında mücadeleye devam ettiğini, engelleri aşmasıyla motivasyonlarının artmasının örgütsel bağlılıklarına olumlu anlamda etkilediğini ifade etmiştir. Başka bir deyişle, kadınlar işlerine daha fazla değer katarak bağlılık gösterme eğilimindedirler.

Literatürdeki çalışmaların (Hrebiniak ve Alutto, 1972, s. 563; Angle ve Perry, 1981, s. 7; Özkaya, Kocakoç ve Karaa, 2006, s. 86 ve Çetinkaya, Altıntaş ve Çakır, 2023, s. 207) bulguları Mowday ve diğerlerinin (1979) bulgusu ile örtüşmektedir.

Örgütsel bağlılığın boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen araştırmalara bakıldığında; Wahn (1998, s. 263) insan kaynakları uzmanları üzerinde yürüttüğü çalışmada, kadınların erkeklere oranla devam bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir. Bu bulgu, kadınların bir örgütte kalma ihtiyacı hissetmelerinden dolayı erkeklere göre örgütlerine daha fazla bağlılık hissedebileceklerini göstermektedir.

Çarıkçı ve Küçükeşmen (2017, s. 750) kamu çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmada, devam bağlılığının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturduğunu, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde bağlılık gösterdiğini tespit etmiştir.

Küçüközkan (2015, s. 31) İstanbul'daki sağlık çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmada örgütsel bağlılığın üç boyutunun cinsiyete göre farklılaştığını saptamıştır. Duygusal ve normatif bağlılığın kadın çalışanlarda daha fazla olduğunu, devam bağlılığının da erkek çalışanlarda daha fazla olduğunu öne sürmüştür.

Aydın ve Alacahan (2023, s. 250) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada, örgütsel bağlılığın boyutlarından olan devam ve normatif bağlılığın cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterdiği; duygusal bağlılığın ise anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğlu (2010, s. 106) ise öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, duygusal ve devam bağlılığının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini, normatif bağlılığın ise anlamlı bir farklılık gösterdiğini saptamıştır. Yalçın ve İplik (2005, s. 407) otel çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmada, otel çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Benzer şekilde kamu çalışanları (Gürer, 2019, s. 55) ve ücretli öğretmenler (Örgen, 2020, s. 71) üzerinde yapılan çalışmaların bulguları Aydın ve Alacahan'ın (2023) bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Ayrıca yazındaki bazı çalışmalarda, dersane öğretmenleri (Demirtaş, 2010, s. 190), çalışanlar (Belli ve Ekici, 2012, s. 173), kamu çalışanları (Kılıklı, Ergün ve Doğan, 2016, s. 509) ve mali müşavirler (Köseoğlu, 2020, s. 115)

üzerinde yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığın cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

2.2.3.1.2. Eğitim düzeyi

Özkaya, Kocakoç ve Karaa (2006, s. 87) İzmir ve Manisa'daki yöneticiler üzerinde yaptıkları araştırmada, lise mezunu yöneticilerin, diğer bölümlere göre devam bağlılıklarının daha yüksek olduğunu, aynı şekilde lise mezunu yöneticilerin diğer (yüksekokul/fakülte/yüksek lisans) yöneticilere kıyasla daha yüksek normatif bağlılık sergilediğini tespit etmiştir. Benzer şekilde Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009, s. 10) Muğla'daki otel çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeyine göre farklılaştığını; ilköğretim mezunlarının güçlü bir örgütsel bağlılığa, lisans mezunlarının ise zayıf bir örgütsel bağlılığa sahip olduğunu belirtmiştir.

Diğer taraftan Köseoğlu (2020, s. 116) tarafından İstanbul'daki mali müşavir ve muhasebeciler üzerinde yürütülen çalışmada, ön lisans mezunu çalışanların, lisans mezunu çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyinin daha düşük olduğu, lisans mezunu ve lisansüstü mezun arasında ise büyük oranda bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Yalçın ve İplik (2005, s. 407) otel çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmada, duygusal ve devam bağlılıklarının eğitim düzeyine göre farklılaştığını tespit etmiştir. Örucü ve Sezen Kışlalıoğlu (2014, s. 63) firma çalışanlarının duygusal bağlılıklarının eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiğini, devam ve normatif bağlılıkta ise farklılık olmadığını belirtmiştir. Kaya ve Filiz'in (2020, s. 119) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmadan elde ettiği bulgu Örucü ve Sezen Kışlalıoğlu'nun (2014) bulgusu ile örtüşmektedir.

Ağca ve Ertan (2008, s. 151) ise otel çalışanlarının eğitim durumunun, çalışanların duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir.

Tayfun, Palavar ve Çöp (2010, s. 13) Antalya/Belek'teki beş yıldızlı otel çalışanları ile yürüttükleri çalışmada, eğitim durumunun örgütsel bağlılık üzerinde farklılık oluşturmadığını saptamıştır. Benzer şekilde doktorlar (Cengiz, 2001, s. 109), müşteri hizmetleri temsilcisi (Kılıç, 2010, s. 108) ve akademik personel (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 135) üzerinde yürütülen çalışmaların bulguları Tayfun, Palavar ve Çöp'ün (2010) bulgusu ile örtüşmektedir.

2.2.3.1.3. Çalışma süresi

Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011, s. 301) otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada duygusal bağlılığın çalışma süresine anlamlı bir farklılık gösterdiğini, 11-15 yıl; 16-20 arasında çalışanların duygusal bağlılıklarının yüksek olduğunu, 1 yıldan az çalışanların ise duygusal bağlılıklarının düşük olduğunu tespit etmiştir. Danış (2009, s. 49) İzmit iline bağlı ilçelerde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışmada 11 yıl ve üzeri tecrübeli çalışanların, 0-5 yıl tecrübeli çalışanlara göre daha duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Ayrıca Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010, s. 60) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada 21 yıl ve üzeri çalışanların duygusal bağlılıklarının yüksek olduğunu, 5 yıl ve altı çalışan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının düşük olduğunu saptamıştır. Çarıkçı ve Küçükeşmen (2017, s. 753) kamu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, 21 yıl ve üzeri çalışanlarda duygusal bağlılığın çok yüksek olduğunu; 11-20 yıl arasında ise duygusal bağlılığının çok düşük olduğunu tespit etmiştir. Gürer (2019, s. 54) Bursa Büyükşehir Belediyesinde çalışan kamu çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada, 26 yıl ve üzeri çalışanlarda duygusal bağlılığın çok yüksek olduğunu, 6- 10 yıl çalışanlarda ise duygusal bağlılığın çok düşük olduğunu belirtmiştir. Atay (2012, s. 101) otomotiv alanında çalışan personeller üzerinde yaptığı çalışmada, 5- 10 yıl çalışanların 1 yıldan az çalışanlara göre daha yüksek bir örgütsel bağlılığa sahip olduğunu tespit etmiştir.

Diğer taraftan Örucü ve Sezen Kışlalıoğlu (2014, s. 60) sanayi çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, 1-3 yıl çalışanlarda duygusal bağlılıklarının en yüksek olduğunu; 5- 10 yıl çalışanlarda ise duygusal bağlılıklarının en az olduğunu belirtmiştir. Çakınberk ve Demirel (2010, s. 115) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılığın çalışma süresine anlamlı bir farklılık gösterdiğini; 1-5 yıl görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu; 6-10 örgütsel yıl çalışanların ise örgütsel bağlılıklarının düşük düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Çetinkaya, Altıntaş ve Çakır (2023, s. 205) sağlık çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmada, 0-5 yıl çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğunu, 21 yıl ve üzeri çalışanların ise örgütsel bağlılıklarının çok düşük olduğunu saptamıştır.

2.2.3.1.4. Medeni durum

Yapılan araştırmalar, evli iş görenlerin, bekar iş görenlerden daha yüksek bir örgütsel bağlılık seviyesine sahip olduğunu göstermektedir (DeCotiis ve Summers 1987, s. 449). Cohen (1992, s. 547)'in bulguları da bu çalışmayı destekler niteliktedir. Bek rların evli olanlara kıyasla iş tekliflerini değerlendirme konusunda  zg r bir tutum sergiledikleri görülmüştür. Sorumluluklarını üstlendikleri kişi sayısının çok fazla olmaması, karşılarına çıkan iş fırsatlarını daha rahat bir şekilde değerlendirmelerine neden olmakla birlikte iş tekliflerine daha cesaretle yaklaştıkları görülmektedir (Gündoğan, 2009, s. 25). Benzer şekilde Abdulla ve Shaw (1999, s. 83) evli bireylerin genel olarak daha büyük mali yüklerinin olması nedeniyle, evli insanların daha yüksek devam bağlılığı düzeyleri olduğunu belirtmiştir. Arı, G lova ve Köse'nin (2017, s. 47) sağlık çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmadan elde ettiği bulgu Abdulla ve Shaw (1999)'un bulgusu ile örtüşmektedir.

Sürgevil (2007, s. 91) ise evli olan iş görenlerin, duygusal ve devam bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Diğer taraftan, Aydın ve Alacahan (2023, s. 252) sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini; bekar personelin örgütsel bağlılıklarının evli personele göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Çetinkaya, Altıntaş ve  akır'ın (2023, s. 205) sağlık çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmadan elde edilen bulgu Aydın ve Alacahan'ın (2023, s. 252) bulgusu ile paralellik göstermektedir. Ayrıca Nartgün ve Menep (2010, s. 300) tarafından şırnak ili İdil ilçesinde ilköğretim okullarında çalışan 463  ğretmen üzerinde yürütülen çalışmada örgütsel bağlılığın boyutlarının medeni duruma göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde otel  alışanları (Yalçın ve İplik, 2005, s. 407), müşteri hizmetleri temsilcisi (Kılıç, 2010, s. 108), banka  alışanları (Camcı, 2013, s. 109) ve mali müşavirler (Köseoğlu, 2020, s. 115)  zerinde yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular Nartgün ve Menep'in (2010) bulgusunu destekler niteliktedir.

2.2.3.1.5. Yaş

Angle ve Peryy (1981, s. 7) yaptıkları çalışmada çalışanların yaşının ilerlemesiyle örgüte olan bağlılıklarının arttığını belirtmiştir. Literatürdeki  alışmaların (Hrebiniak and Alutto, 1972, s. 562; Oliver, 1990, s. 520; Mathieu ve

Zajac, 1990, s. 177) bulguları Angle ve Perry (1981)'in bulgusunu destekler niteliktedir. Benzer şekilde Meyer ve Allen (1984, ss. 376-378) yaptıkları çalışmada duygusal bağlılığa sahip olan çalışanların yaşlarının ilerlemiş olması, örgütte uzun bir süre istihdam edilmeleri duygusal bağlılıklarının yüksek olmasına neden olurken devam bağlılığına sahip çalışanların yaşla herhangi bir ilişkisi olmadığını tespit etmişlerdir. Böylelikle yaşını almış çalışanların genç çalışanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Aydın ve Alacahan (2023, s. 252) sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini, örgütsel bağlılığın özellikle 18-25 yaş aralığında olduğunu belirtmiştir. Örgen (2020, s. 60) ücretli öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılıklarının yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini, özellikle 20-25 yaş aralığında olan öğretmenlerde bu farklılığın görüldüğünü tespit etmiştir. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010, s. 107) ise öğretmenlerin duygusal bağlılığının yaşa göre anlamlı bir fark sergilediğini, 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Diğer taraftan Sevinç ve Şahin (2012, s. 277) tarafından yapılan çalışmada; doktorların örgütsel bağlılıklarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Sağlık çalışanları (Tetik, 2012, s. 284) ve sanayi çalışanları (Örücü ve Sezen Kışlalıoğlu, 2014, s. 59) üzerinde yürütülen çalışmadan elde edilen bulgular Sevinç ve Şahin'in (2012) bulgusu ile örtüşmektedir.

2.2.3.2. İşin niteliği ve önemi

İşin niteliği, çalışanın örgütsel bağlılığını etki eden önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir. İşin özelliği, iş gerekleri olarak da ifade edilmektedir. İşin niteliği işin içeriğini ve işe uygun çalışanın profilini oluşturmaktadır. Örgütler açısından işin niteliğini oluşturmak ve o işe uygun çalışan yerleştirmek örgütün verimliliği açısından önemlidir (Koçak 2017, s. 31).

İşin niteliği çalışan açısından da önemli görülen bir kavram olmakla birlikte, çalışanın işle ilgili bilgi sahibi olması, görev ve sorumluklarının farkında olması, işin gereği ile ilgili yetki sahibi olması çalışanın örgüte bağlılığını artıran etkenleri oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak iş zenginleştirme de örgütsel bağlılığı artıran diğer bir etkidir. İşin tamamının bir bütün şeklinde yetki ve sorumlulukları ile birlikte çalışana verildiği iş zenginleştirmede, çalışanın yetki ve

sorumluluğunun artması, yaptığı işten büyük bir memnuniyet duyması, örgütsel bağlılığının pozitif yönde olmasına neden olduğu görülmektedir (İnce ve Gül 2005, s. 71).

2.2.3.3. Yönetim anlayışı

Çalışanların bağlı oldukları ilk yöneticileri, örgüt sistemiyle çalışanlar arasında önemli bir rolde bulunurlar. Onlar, çalışanlarla doğrudan etkileşimde bulunan kişilerdir ve bu nedenle örgüt içinde iletişim ve bilgi akışının anahtar unsurlarıdır. Bu nedenle, yöneticiler, yeni çalışanların örgüte uyum sağlamalarına yardımcı olmak, deneyimli çalışanlara mentorluk yapmak gibi önemli roller üstlenirler. Yeni çalışanlara oryantasyon sağlayarak ve organizasyon kültürünü aktararak uyum sürecini kolaylaştırır. Bu şekilde, yöneticiler organizasyonun verimliliğini artırmak ve çalışanların başarılarını desteklemek için önemli bir köprü rolü oynarlar (Kidd ve Smewing, 2001, s. 26). Üst yönetimin çalışanlara karşı baskıcı, kontrolcü bir tutum sergilemesi çalışanların yeni fikirler ortaya çıkarmasını engellediği gibi çalışanların örgütü benimsememelerine örgüte karşı bağlılıklarının olumsuz olmasına neden olmaktadır (Gündoğan, 2009, s. 29). Bu doğrultuda üst yönetimin yönetim anlayışı örgütün devamlılığı açısından önem arz etmektedir.

Kidd ve Semewing (2001, s. 37) çeşitli örgütlerde çalışan 265 kişi üzerinde yürüttükleri çalışmada; yöneticiler tarafından yapılan geri bildirim ve hedef belirleme davranışlarını benimseyen çalışanların, örgütlerine daha bağlı olduklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca yöneticilerin, kendilerine güvendiği ve işi yapma yetkisi verdiği çalışanların da örgütsel bağlılıklarını daha fazla gösterdiğini belirtmişlerdir. Böylelikle, otonomiye teşvik eden ve çalışanların performanslarını daha geniş bir örgütsel bağlamla ilişkilendirmelerine yardımcı olan yöneticilerin, çalışanlarının örgütsel bağlılığının daha yüksek olmasına katkı sağladıklarını ifade etmişlerdir.

Göksel ve Aydın (2012, s. 264) Gazi Üniversitesi'ndeki hemşireleri inceleyerek yaptıkları çalışmada lider-üye etkileşimi artıkça, örgütsel bağlılığın da arttığını ifade etmiştir. Diğer taraftan Terzi ve Kurt (2005, s. 107) Zonguldak ili Ereğli ilçesinde sınıf öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışma neticesinde demokratik yönetici davranışlarının örgütsel bağlılığa etkisinde pozitif yönde etkisi olduğunu saptamıştır.

2.2.3.4. Ücret düzeyi

Yalçın'a (1994) göre ücret: *“belirli bir hizmet için insan emeğine ödenen bedeldir”* (Yalçın, 1994'den aktaran Ergül, 2006, s. 94). Ücret, örgütsel bağlılığı etkileyen önemli örgütsel faktörlerden biri olarak dikkati çekmektedir. Çalışanlar maaşını, başka örgütlerde çalışan meslektaşları ile kıyaslama yapabilmektedir. Bu kıyaslama sonucunda kendi maaşını meslektaşlarından yüksek olduğunu fark eden çalışan bu durum karşısında kendini daha da iyi hissedebilmektedir (Sevinç ve Şahin, 2012, s. 271). Ücret genellikle çalışanların örgüte olan bağlılığını artırdığı düşünülen bir yatırım aracı olarak kabul edilmekle birlikte, ücret düzeyinin çalışanların özgüvenlerini artırabileceği ve böylece duygusal bağlılığı güçlendirebileceği öne sürülmektedir (Çırpan, 1999, s. 62).

Çöl ve Gül (2005, s. 304) devlet üniversitesinde görev yapan akademisyen ve idari personele yönelik yürütülen çalışmada, ücret düzeyinin akademisyenlerde duygusal bağlılığı artırdığını tespit etmiştir. Örs ve diğerleri (2003, s. 222) tarafından Antalya ilinde sağlık personeli üzerinde yürütülen çalışmada; akademisyen ve uzmanlaşmış doktorların, pratisyen doktorlardan daha yüksek bir düzeyde örgütsel bağlılıkları olduğu tespit edilmiştir. Öz ve Budak (2017, s. 1106) Sakarya ilinde çalışan 196 bankacı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, ücret düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamıştır.

2.2.3.5. Örgüt kültürü

İnaloğlu ve Erigüç (2000, s. 3) örgüt kültürünü; *“örgütteki çalışanların davranışlarını ve beklentilerini ortaya çıkaran değerler, inançlar, tutumlar ve alışkanlıklar sistemi”* olarak açıklamaktadırlar.

Örgütün hedeflerine ulaşma ve çalışanların isteklerini elde etme noktasında bir köprü konumunda olan örgüt kültürünün varlığı, örgütsel bağlılığı olumlu anlamda etkilediği görülmektedir (Cihangiroğlu, 2009, s. 45). Öğrenilen ve edinilen bir olgu olması, ekip üyeleri arasında paylaşılr olması, yazılı bir metin biçiminde olmayan örgüt kültürünün insanların bilinç ve hafızasında inanç ve değer olarak ortaya çıkması, davranışların bir kalıp şeklinde var olması örgütsel kültürün özellikleri olarak görülmektedir (Eren, 2020, ss. 138-139).

Kök ve Özcan (2012, s. 129) Denizli ilinde banka çalışanlarına yönelik yaptıkları araştırmada, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu; bununla birlikte güçlü bir örgüt kültürünün var olduğu örgütlerde bağlılığın üst düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Üretim personeli (Demir ve Öztürk, 2011, s. 34), özel sektör çalışanları (Erkmen ve Bozkurt, 2011, s. 215) ve sağlık çalışanları (Akyürek, Toygar ve Şener, 2013, s. 60) üzerinde yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular Kök ve Özcan'ın (2005) bulgusu ile paralellik göstermektedir. Ayrıca Gülova ve Demirsoy (2012, s. 72) ise hizmet sektöründe çalışanlar üzerinde yürüttükleri çalışmada, örgütsel kültür ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

2.2.3.6. Takım çalışması

Takım çalışması, takımın birlikte iş süreçlerine odaklanarak, takım üyelerinin katılımını değerlendiren ve teşvik eden bir girişimdir (İnce, Bedük ve Aydoğan, 2004, s. 424). Çalışanın üretkenliğini ve verimi artırmak için yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Williams, 1998, s. 782).

Takım çalışması, örgütteki çalışanların motivasyonunu olumlu anlamda etkiler. Takım çalışmasında alınan kararlarda takımdaki çalışanların hemfikir ve iş birliği içinde çalışıyor olmaları örgütsel bağlılıklarının güçlü olmasına neden olur. Çalışanın takım olarak karar sürecine katılmasının yanı sıra bireysel olarak da karar sürecinde var olması bu yönde desteklenmesi, yönetimin çalışana verdikleri bir değer olarak görülür (Korsgaard, Schweiger ve Sapienza, 1995, s. 61). Ayrıca karar alma süreçlerine katılan çalışanlar, alınan kararları daha çok sahiplenir ve uygulamaya geçirme konusunda daha istekli olurlar. Sonuç olarak, iş birliği içinde alınan kararlar örgütsel bağlılığı artırır ve çalışanların motivasyonunu ve memnuniyetini olumlu yönde etkiler (İnce ve Gül, 2005, s. 80). Güröl (2013, s. 140) hizmet çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmada, takım çalışmasının artmasıyla örgütsel bağlılığın da artacağını belirtmiştir. Hanaysa (2016, s. 303) Malezya'daki üniversite personeli üzerinde yürüttüğü çalışmada takım çalışmasının örgütsel bağlılığı pozitif bir şekilde etkilediğini belirtmiştir.

2.2.3.7. Örgütsel ödüller

Ödüller, yönetim tarafından başarılı performans gösteren çalışanlarına teşekkür etmenin göstergesi olarak görülür. Örgüt içinde ödül programlarının

düzenlenmesinin hedefi “*sana değer veriyoruz*”, “*yaptığın işi takdir ediyoruz*” düşüncesini iletmektir (Barutçugil, 2004, s. 451). Çalışanların örgüt içindeki memnuniyetlerini artırmak ve bağlılıklarını güçlendirmek için örgüt yönetimlerinin sunduğu ödüllerin önemi büyüktür. Örgütler çalışanlara ödül verirken genellikle maddi ve manevi ödülleri kullanırlar. Maddi ödüller, genellikle çalışanların performanslarına bağlı olarak verilen ve somut bir şekilde değeri ölçülebilen ödüllerdir. Ücret artışı, prim, ikramiye gibi ödemeler, çalışanların finansal açıdan tatmin olmalarını sağlarken aynı zamanda motivasyonlarını artırır. Manevi ödüller ise çalışanların duygusal tatminini sağlar. Takdir, teşekkür, terfi gibi manevi ödüller, çalışanların kendilerini önemli ve değerli hissetmelerini sağlar. Aynı zamanda, çalışanların örgüt içindeki sosyal statülerini yükseltir ve motivasyonlarını artırarak performanslarını olumlu yönde etkiler. Maddi ve manevi ödüller, çalışanların değerli olduklarını ve takdir edildiklerini hissetmelerine yardımcı olur (Usta ve Küçükaltan, 2012, s. 81).

Iverson ve Buttigieg (1999, s. 314) örgüt içinde örgütsel ödüllerin artmasının çalışanların duygusal bağlılıklarının yükseleceğini öne sürmektedir.

2.2.3.8. Örgütsel adalet

Örgüt içinde tek başına motivasyon kaynağı olmamakla birlikte, yöneticiler güven ortamının oluşmasını sağlayarak ve güven oluşturmaya çalışarak çalışanlar arasında güven atmosferini sağlamada önemli bir rol oynamaktadır (Niehoff ve Moorman 1993, s. 552).

Örgütsel adalet kavramı, ilk kez Greenberg tarafından 1987 yılında kullanılmıştır. “*Örgütsel uygulama ve hükümlerin doğruluğuna dair algılarını ve bu algıların çalışanların davranışları üzerindeki etkisini*” ifade etmektedir (Çolak ve Erdost, 2004, s. 52). Çalışanların görev dağılımları, mesai takibine özen göstermeleri, çalışanlara verilen yetkiler, ücretin adaletli olması, adil bir düzende gerçekleşen ödül dağıtımı ve yönetim tarafından alınan kararların incelenmesidir (İnce ve Gül, 2005, s. 76).

Örgütlerin en önemli unsuru olan iş görenler zaman zaman kendilerini örgütün diğer çalışanlarıyla kıyaslamak durumunda kalabilirler. Örgüt içinde kuralların tüm çalışanlara eşit bir şekilde uygulanmasını, adil bir şekilde ücret sisteminin olmasını, izin ve sosyal hakların eşit bir şekilde sunulmasını isterler (Barling ve Phillips, 1993, s. 650). Özellikle işe yeni başlayan, benzer özelliklere

sahip olan iki çalışana aynı ücret değil de farklı ücretlerin ödenmesi, ücreti daha az alan çalışanın örgüte karşı negatif düşünce geliştirmesine ortam hazırlarken, örgüt içinde örgütsel adaletin zayıf olduğuna, adil, eşitlik gibi kavramların örgüt içinde olmadığına karar vermesine neden olabilir. Böylelikle çalışanın yaşadığı bu durum örgütsel bağlılığını da etkileyerek, örgütsel bağlılık duygusunun zayıflamasına neden olacaktır (İnce ve Gül, 2005, s. 77).

Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009, s. 9) tarafından Muğla'daki 426 otel çalışanı üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Şöyle ki örgüte karşı yüksek bir adalet duygusunun bulunması, çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyebilir. Bal (2014, s. 5) tarafından Manisa'daki 412 ilköğretim öğretmeni üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu; örgütsel adaletin duygusal ve normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Akgündüz ve Güzel'in (2014, s. 1) İstanbul'daki 5 yıldızlı otellerde çalışan 275 otel personeli üzerinde yaptığı araştırmaya göre dağıtımsal ve işlemsel adaletin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Cihangiroğlu (2011, s. 13) tarafından doktorlar üzerinde yürütülen çalışmadan elde edilen bulgu Akgündüz ve Güzel'in (2014) bulgusu ile örtüşmektedir. Bağcı (2013, s. 176) tarafından tekstil sektöründe çalışan 425 kişi üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, dağıtımsal ve prosedür adaletin devam bağlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

2.2.3.9. Denetim (nezaret)

Sorumluluk alanının bir kısmını astlarına devreden yönetici, astların yetki devrini güçlendirebilir ve astların kararlara katılımını sağlayabilir. Böylelikle çalışanların örgütsel bağlılık duygusunun güçleneceği ve sorumluluk duygusunun artacağı düşünülmektedir (Varoğlu, 1993, s. 79). Nitekim Darden, Hampton ve Howell (1989, s. 80) satış elemanları üzerinde yürüttükleri çalışmada nezaretin (denetim) örgütsel bağlılığı pozitif yönde artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

2.2.3.10. Rol Belirsizliği ve çatışması

Katz ve Kahn (1978) rol belirsizliğini “*belli bir pozisyona sahip kişilerin hangi davranışları sergileyeceği durumunda yaşadığı belirsizlik*” olarak

açıklamaktadır (Arslan ve Üngüren, 2017, s. 45). Rol belirsizliği örgütün çalışanlara rol ile ilgili beklentilerini açık ve net bir şekilde iletememesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Hangi beklentilerin karşılanması gerektiği ve doğru davranışın ne olduğu konusunda net bilginin eksik olması durumunda rol belirsizliği görülmektedir (Van Sell, Brief ve Schuler, 1981, s. 44).

Rol belirsizliğine neden olan faktörler: Yetki, hedef, standart, zaman yönetimi, sorumluluk ve beklenti belirsizliği olarak sıralanabilir. Bu faktörlerin etkin olması rol belirsizliğini artırdığı gibi çalışanların iş performanslarını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Rol çatışması ise, *“bir kişinin farklı rolleri arasında uyumsuzluk yaşamasına ve hangi görevin öncelikli olduğu konusunda belirsizlik yaşamasına neden olan bir durumdur”*. Çalışanlara birbirinden farklı içerik ve ilgisiz düzeylerde yüklenen görevlerin verilmesi, verilen görevleri tamamlayacak yeterli sayıda personelin bulunmaması, farklı görev tanımlarına sahip gruplarla iş yapmak mecburiyetinde kalınması ve son olarak çalışma ortamında birbirine uymayan isteklerin varlığı gibi unsurlar rol çatışmasını artıran önemli faktörler olarak öne çıkmaktadır (Ceylan ve Ulutürk, 2006, s. 49).

Agarwal ve Ramaswami (1993, s. 65)’te yaptıkları çalışmada, rol belirsizliğinin satış personelinin duygusal bağlılığının en önemli belirleyicisi olduğunu ifade etmiştir. Börk ve Adıgüzel (2015, s. 263) Kıyı Ege Bölgesinde banka çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, rol belirsizliğinin ve rol çatışmasının örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Öztürk ve Şeremet (2021, s. 1806) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada elde edilen bulgu Börk ve Adıgüzel’in (2015) bulgusuyla örtüşmektedir.

2.2.3.11. Yeni iş olanakları

Yeni iş olanaklarının var olması, bireyin örgüte bağlılığını etkiler. Çalışma koşullarının çalışanı tatmin etmesi, yeterli boş zamanı olması ve tatil süresi gibi etkenler çalışanın örgütte kalmasını sağlama noktasında olumlu katkı sunacaktır. Ancak işinden veya çalışma ortamından memnun olmayan çalışan, başka yeni iş olanaklarının ortaya çıkması durumunda kuruluştan ayrılmayı düşünebilir. Bununla birlikte yöneticilerin çalışanlara aşırı iş baskısı yapması, çalışanların örgütten ayrılma niyetlerini hızlandırabilir ve yeni iş olanaklarına da yöneltebilir. Bazen de çalışan tatmin edici yeni iş olanaklarına sahip olmasına rağmen, mevcut

koşulların tatmin edici bulmasından dolayı ayrılma düşüncesinde olmayarak örgütte kalmayı tercih edebilir (Benkhoff, 1996, s. 126).

Yeni iş olanaklarının azlığı, örgütü terk etmenin algılanan maliyetlerini artırabilir. Bu nedenle çalışanların yeni iş olanaklarının az olduğuna inanmaları, mevcut yöneticine karşı bağlılıklarının güçlü olmasına neden olabilmektedir. Yani, çalışanlar mevcut işyerinde sınırlı seçenekler olduğunu düşündüklerinde, mevcut işlerinde kalmaya yönelik bağlılıkları daha da güçlenmektedir (Allen ve Meyer 1990, s. 4). Bu görüşü destekleyen bir çalışma MBA mezunu kişiler üzerinde gerçekleştirilmiştir. 108 MBA mezunu deneklere işi kabul ettikten hemen sonra ve altı ay sonra anket uygulanmıştır. İş seçimlerini içsel temellere dayalı olarak yapan deneklerin (örneğin, işe yönelik içsel ilgi, terfi fırsatı), kararlarını dışsal faktörlere dayalı olarak yapanlardan (örneğin, ailevi kaygılar, dışsal baskılar, coğrafi konum tercihi) daha memnun ve bağlı olacağı öne sürülmüştür. Sonuçlar, hem içsel hem de dışsal karar faktörlerinin memnuniyet ve örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir (O'Reilly ve Caldwell 1980, s. 559).

2.2.3.12. Profesyonellik

Raelin (1999) profesyonelliği, *“görevleri başarıyla yerine getirebilmek amacıyla yüksek düzeyde eğitim almayı, bu eğitimin sonucunda bilgi ve deneyim kazanarak kusursuzluğu hedefleme, kişisel ilkelere göre deneyimi eyleme dönüştürebilme ve özgür faaliyetler gerçekleştirebilme”* olarak ifade etmektedir (Raelin, 1999’ tan aktaran Adıgüzel, Tanrıverdi ve Sönmez Özkan, 2011, s. 240).

Sosyologlar, profesyonellik kavramını, *“bir mesleğin bilgi birikimi ve becerilerinin (uzmanlık) başkalarının iyiliği için hizmete sunulması; toplumun refahı için kullanılması”* olarak tanımlarlar (van Mook vd., 2009, s. 81). Profesyonel çalışanlar, inovatif fikirler sunabilme ve oluşan fırsatları değerlendirebilme potansiyeline sahiptirler. Profesyonellerin destekleyici rolü, çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendirme ve işletmenin değişen çevreye uyum sağlama becerilerini geliştirme açısından önemli bir etkiye sahiptir. Bu destek aynı zamanda işletmenin performansını da artırır (Köse ve Özer, 2013, s. 88).

Norris ve Niebuhr (1984, s. 49) ABD’deki muhasebe şirketinin çalışanları üzerinde, muhasebecilerin örgütsel bağlılığı ve profesyonelliği arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, yüksek düzeyde profesyonellik sergileyen

muhasebecilerin aynı zamanda yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiklerini saptamışlardır. Benzer şekilde Köse ve Özer (2013, s. 98) tarafından İstanbul Ticaret Odası'na bağlı 962 katılımcı üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, davranışsal profesyonel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu belirtilmiştir.

2.2.3.13. İş gücü devri

İş gücü devri, işten ayrılmayı ve işe girişi ifade eden bir terimdir. İşten ayrılma sıklığı, genellikle işgücü devrinin yoğun olduğunu işaret etmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010, s. 94).

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar, örgütlerini daha fazla sahiplenir ve uzun vadeli çalışma niyetine sahip olurlar. Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların örgütten her an ayrılacakmış izlenimi vermeleri örgüt içinde çalışan devrinin artmasına ve verimliliğin azalmasına sebep olabilmektedir.

Derry 2002 yılında konaklama işletmeleri üzerinde yaptığı araştırmada yüksek düzeyde iş gören devrinin misafirlerin deneyimlerini olumsuz önde etkilediğini; çalışan devrinin artmasının örgütün verimliliği önünde bir engel oluşturduğunu ifade etmiştir (Deery, 2002'den aktaran Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, s. 7). DeCotiis ve Summers (1987, s. 467) çalışanların beklentilerinin karşılanmasının, onların örgüte bağlılıklarını artırabileceğini ve dolayısıyla iş gücü devrinin azalmasına katkıda bulunabileceğini ifade eder. Bu, çalışanların işyerlerinde daha uzun süre kalma isteklerinin de artabileceğini gösterir.

Blau ve Boal (1989, s. 124) sigorta şirketinde çalışan 129 saha ofis personeli üzerinde yürüttükleri çalışmada, iş gücü devri ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde otel personeli (Akıncı, 2006, s. 31) ve hemşireler (Özcan, Aba ve Ateş, 2016, s. 468) üzerinde yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular Blau ve Boal (1989)'un bulgusu ile paralellik göstermektedir.

2.2.3.14. İş performansı

Genellikle araştırmacılar iş performansını; *“bir çalışanın organizasyonun hedeflerine katkı sağlayan eylem ve davranışları”* olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, bir işte başarılı olmak için gereken katkıların çeşitliliğini ve önemini vurgulamasıyla dikkat çekmektedir (Rotundo, 2000, s. 1).

İş gören bağlılığının farklı düzeylerini ve bu bağlılığın iş performansı üzerindeki etkilerini açıklayan White (1987), iş gören bağlılığı ve performans arasındaki ilişkinin üç farklı şekilde oluşabileceğini ifade etmiştir (Bakan, 2018, s. 216):

- *İşe bir bütün olarak bağlılık*: Bu tür bağlılığa sahip iş gören düzenli bir devamsızlık davranışı göstermeme, işi bırakmama düşüncesi ve işte etkili bir şekilde performans sergileme eğilimindedir.
- *Belirli bir işe bağlılık*: Birey, belirli bir iş alanına veya uzmanlık düzeyine duyduğu bağlılıkla motive olur. Bu durumda, birey işin belirli bir bölümünde kendini gerçekleştirmeye odaklanır. Bu tür bağlılık, bireyin kendi uzmanlık alanında yüksek performans göstermeye motive olmasını sağlar.
- *Örgüte bağlılık*: Birey, çalıştığı organizasyona karşı güçlü bir bağlılık hisseder. Bu tür bağlılık, bireyin organizasyona olan sadakatini, uzun vadeli üyelik devamını ve organizasyona yaptığı yatırımların karşılığını almak isteğiyle ilişkilidir.

Porter, Dubin ve Mowday (1973, s. 16) tarafından 37 şubesi olan bir bankada görevli 411 kadın idari çalışan üzerinde yapılan araştırmada, yüksek performanslı şubelerde çalışan bankacıların yüksek bağlılık gösterdiği ve bu durumun çalışanların performanslarına yansıdığı belirtilmiştir. Banka personeli (Uygur, 2007, s. 71), hizmet sektörü çalışanları (Akyüz ve Eşitti, 2015, s. 35) ve sağlık çalışanları (Demir, Mete ve Erçelik, 2023, s. 2707) üzerinde yürütülen çalışmalarda örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Çankır (2019, s. 173) Üsküdar'daki belediye çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, duygusal bağlılığının iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu saptamıştır. Boz, Duran ve Uğurlu (2021, s. 351) Adana'daki acil servis personeli üzerinde yürüttüğü çalışmada, duygusal, normatif bağlılığın iş performansını pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Altaş ve Çekmecelioğlu'nun (2007, s. 54) Sakarya ve Kocaeli'deki sanayi çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmanın bulgusu Boz, Duran ve Uğurlu'nun (2021) bulgusu ile örtüşmektedir.

2.2.3.15. Stres

Stres, herkesin yaşamında kaçınılmaz bir durumdur ve iş veya iş dışı yaşamda karşılaşılan birçok faktörden kaynaklanabilir. Stres, birey için farklı sonuçlar doğurabilir. Kısa süreli ve yönetilebilir stres, kişiyi zorlayabilir ancak genellikle zararlı etkilere yol açmaz. Ancak, uzun süreli ve sürekli stres, bireyin sağlığına, zihinsel ve duygusal durumuna zarar verebilir. Uzun süreli stres, kronik hastalıklara, zihinsel sağlık sorunlarına ve genel yaşam kalitesinin düşmesine yol açabilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s. 285). Bireyin stres yaşamasına çalışma koşulları ve iş ilişkileri gibi örgütsel faktörlerin yanı sıra ekonomik sıkıntılar, ailevi problemleri gibi kişisel faktörler sebep olabilmektedir. Bu faktörler, iş görenlerin çalışma performansını negatif yönde etkileyebilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010, s. 186).

Leong, Furnham ve Cooper (1996, s. 1353) tarafından kamu sektöründe çalışan profesyonel ve idari görevli üzerinde yürütülen çalışmada örgütsel bağlılık ile stres arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Güney Afrika'da çalışan akademik ve destek personeli (Viljoen ve Rothmann, 2009, s. 73), öğretmenler (Turhan vd., 2018, s. 1503; Alıcı ve Yalçinkaya, 2019, s. 247), otomotiv çalışanları (Atay, 2012, s. 104) ve öğretim elemanları (Bilgili ve Tekin, 2019, s. 2185) üzerinde yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular Leong, Furnham ve Cooper (1996)'ın bulgusu ile paralellik göstermektedir. Ayrıca Aydoğan tarafından (2008, s. 143) Ankara'daki öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada, stres ile duygusal ve devam bağlılığı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Khatibi, Asadi ve Hamidi (2009, s. 272) 59 katılımcı üzerinde yaptıkları araştırmada örgütsel stres azaldığında duygusal ve normatif bağlılığın arttığını tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Uzun ve Yiğit'in (2011, s. 198) otel yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmadan elde ettiği bulgu Khatibi, Asadi ve Hamidi (2009)'un bulgusu ile örtüşmektedir.

2.2.3.16. İşten ayrılma niyeti

Çalışanlar zaman zaman beklenmedik sorunlarla karşılaşabilir ve yaptıkları iş zorlayıcı hale gelebilir. Diğer çalışanlarla iletişimde yaşanan sorunlar, iş olanaklarının beklentileri karşılamaması veya yaşam içindeki değişiklikler gibi sebepler, çalışanda işten ayrılma niyetinin oluşmasına zemin hazırlayabilir ve

bunun sonrasında işten ayrılma niyeti oluşabilmektedir (Uludağ, 2019, s. 2046). Karataş (2016, s. 79) Balıkesir’deki kamu çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, duygusal ve normatif bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini saptamıştır. Bu bulgu çalışanların duygusal ve normatif bağlılıklarının işlerine karşı pozitif bir tutum sergilemelerine yol açtığını ve bu nedenle işten ayrılma niyetlerini azalttığını ifade eder. Benzer şekilde Varol (2017, s. 205) ilaç sektöründe çalışan kişiler üzerinde yürüttüğü çalışmada, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini; duygusal bağlılığın artmasına bağlı olarak işten ayrılma niyetinde azalma olduğunu tespit etmiştir. Çekmecelioğlu’nun (2006, s. 162) boya sanayisinde çalışanlar üzerinde yürüttüğü çalışmanın bulgusu Varol’un (2017) bulgusu ile örtüşmektedir. Ayrıca Uludağ (2019, s. 2053) Ankara’daki kamu çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmada, örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini saptamıştır.

2.2.3.17. Örgütsel sinizm

Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara bu kısmın sonunda detaylı bir şekilde yer verilecektir.

2.2.3.18. Örgütsel vatandaşlık davranışları

Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara örgütsel vatandaşlık davranışları konusu anlatıldıktan sonra yer verilecektir.

Literatür taraması sonucunda; örgütsel bağlılığın ilişkili olduğu pek çok değişken tespit edilmiştir. Bu değişkenlerden bir tanesi örgütsel sinizm diğeri ise örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Örgütsel bağlılığın; örgütsel sinizm ile olan ilişkisine bir sonraki başlıkta, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla olan ilişkisine ise örgütsel vatandaşlık davranışları konusu anlatıldıktan sonra yer verilecektir.

2.2.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın bu bölümünde literatürde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara değinilecektir. Literatürde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan pek çok çalışmanın olduğu görülmektedir.

Sağlık çalışanları (Çevik Tekin ve Bedük, 2015; Uygungil ve İşcan, 2018; Kırac ve Öztürk, 2019; Çankaya ve Çiftçi, 2020; Yalçınsoy ve Sığrı, 2022),

hemşireler (Biçici ve Nehir, 2020; M.M. Badran ve Abou Zeid, 2021), aile hekimleri (Uçar ve Ulusoy, 2023), otel personeli (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Balıkçioğlu, 2013, Güllüoğlu Işık, 2015; Aydın ve Akdağ, 2016), öğretim görevlisi (Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012), sanayi çalışanları (Fındık ve Eryeşil, 2012), öğretmenler (Yıldız, 2013; Okçu, Şahin ve Şahin, 2015; Yorulmaz ve Çelik, 2016; Yaşar ve Özdemir, 2016; Çiçek ve Çakar, 2019; Cabbar, 2022; Çillik ve Tok, 2023), banka personeli (Yavuz ve Bedük, 2016), kamu yöneticileri (Ekici, Haciceferoğlu ve Çalışkan, 2017), kamu çalışanları (Şahin, Erkiş ve Taşpınar, 2013; Candan ve Yetim, 2018), akademik personel (Geçikli ve Atılğan, 2020), çalışanlar (Yücel ve Çetinkaya, 2015; Bulut ve Hovardaoğlu, 2018; Öztürk ve Çuhadar, 2021; Karadal, Sabuncuoğlu ve Uçar, 2021; Fayganoğlu, 2021; Terlemez, 2023) üzerinde yürütülen bu çalışmalar, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir.

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ilişkili çalışmaları boyut bazında inceleyen çalışmalara bakıldığında; Yıldız (2013) Bolu ilinde 216 sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel sinizm ile devam ve normatif bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Scott ve Zweig (2015) yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Kasalak ve Güneri (2017) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizm ve duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Candan ve Yetim (2018) Karaman'daki kamu çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde Yasin ve Khalid (2015) Lahor'daki idari bölümde çalışan 150 erkek çalışan üzerinde yürüttüğü çalışmada, duyuşsal sinizm ve normatif bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki; ayrıca davranışsal sinizm ve devam bağlılığı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Somuncuoğlu İkinci, Ünalın ve Yurdakoş (2020) Samsun'daki ebeveyn ve hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada ise örgütsel sinizm ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Bu araştırma kapsamında boyut bazında ele alınan duyuşsal sinizm ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında;

Güllüoğlu Işık (2015) Kayseri ilinde konaklama işletmesinde çalışan 309 otel çalışanı üzerinde yürüttüğü çalışmada, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal boyutu arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Yavuz ve Bedük (2016) tarafından Konya ilinde kamu bankasında çalışan 82 banka personeline uygulanan çalışmada, duyuşsal sinizm ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Kasalak ve Güneri (2017) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, duyuşsal sinizm ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamıştır.

M.M. Badran ve Abou Zeid (2021) Ain Shams Üniversitesi'ne bağlı Kalp Cerrahisi Akademisi'nde 120 hemşire ile gerçekleştirdikleri çalışmada, duyuşsal sinizm ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Şeker ve Torun (2021) hemşireler ile yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılığın duygusal ve devam bağlılığı ile arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu; örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun ise duygusal ve devam bağlılığı ile negatif yönlü bir ilişkisinin olduğunu saptamıştır.

Uçar ve Ulusoy (2023) tarafından Tokat'taki aile hekimleri üzerinde yürütülen çalışmada örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal boyutu arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Bu bölümde, örgütsel vatandaşlık davranışları kavramına, tarihsel sürecine, boyutlarına, dayandığı kuramlara ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını birlikte ele alan konulara değinilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları ve sonrasında örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalara yer verilmiştir.

2.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Kavramı

Örgütsel davranış araştırmalarında, son yıllarda en çok incelenen kavramlardan biri olan örgütsel vatandaşlık davranışları kavramı (organizational citizenship behavior) ilk kez Bateman ve Organ tarafından 1983'te "*Job*

satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship” başlıklı makalede ele alındığı görülmektedir. Ancak, bu yazarların kavramı tanımlarken Chester Barnard (1938)’in Daniel Katz’ın çalışmalarından önemli ölçüde faydalandıkları görülmektedir. Özellikle, Chester Barnard (1938)’in “iş birliği yapma isteği” kavramı ile Daniel Katz’ın (Katz, 1964; Katz ve Kahn, 1966, 1978) “güvenilir rol performansı” ile “yenilikçi ve spontane davranışlar” arasındaki ayrımından yararlandığı görülmektedir (Podsakoff vd., 2000, s. 513). Katz ve Kahn (1966)’ya göre, örgütsel işleyiş sadece bireylerin görev tanımlarından değil, aynı zamanda rolü aşan davranışlarıyla da şekillenmektedir. Bu davranışlar, belirli görev tanımlarında önceden belirlenemeyen ve isteğe bağlı olarak gerçekleşen eylemler olarak açıklanmaktadır (Bateman ve Organ, 1983, s. 588).

Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışlarını “isteğe bağlı olan, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya dolaylı olarak tanınmayan ve örgütün etkin işleyişini destekleyen bireysel bir davranış” olarak tanımlamıştır (Organ, 1988, s. 331). “İsteğe bağlı” ifadesiyle, davranışın kişinin iş sözleşmesinde veya iş tanımında belirtilen ve zorunlu bir gereklilik olmayan bir özellik taşıdığını ifade eden Organ, bu nedenle davranışın ihmal edilmesinin genellikle cezalandırılabilir bir durum olarak algılanmadığını vurgulamaktadır (Podsakoff vd., 2000, s. 513).

Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışlarını, örgütün etkin işleyişini teşvik etmek veya diğerlerine fayda sağlamak için ekstra rol sergilemek olarak ifade etmiştir. Resmi iş değerlendirmeleri tarafından ölçülenlerin ötesine geçen, takdir edilen ve organizasyon için faydalı olan bu tür takdir yetkisine dayalı davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) veya “iyi asker sendromu” (good soldier syndrome) olarak adlandırılmıştır. Fakat bu tür davranışlar etik olabileceği gibi etik dışı da gerçekleşebilmektedir (Turnipseed, 2002, s. 1). Organ (1988)’in tanımından hareketle çalışanların örgüt içindeki performanslarının iki bileşenden oluştuğu görülmektedir. Bu bileşenler (1) iş tanımında belirtilen işe özgü davranışlar ve (2) işe özgü olmayan davranışlar veya “ekstra-rol” iş davranışlarıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları daha çok ikinci bileşene atıfta bulunmaktadır. Buradan hareketle, “formel ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanınmayan, topluca organizasyonun etkili işleyişini teşvik eden bireysel davranışlar” biçiminde açıklanmaktadır. Başka bir deyişle, vatandaşlık duygusu, kelimenin tam anlamıyla sözleşmeli yükümlülüklerin

ötesine gitme isteği anlamına gelmektedir. Yasalara veya resmi anlaşmalara dayalı bir zorunluluktan daha fazlasını ifade etmektedir (Organ, 1988, s. 331).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının bazı örnekleri aşağıda yer almaktadır (Organ, 1988, s. 331):

- *İş arkadaşlarına yardımcı olma:* Mesai arkadaşlarına destek olmak, onların işlerine yardımcı olmak veya gerektiğinde ek bir çaba göstermek, örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir örneğidir.
- *Örgütsel mülkiyeti korumak:* Örgütün mal varlığını veya kaynaklarını korumak için ek çaba göstermek, örneğin, şirket eşyalarını doğru ve düzgün kullanmak veya israfı önlemek gibi davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir parçası olabilmektedir.
- *Kişisel meselelerle ilgilenmek için iş zamanını kullanmamak:* İş zamanını kişisel meselelere ayırmamak, işyerindeki görevlere ve işe odaklanmayı gösterir. Bu, iş verimliliğini artırabilmekte ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir örneği olabilmektedir.
- *Yenilikçi fikirlerde bulunmak:* Yenilikçi fikirlerde bulunmak, işin geliştirilmesi veya daha verimli hale getirilmesine yönelik yeni fikirler sunmak, örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemli bir örneğidir. Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışlarını diğer biçimsel davranışlardan farklı olduğunu dile getirmiştir.

Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışlarını (ÖVD) diğer davranışlardan ayıran belirleyici üç özelliğinin olduğunu belirtmektedir. Bunlar:

- Örgütsel vatandaşlık davranışları, bireyin kendi takdirine bağlıdır ve gönüllülük esastır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışları, organizasyonun resmi ödül sistemlerinde tanımlanmamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, organizasyonun resmi olarak belirlenmiş ödül sistemleri ya da formel yapıları içinde yer almaz. Yani, bu davranışlar örgütün standart ödül veya teşvik sistemlerine dayandırılmaz. Bu davranışlar bir bütün olarak organizasyonun verimliliğine katkıda bulunur.
- Örgütsel vatandaşlık davranışları, bireyin genel olarak organizasyonun işlevselliğine ve performansına katkı sağlayan davranışları içerir. Bu davranışlar, organizasyonun genel başarısına olumlu katkıda bulunur.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının özünde, çalışanların işlerinin gerektirdiğinden fazlasını yapma isteği ve bu sayede işyeri ortamını iyileştirme çabası yatar. Bireylerin iş arkadaşlarına yardım etme, ekstra çaba gösterme, örgütün amaçlarına katkı sağlama gibi davranışları kapsar. Ancak, bu davranışlar tek tek ele alındığında her bir örneğin bireysel sonuçlar üzerinde belirleyici bir etkisi olmayabilir. Organ (1997, s. 87) iş arkadaşına yardım etmenin bir örneğini vererek bu özelliği açıklar. Bir çalışan tek başına bir iş arkadaşına yardım ettiğinde, bu tek bir olayın belki de performansı doğrudan etkileyebilir. Ancak, genel olarak birçok çalışanın birbirlerine yardım etme eğilimi, kurum içinde iş birliğini artırabilir, çalışma ortamını olumlu yönde etkileyebilir ve sonunda örgütsel etkililiğine katkıda bulunabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları, iş hayatındaki performansın ve çalışma ortamının anlaşılmasında önemli bir rol oynamakta ve iş yerindeki sosyal etkileşimleri ve çalışanların performansını olumlu yönde etkileyebilmektedir (Netemeyer vd., 1997, s. 85).

Literatürde örgütsel vatandaşlık kavramı (ÖVD) *prososyal örgütsel davranış* (Brief ve Motowidlo, 1986; George, 1991; McNeely ve Meglino, 1994), *ekstra rol davranışı* (Katz ve Kahn, 1977; Van Dyne vd., 1994), *iyi asker sendromu* (Organ, 1988; Turnipseed ve Murkison, 1996; 2000), *bağlamsal performans* (Borman ve Motwidlo, 1993; Van Scotter ve Motowidlo, 1996) olmak üzere farklı şekillerde ifade edilmiştir (Gürbüz, 2006, ss. 51-52; Meydan ve Basım, 2015, s. 100).

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili tanımlamaların bazıları Çizelge 2.3' te yer almaktadır.

Çizelge 2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Tanımlarına Kronolojik Bir Bakış

Yazar – Yıl	Tanımı
Brief ve Motowidlo (1986)	Pro-Sosyal örgütsel davranış, bir organizasyon üyesi tarafından gerçekleştirilen, organizasyonel rolünü yerine getirirken etkileşimde bulunduğu birey, grup veya organizasyon üzerine yönelik olarak gerçekleştirilen ve bu davranışın amacı, hedeflenen kişi, grup veya organizasyonun refahını artıran davranışlar olarak belirtilmektedir.
Organ (1988)	Bireyin isteğiyle gerçekleşen, formel ödül sistemi aracılığıyla doğrudan ve dolaylı bilinmeyen kişisel bir davranıştır.
Schnake (1991)	İşlevsellik dışı ve toplum yanlısı davranışlar, bir örgüt içerisinde bireyler, gruplar, departmanlar veya örgütün geneli tarafından sergilenen olumlu, yardımsever ve sosyalleştirici nitelikteki eylemlerdir.
McKenzie, Podsakoof ve Fetter (1993)	Örgütsel vatandaşlık davranışları bir satış elemanının objektif satış üretkenliğini zorunlu olarak etkilemeden, bir örgütün etkili işleyişini doğrudan destekleyen satış elemanının takdiri üzerindeki gönüllü davranışlardır.
Podsakoff ve Mackenzi (1994)	Çalışanların yöneticilerin performans değerlendirmelerini etkileyebilmek adına gönüllü olarak yaptıkları davranışlardır.
Meyer ve Allen (1997)	Örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların sadece işlerini yapmakla sınırlı kalmayıp, işyerine daha fazla katkı sağladıkları eylemleri içerir.
Borman ve Motowidlo (1997)	Örgütteki diğer çalışanlara destek olmak amacıyla çalışanların temel iş görevlerinin dışında, gönüllü olarak sergiledikleri davranışları ifade eder.
Yperen ve Berg (1999)	Çalışanların ödül sistemiyle doğrudan ilişkilendirilmeyen ancak kurumun genel işlevlerini yerine getirdikleri durumlarda yardımcı bir rol üstlendikleri ve gönüllü olarak kendi istekleri doğrultusunda iş görevlerini yerine getirdikleri davranış biçimi olarak tanımlanabilir.
Greenberg ve Baron (2000)	Çalışanların beklenenden daha fazlasını yapmaları ya da yapılması gerekenin ötesine geçmeleri olarak ifade edilebilir.
Podsakoff ve ark. (2000)	Bir kişinin iş tanımında veya resmi görevlerinde yer almayan, örgüt ile birey arasındaki resmi anlaşmada belirtilmeyen, ancak kişisel tercih ve gönüllülük esasına dayalı olarak sergilediği davranışları ifade eder.
Allison ve ark. (2001)	Beklenen rol davranışlarının ötesine geçen ve gönüllülük temeline dayalı olarak sergilenen ekstra rol davranışlarıdır.
Barbuto, Brown, Wilhite ve Wheeler (2001)	Liderlerin veya otoritelerin etkisine karşı direnç gösteren ve onların etkisini sınırlayan çalışan davranışlarını ifade eder (s. 539).
Robbins (2003)	Çalışanların iş tanımlarında resmi olarak belirtilmemiş ancak kurumun etkinliğine fayda sağlayıcı gönüllü davranışları ifade ediyor. Bu davranışlar, çalışanların işlerinin resmi gerekliliklerinin dışında kendi inisiyatifleriyle gerçekleştirdikleri, iş tanımında belirtilmeyen ek çaba ve katkıları içermektedir.
Farkh ve ark. (2004)	İş görevlerinin resmi iş tanımlarında belirtilmemiş, kurum tarafından maddi teşvikler içinde yer almayan, ancak kişisel inisiyatif ve gönüllülük ile sergilenen, kurumun etkinliğine ve verimliliğine katkıda bulunan davranışları ifade eder.

Kaynak: Görgün'den (2023, s. 36) alınarak genişletilmiştir.

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışlarına dair öne çıkan çalışmalarda (Organ, 1988; Organ ve Konovsky, 1989; MacKenzie, Podsakoff ve Fetter, 1993; Podsakoff ve MacKenzie, 1994); bahsi geçen kavramın tanımı yapılırken bazı ana unsurların paylaşıldığı görülmektedir. Bu unsurlar; örgütsel vatandaşlık davranışlarının (1) organizasyonel rol tarafından resmi olarak belirlenmiş davranışların ötesinde bir davranış temsil etmesi, (2) doğası gereği takdir edici nitelikte olması (3) organizasyonun resmi ödül yapısında doğrudan veya açıkça ödüllendirilmemesi ve (4) bir organizasyonun etkili ve başarılı işleyişi için önemli olması şeklinde sıralanabilir.

Turnipseed (2002, s. 2)'ye göre, örgütsel vatandaşlık davranışları, genellikle organizasyonun resmi ödül mekanizmaları tarafından takdir edilmeyen veya yapılmadığında doğrudan bir cezaya tabi tutulmayan isteğe bağlı davranışları ifade etmektedir. Örneğin satış sorumlularının iş tanımlarında belirtilmeyen, ancak kurum için yararlı olabilecek ek işlerde bulunmaları veya ekstra çaba sarf etmeleri örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnektir. Yalnız şunu da belirtmek gerekir ki, ücret ve terfi fırsatlarının satış hacmine bağlı olması nedeniyle satış hacmini artırmaya yönelik gönüllü çabalar kurumsal vatandaşlık niteliği taşımamaktadır. Bir çalışanın sürekli olarak üstün performans sergilemesi takdir edilebilir olsa da, bu tür katkının örgütsel vatandaşlık davranışları olarak nitelendirilen davranış türünden farklı olduğu açıkça belirtilmelidir (Organ, 1988).

Örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD) bir organizasyon üyesi tarafından gerçekleştirilebilir ve davranışın yönlendirildiği bireyin, grup veya organizasyonun refahını artırmayı amaçlayabilmektedir (Turnipseed, 2002, s. 2). Aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışları bir örgütün hem çalışanlarının yeteneklerini geliştirmeyi hem de örgüt içinde yıkıcı ve istenmeyen davranışları önleyebildiği gibi örgütün verimliliğini de artırmaktadır (Ölçüm Çetin, 2004, s. 8). Örgütsel vatandaşlık davranışları olarak değerlendirilen bu davranışların literatürde örgütsel vatandaşlık davranışları olarak yerini aldığı görülmektedir. Aşağıda sıralanan davranışlar, bu davranışlara örnek olarak gösterilmektedir (Kelloway vd., 2002, s. 150):

- Diğer çalışanlara, onlar yokken iş yüklerinde yardımcı olmak.
- İş tanımında yer almayan görevleri gönüllü olarak yapmak.

- Çalışanın kendi iş tanımında bulunmamasına rağmen departmana yeni gelen çalışanları yönlendirmesi,
- Diğerlerinin iş yükleri arttığında yardım etmek, onların zorlukları aşana kadar destek olmak.
- Amirine işinde destek olmak.
- Bölümün kalitesini artırmak amacıyla yeni fikirlerin önerilmesi.
- Sabah, öğle arası ve mola sonrası işe zamanında gelmek.
- İş yerinde normların üzerinde devam etmek, örneğin çoğu kişiden veya izin verilenden daha az izin almak.
- İşe gelemeyecek durumda olunması halinde önceden haber vermek.

2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları

Araştırmacılar, örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları konusunda farklılaşan görüşler ileri sürmüş ve farklı ölçüm araçları geliştirmişlerdir. Podsakoff ve diğerleri (2000, s. 516) tarafından yapılan çalışmada literatürde yaklaşık 30 farklı vatandaşlık davranışları tanımı olduğu belirtilmektedir. Bu çeşitlilik, örgütsel vatandaşlık davranışlarının farklı alt boyutlardan oluştuğunu ve tek bir evrensel boyutunun olmadığını göstermektedir.

Smith, Organ ve Near tarafından 1983 yılında (s. 662) “*Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents*” isimli makalede örgütsel vatandaşlık davranışlarının iki boyutu olduğu belirtilmiştir. Altruizm (altruism) ve genel kurallara uyma (generalized compliance) boyutlarından oluşan örgütsel vatandaşlık davranışlarında *altruizm*, belirli kişilere yardım etme anlamını içerirken *genel kurallara uyma* sorumluluk bilincini ifade etmektedir.

Williams ve Anderson (1991, ss. 601-602) ise örgütsel vatandaşlık davranışlarını iki grup halinde sınıflandırmaktadır.

- a) Örgüte yönelik: İşe gelememe durumu oluştuğunda bilgi vermek, düzeni sağlamak için oluşturulan gayri resmi kurallara uymak.
- b) Bireylere yönelik: Doğrudan belli kişilere fayda sağlayan ve dolaylı olarak örgüte katkı sunan davranışları ifade eder. Örneğin, bir çalışanın işe gelmeyen çalışanın yerine diğer çalışanlara yardım etmesi ve kişisel ilgi göstermesi.

Bireyin bu davranışın kaynağı ve uygulayıcısı olması, bireyler arasında veya bireysel olarak gerçekleşmesi, örgüt ortamında araştırılması ve örgüte katkı sağlaması nedeniyle, birey ve örgüt örgütsel vatandaşlık davranışlarının iki temel unsuru olarak kabul edilmektedir (Karaarslan, Ergun Özler ve Kulaklıoğlu, 2009, s. 139).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları, Organ (1988) tarafından; Özgencilik (Altruism), Yüksek (İleri) Görev Bilinci (Conscientiousness), Centilmenlik (Sportsmanship), Nezaket (Courtesy), Sivil Erdem (Civic virtue) olmak üzere beş grupta toplanmıştır.

2.3.2.1. Özgeci davranış (Altruism)

Konuya yönelik olarak yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak özgencilik davranışının, örgütsel vatandaşlık kavramının en temel davranışsal boyutu olarak kabul gördüğü anlaşılmaktadır (Podsakoff vd., 2000, s. 516).

Türk Dil Kurumu'na göre “özgeci” kelimesi “*diğerkâm*” olarak, “özgencilik” kavramı ise “*diğerkâmlık*” olarak ifade edilmektedir. Buna göre, özgeci; “*kişisel yarar gözetmeksizin başkasına yararlı olmaya çalışan (kimse), diğerkâm*” şeklinde açıklanırken özgencilik “*özgeci olma durumu, diğerkâmlık*” anlamına gelmektedir (http-6).

Kavramsal olarak özgencilik; “*iş kaynaklı sorunları çözmek veya sorunların oluşmasını engellemek maksadıyla örgütteki çalışanlara gönüllü bir şekilde yardım etmeyi içerir*” (Podsakoff vd., 2000, ss. 516-517).

Smith, Organ ve Near (1983, s. 657)' ye göre özgencilik, “*belirli bir kişiye dolaysız ve istekli bir şekilde yardım etmeyi hedefleyen bilinçli davranışları*” ifade eder. Örneğin, işe yeni başlayan iş görenleri bilgilendirme ya da iş yükü fazla olan iş görenlere iş yükünü hafifletebilmek anlamında destek olmak gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarına girmektedir. Bu boyutta tetikleyici uyarıcı, yardıma ihtiyacı olan birinin varlığıdır tıpkı sosyal psikolojik çalışmalardaki fedakârlık kavramı gibi. Dolayısıyla, Smith, Organ ve Near (1983) bu boyutu fedakârlık olarak adlandırmışlardır. Organ (1988, 1990a, 1990b) ise bu boyutu, işle ilgili birtakım sorunlar yaşayan bireylere gönüllülük esasına dayalı olarak yapılan yardımlar olduğunu ifade etmiştir. Bu kapsamda yeni bir çalışana ekipman kullanımı hakkında bilgi vermek, bir meslektaşın iş yetiştirmesine yardımcı olmak veya bir meslektaşın kendi başına temin edemediği malzemeleri

getirmek gibi örnekler verilebilir (Podsakoff vd., 2000, s. 518). Aynı zamanda satış stratejilerini paylaşmak, yeni satış elemanlarının yönlendirilmesine gönüllü olarak yardım etmek gibi davranışlar da özgecilik boyutunun içinde yer alan diğer örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır (Podsakoff ve Mackenzie, 1994, s. 351). Bu tür davranışlar, iş görenlerin performanslarının artmasına vesile olmakla birlikte takım çalışmalarında verimliliğin artmasına katkıda bulunur (DiPaola ve Hoy, 2005, s. 36). Tüm bu davranışların temelinde yardımseverlik olduğu görülmektedir (Podsakoff vd., 2000; Podsakoff ve MacKenzie, 1994). Özgecilik boyutuyla ilgili dikkat edilmesi gereken en önemli konu, yardıma ihtiyaç duyulan meselenin özünde örgüt ve işle ilgili olması gerekmektedir (Gürbüz, 2006, s. 55). Özgeciliğe dair bahsedilmesi gereken diğer bir nokta ise bireysel düzeyde ortaya çıkan özgecilik davranışı dolaylı olarak örgüte katkı sağlamaktadır (Sezgin, 2005, s. 323).

Özgeci davranışların iş ortamındaki örnekleri şunlardır:

- İş arkadaşlarına ekipman kullanımında yardımcı olmak,
- İş görevlerini tamamlamalarına yardımcı olmak,
- Sunum hazırlıklarında yardımcı olmak,
- Bilgisayar yazılım programlarını anlamalarına yardımcı olmak,
- Bilgi bulmalarına yardımcı olmak.

Özgeci davranışların akademik ortamdaki örnekleri şunlardır:

- Ödev tamamlamak,
- Sınavlara hazırlanmak,
- Makale yazmak,
- Bilgisayar programı kullanmak (Allison, Voss ve Dryer, 2001, s. 283).

2.3.2.2. Yüksek (ileri) görev bilinci (Conscientiousness)

Organ (1988, 1990a, 1990b)'ye göre ileri görev bilinci devamlılık, dakiklik, kaynakların korunması gibi asgari gereksinim düzeylerinin ötesinde rol davranışları sergilemeyi ifade eder (Podsakoff vd., 2000, s. 522). Başka bir deyişle bu boyut, çalışanların işlerini sadece minimum gereksinimleri yerine getirmekle kalmayıp, aynı zamanda istekli bir şekilde ekstra çaba sarf etmelerini ve daha fazlasını yapmaları şeklinde açıklanmaktadır (Yoon ve Suh, 2003).

Yüksek (ileri) görev bilinci davranışlarının iş ortamındaki örnekleri şunlardır:

- İşe erken gelmek ve geç kalmamak: İşe zamanında gelmek ve iş saatlerine uygun olarak işe başlamak, işverene zamanında hizmet etmek ve görevlere başlamak için önemlidir.
- Gereksiz uzun araları önlemek: İş yerinde gereksiz uzun mola veya ara vermemek, iş sürecini kesintiye uğratmadan iş verimliliğini artırabilir.
- Toplantılara ve randevulara tam vaktinde katılmak: Toplantılar ve randevular için zamanında hazır bulunmak, iş süreçlerinin verimli bir şekilde yönetilmesine katkıda bulunur ve diğer çalışanların zamanını korur.
- Görevleri önceden tamamlamak: Belirlenen görevlerin son teslim tarihinden önce tamamlanması, iş planlamasını düzenlemek ve iş akışını düzgün bir şekilde yönetmek için önemlidir.
- Şirket kaynaklarını korumak: Ofis malzemeleri gibi şirket kaynaklarını gereksiz yere tüketmemek ve israf etmemek, şirketin maliyetlerini düşürür ve verimliliği artırır.
- Yapıcı önerilerde bulunmak: İş süreçlerini geliştirmek için yapıcı önerilerde bulunmak, işyerindeki verimliliği ve iş kalitesini artırır.
- Firma performansını artırmak için ek sorumluluklar üstlenmek: İş yerindeki performansı artırmak için gönüllü olarak ek sorumluluklar almak, iş birliğini artırır ve şirketin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur.

Bu davranışlar, iş ortamında iş birliğini teşvik eder, takım çalışmasını destekler ve işyerinde olumlu bir atmosfer oluşturur.

Yüksek (ileri) görev bilinci davranışlarının akademik ortamdaki örnekleri şunlardır:

- Derslere zamanında katılmak,
- Ödevleri erken teslim etmek,
- Sınıf tartışmalarına ve etkinliklerine coşkuyla katılmak ve gereğinden fazla iş yapmayı gönüllü olarak üstlenmek ve diğer öğrencileri aynısını yapmaya teşvik etmek gibi davranışlar olduğu görülmektedir (Allison, Voss ve Dryer, 2001, s. 283).

Özgecilik ve ileri görev bilinci arasındaki temel farkın davranışların odaklandığı alanda olduğu görülmektedir. Bu ifade, özgecilik ve ileri görev bilinci arasındaki farkı açıklamaktadır (İşbaşı, 2000, s. 27). Smith, Organ ve Near (1983, s. 662) özgecilik davranışını açıklarken, genellikle belirli bir bireye yardım edilmesi gerekliliğini vurgulamakla birlikte, ileri görev bilinci davranışının yalnızca belirli bir kişiye değil örgüte faydalı olan daha çok dolaylı davranışları barındırması gerektiğini belirtmiştir. İleri görev bilincine sahip çalışanların aynı zamanda diğerkâmlık davranışını sergileyebileceği öne sürülse de, bu boyutların özel ve genel yararlar açısından farklılıklar göstermeleri nedeniyle tek bir kategori altında değerlendirilmelerinin uygun olmadığı ifade edilmiştir.

2.3.2.3. Sportmenlik-centilmenlik (Sportsmanship)

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutu olmakla birlikte literatürde diğer boyutlara göre daha az dikkat çektiği görülmektedir (Podsakoff, 2000, s. 517). Organ (1988) sportmenliği, “*şikâyet etmeden kaçınılmaz rahatsızlıklara ve işin dayatmalarına tahammül etme istekliliği*” olarak tanımlamıştır.

Sportmenlik davranışı, olumsuzluklara olumlu bir tutumla yaklaşmayı, sıkıntıları ve küçük gerginlikleri gereğinden fazla büyütmezsizin kabul etmeyi içerir. Hemen hemen her iş ortamında birtakım sorunların yaşanması kaçınılmazdır. Zaman zaman artış gösterebilen işe dayalı sıkıntılara bağlı olarak gelişen bu gergin iş ortamından etkilenen çalışanlar, şikâyet etme eğiliminde olabilirler. Böylesi bir iş ortamında bile sorunları büyütmeyip, pozitif ve yapıcı bir bakış açısına sahip olan bireyler sportmen kişilerdir (İşbaşı, 2000, s. 29). Bu boyuta göre bireyler, yalnızca başkalarından kaynaklı negatif etkilere rağmen şikâyet etmemeleriyle değil, olayların seyri planladıkları gibi ilerlemediğinde bile pozitif bir tutum sergileyebilen, kendi önerileri takip edilmediği ya da dikkate alınmadığında meseleyi şahsileştirmeden iş grubunun iyiliği için kendi çıkarlarını gözden çıkarmayı başarabilen kişilerdir (Podsakoff vd., 2000, s. 517).

Sportmenlik davranışlarının iş ortamındaki örnekleri şunlardır:

- Verilen bir görevi tamamlamak adına fazla mesai yapmayı şikâyet konusu etmekten kaçınmak.
- Örgüt içinde beklenmedik şekilde değişen tarih değişikliklerine şikâyet etmemek.

- Rahatsız edici ancak zarar vermeyen iş koşullarıyla ilgili olarak, örneğin ofiste rahatsız edici bir sıcaklık olduğunda, şikâyet etmekten kaçınmak.
- Fikirlerinizin ve önerilerinizin ekibiniz veya üstleriniz tarafından reddedilmesi durumunda şikâyet etmemek.

Sportmenlik davranışlarının akademik ortamdaki örnekleri şunlardır:

- Öğretmenin bir ödevi derecelendirme konusundaki gecikmesinde şikâyet etmekten kaçınmak.
- Dersler veya sınavlar sırasında sınıf ekipmanlarının arızalanması hakkında şikâyet etmekten kaçınmak.
- Bir sınıf ya da takım halinde üstlenilen görevlerde grup üyelerinin eşit katkıda bulunmaması durumunda şikâyet etmemek (Allison, Voss ve Dryer, 2001, s. 283).

Sportmenlik boyutu, örgütte karşılaşılan güçlükler ve sıkıntılarla başa çıkmak için yakınmadan ve olumlu bir tavırla çalışmaya hevesli olmayı açıklar (Sezgin, 2005, s. 324). Takım üyelerinin iş birliği içinde ve daha verimli çalışmaları için idarecilerin daha az zaman ve güç harcaması olarak da açıklanan sportmenlik boyutunun yokluğu çalışanların örgüte olan bağlılık duygusunun azalmasına neden olabilmektedir (Bommer ve Lilly, 1994'den aktaran Ölçüm Çetin, 2004, s. 21).

2.3.2.4. Nezaket (Courtesy)

Nezaket; *“işyerinde insanların diğer çalışanların işle ilgili problemlerini önlemeye yardımcı olmak amacıyla sergiledikleri davranışlardır”* (Konovsky ve Organ 1996, s. 255). Organ (1988)'e göre bu boyut, sorun yaratmayı önlemek veya bir sorunu hafifletmek için adımlar atabilmeyi gerektirmektedir.

Düşünceli veya nazik jestler yapma veya *“işlerini etkileyebilecek bir eylemde bulunmadan önce insanlarla iletişim kurma veya onlarla temasa geçme”* gibi davranışlar sergileme, nezaket kavramını tanımlar (Organ, 1990, s. 47). Yardım etmeyi içeren nezaket, işyerindeki iş birliğini ve olumlu ilişkileri teşvik eden bir davranış biçimi olarak karşımıza çıkar (Podsakoff vd., 2000, s. 517).

Organ özgecilik ve nezaket boyutlarının kavramsal olarak *“yardımseverlik”* olgusu üzerine kurulduğu için birbirlerinden ayrıştırılmaları zor olduğunu belirtmektedir. Bu noktada, yardım etme davranışının gerçekleştiği

zamanın tespiti iki boyutu farklılaştırma bakımından önem kazanmaktadır. Özgecilik davranışında bireyler, sorunların ortaya çıkmasının ardından çözüm bulmak adına yardım etmek söz konusu iken nezaket boyutunda ise, sorunlar henüz ortaya çıkmamışken engellemek ya da muhtemel etkilerini azaltmak için yapılması gerekenlerin ortaya konması söz konusudur (İşbaşı, 2000, s. 29).

Nezaket davranışlarının iş ortamındaki örnekleri şunlardır:

- İşe geç kalacak veya işe gelemeyecek durumunda işvereni bilgilendirmek,
- İş arkadaşlarını, onları etkileyecek eylemlere karar vermeden önce önceden bilgilendirmek,
- İş ilerlemesinde gecikmeler olduğunda meslektaşları bilgilendirmek veya bir projenin tamamlanmasında olası engeller ile ilgili meslektaşları bilgilendirmek.

Nezaket davranışlarının akademik ortamdaki örnekleri şunlardır:

- Derslere katılamayacak durumunda eğitmenleri bilgilendirmek,
- Toplantılara katılamayacak durumunda takım üyelerini bilgilendirmek,
- Takım projelerinde değişiklik yapmadan önce takım üyelerinden geri bildirim almak veya dersler sırasında diğerlerini rahatsız edecek eylemlerden kaçınmak (Allison, Voss ve Dryer, 2001, s. 283).

Çalışanların, örgütte karşılaşılabilecekleri olası problemleri önlemeye yönelik bilinçli davranışları nezaket boyutu kapsamındadır. İş görenlerin, çalışma arkadaşlarının işleri üzerinde olumsuz etkiler yaratacak davranışlardan kaçınarak, düşünceli ve kontrollü olmalarını, olası sorunları önceden belirleyerek çözüm için gerekli adımları atmalarını ifade eder ve çalışanlar arasındaki olumlu iletişimi yaygınlaştırır (Demirel, Seçkin ve Özçınar, 2011, ss. 37-38).

2.3.2.5. Sivil erdem (Civil Virtue)

Graham ve Organ sivil erdemi “*örgütün siyasi yaşamına sorumlu katılım*” olarak tanımlarken (Graham, 2000, s. 61), Allison, Voss ve Dryer (2001, s. 283) ise organizasyonun profesyonel ve sosyal nitelikteki işlevlerine gönüllü olarak katılım ve destek; organizasyonun en iyi çıkarlarını gözetme şeklinde ifade etmiştir. Bu boyut Organ (1988) tarafından *sivil erdem*, Graham (1989) tarafından *organizasyonel katılım* ve George ve Brief (1992) tarafından ise *organizasyonu koruma* şeklinde adlandırılmıştır.

Podsakoff ve diğerleri (2000, s. 525) sivil erdemi, örgütün bütününe yönelik kapsamlı bir ilgi ya da adanmışlığı ifade ederek; örgütün yönetimine aktif olarak katılmak (toplantılara katılmak, kurumsal stratejiler hakkında görüş bildirmek), potansiyel riskler ve fırsatlar için çevreyi izlemek (kurumu etkileyebilecek sektör değişikliklerinden haberdar olmak gibi) ve önemli kişisel fedakârlıklar gerektirse bile kurumun çıkarlarını korumak (güvenlik tehlikelerini veya şüpheli faaliyetleri bildirmek, binaların güvenliğini sağlamak) gibi davranışları içerdiğini belirtmiştir. Aynı zamanda örgüt içinde ortaya çıkan veya örgütü etkileyen gelişmeleri takip etmek, postaları okumak ve cevaplamak da sivil erdem davranışları olarak görülmektedir (Konovsky ve Organ, 1996, s. 255).

Örgütsel katılım olarak da ifade edilen sivil erdem kavramı, *“çalışanın örgütte iyi bir çalışan olmaktan daha ileri giderek, örgütün gelişimine aktif bir şekilde katkı sağlaması, karar süreçlerine katılarak yapıcı ve sorumlu bir rol üstlenmesidir”* (Korkmaz ve Arabacı, 2013, s. 772).

Graham ve Van Dyne (2006, ss. 91-93) sivil erdem boyutunu, bilgilendirici ve etkileyici olmak üzere iki boyutunun olduğunu belirtmişlerdir. Bilgi sağlayıcı sivil erdem davranışı örgüt toplantılarına iştirak etmek, örgütle ilgili bülten vb. yayınları okuma ve örgüt için ilgili olabilecek diğer bilgi kaynaklarına dikkat etmeyi içerirken; etki yaratıcı sivil erdem davranışı, değişim odaklı teşvik edici davranışlara yönelik çabaları içerir. Örgüt içindeki diğer üyelerle iletişimin gerçekleştirilmesi, örgütsel sorunlara karşı düşüncelerin ifade edilebilmesi, üyelerin yenilikçi önerilerde bulunmaları bu boyut içerisinde yer almaktadır. Bu boyut, örgüt yöneticileri tarafından desteklenme ihtimalinin düşüklüğü ve çalışanlara bazı ek maliyetler yüklemesi nedeniyle en zor sergilenen vatandaşlık davranış türü olarak görülmektedir (Organ, 1988).

Sivil erdem davranışlarının iş ortamındaki örnekleri şunlardır:

- Örgüt politikası oluşturmak ve isteğe bağlı toplantılara, forumlara, eğitim oturumlarına vb. katılma,
- Firma tehditlerini ve fırsatlarını izleme,
- Şirketin düzenlediği sosyal etkinliklere (örneğin, firma piknikleri) katılma ve firma destekli hayırsever etkinliklere yardımcı olma.

Sivil erdem davranışlarının akademik ortamdaki örnekleri şunlardır:

- Okul etkinliklerini düzenleme veya katılma konusunda gönüllü olma (örneğin öğrenci yönetimi, kampüs sosyal etkinlikleri, spor takımı moral mitingleri, hayırsever faaliyetler (gıda kampanyaları) ve okul kulübü görevleri gibi (Allison, Voss ve Dryer, 2001, s. 283).

2.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Dayandığı Kuramlar

Bu çalışmanın ilgili bölümünde, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının temelinde rol oynayan nedenlerin açıklanmasına fayda sağlayan kuramlara yer verilmiştir. Bunlar; Sosyal Değişim Kuramı, Lider-Üye Değişim Kuramı, Eşitlik Kuramı'dır.

2.3.3.1. Sosyal Değişim (Mübadele/Takas) Kuramı (Social Exchange Theory)

Blau (1964)'e göre sosyal değişim terimi, bireylerin maddi getiri elde etmek amacıyla gerçekleştirdikleri her türlü gönüllü eylemi ifade eder. Çalışanlar, tıpkı ekonomik değişim yaklaşımı gibi sosyal değişimde de yapmaları gereken davranışların ileride kendilerine katkı sağlayacağı beklentisi taşımaktadır. Blau (1964), fiziksel zorlama ile mecbur bırakılan eylemlerin gönüllü olmadığını ancak fayda karşılığında sunulan eylemlerin gönüllü bir hizmet olarak değerlendirdiğini belirtmiştir. Çalışanlar, örgüt tarafından kendilerine iyi davranıldığını gördüklerinde, bu iyiliği karşılıksız bırakmayıp, işlerinin gerektirdiği minimum beklentilerin ötesine geçerek, örgüte ve çalışma arkadaşlarına yardım etmeye başlarlar. Blau (1964) çalışanların örgüte girdiklerinde sosyal mübadele teorisini kabul ettiklerini ve örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeye istekli olduklarını ifade etmiştir.

Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışlarını Blau (1964)'ün Sosyal Değişim Kuramı'na dayandırmıştır. Sosyal Değişim Kuramı'na göre, insanlar çevrelerindeki diğer insanların davranışlarını gözlemleyerek ve bu davranışlara uyum sağlayarak normlarını belirlerler. Övgü ve takdir gibi olumlu geri bildirimler, diğer insanların davranışlarını takdir etmelerine ve onlara karşılık vermelerine yol açabilir. Bu durum örgütsel vatandaşlık davranışlarında da geçerlidir. Bu bağlamda, örgütsel vatandaşlık davranışları genellikle örgüt içindeki normlara ve beklentilere dayanır. Çalışanlar, övgü ve takdir gibi olumlu geri bildirimler alarak, örgüt içinde kabul gören ve ödüllendirilen davranışları

tekrarlamaya teşvik edilirler. Bu teşvikler, çalışanların iş birliği, yardımlaşma ve kurum kültürüne uyum sağlama gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemelerini teşvik edebilir.

2.3.3.2. Lider-Üye Değişimi Kuramı (Leader-Member Exchange Theory)

Önceleri, dikey ikili bağlantı modeli adıyla bilinen lider-üye değişimi (LMX) modeli 1970'lerin ortalarında Dansereau, Graen ve Haga öncülüğünde geliştirilmiştir. Model, bir lider ile ast arasında rol yapma olarak adlandırılan gayri resmi bir sürecin sonucu olarak bir tür değişim geliştiğini öne sürer. Bu süreçte, lider ve ast, rollerini belirleyerek, iş birliği içinde çalışmaya başlarlar. Bu rol yapma süreci, lider ve ast arasında bir ilişki ve etkileşim biçimi gelişmesini sağlar (Wayne ve Green, 1993, s. 1431). Lider-Üye Değişim Kuramı'nda iç grup ve dış grup kavramları önemli bir yer tutar. İç grup, liderin güvendiği ve özel bir ilişki içinde olduğu küçük bir ast grubunu ifade ederken, dış grup ise liderin daha az yakın olduğu veya güvenmediği diğer astları kapsar. Lider, iç gruptaki üyelere daha fazla zaman ve ilgi gösterebilirken, dış gruptaki üyelere bu ölçüde zaman ve ilgi ayırmayabilir. Bu durum, liderin iç grup ile dış grup arasında farklı bir muamele yapmasına neden olabilir ve iç grup üyelerinin liderin desteğinden daha fazla yararlanmasına yol açabilir. Bu durum, lider-üye ilişkilerinin kalitesi ve örgüt içi iletişim dinamikleri açısından önemli bir rol oynamaktadır (Ergeneli, 2017, s. 253). Liderin farklı astlara karşı farklı kalitede ilişkiler geliştirmesi, liderin davranışlarını etkiler ve farklı liderlik tarzları sergilemesine yol açabilir. Lider, astlarıyla olan ilişkilerinin kalitesini göz önünde bulundurarak, liderlik tarzını belirler ve farklı durumlarda farklı yaklaşımlar sergileyebilir (Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014, s. 37).

Liderler ve astları arasındaki karşılıklı güven, saygı ve duygusal bağ, çalışanların iş tanımlarındaki rol performansını artırdığı gibi, aynı zamanda iş tanımının ötesinde örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerini de teşvik etmektedir (Settoon, Bennett ve Liden, 1996, s. 224). Dolayısıyla lider-üye etkileşimi örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini ortaya çıkartmaktadır.

Deluga tarafından 1994 yılında yönetici güven oluşturma, lider-üye değişimi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını esas alan, ast ve liderler arasında bir çalışma yapılmıştır. Çeşitli organizasyonlarda çalışan 86 ast-yönetici ikilisinden

toplanan veriler sonucunda, lider-üye değişim kalitesinin, astın örgütsel vatandaşlık davranışıyla pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu tespit edilmiştir (s. 321).

2.3.3.3. Eşitlik Kuramı (Equity Theory)

Sosyal psikolog J. Stacy Adams tarafından geliştirilen (Ataman, 2009, s. 538) Eşitlik Kuramı, insanların sosyal etkileşimler sırasında dürüstlük, adil davranış ve eşit muameleyle yönelik arzularını açıklayan bir motivasyon modelidir. Bu kuram, insanların inançları ile eylemleri arasında uyum sağlamanın bir motivasyon kaynağı olduğunu iddia eder. Çalışanların aynı çaba harcayarak elde ettikleri ile diğer çalışanların elde ettiklerini kıyasladıkları eşitlik teorisinde, çalışanlar eğer bu çaba ve elde edilenler arasında bir denge olduğunu düşünürlerse, kendilerine adil davranıldığını hissederler ve motivasyon düzeyleri artar (Barutçugil, 2004, s. 378). Eşitlik Kuramı'nın anlaşılmasında merkezi bir rol oynayan algılanan adalettir. İş görenlerin, çalışma ortamında adil olmayan bir durumun varlığına inanmalarına paralel olarak beklenti içinde oldukları destek veya ek ödülleri alamamış olmaları, bu sayede eşitsizlik algısının artacağı düşüncesi Eşitlik Kuramı'nın temel prensiplerini oluşturur (Deluga, 1994, ss. 315-316). Örgüt içinde adil davranıldığını düşünen çalışanlar, işlerine dair sadece asgari gereksinimleri karşılamakla kalmayıp, örgüt için ekstra çaba sarf etmeye de istekli olabilirler. Örneğin, iş arkadaşlarına destek olmak, iş dışı görevleri üstlenmek, öneriler sunmak gibi örgütsel vatandaşlık davranışları gösterebilirler. Bu bağlamda, yöneticilerin ve örgütlerin adil davranma ve adalet hissiyatını sağlama çabaları, çalışanların motivasyonlarını artırarak ve örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerini teşvik ederek örgüt performansını olumlu yönde etkileyebilir. Bu nedenle, eşitlik teorisi organizasyonel davranışlar ve çalışan motivasyonu üzerinde önemli bir rol oynayabilmektedir (Barnett 2011'den aktaran Can, 2019, s. 34).

Adams, General Electric işletmesindeki çalışmalarına dayanarak, çalışanların kendilerine verilen ödüllerin benzer başarı gösteren diğer kişilerin ödülleriyle kıyaslamasını yaparak ne kadar eşit muamele gördüklerini belirlemeye çalıştıklarını ifade etmiştir. Bireyler bu karşılaştırmayı yaparken, kendi emek, zekâ, bilgi, deneyim ve yetenekleri gibi organizasyona verdikleri katkıları göz önünde bulundururlar. Öte yandan, örgütten aldıkları ödüller arasında maaş

artışları, primler, sosyal yardımlar, iş güvenliği ve işyeri koşullarının iyileştirilmesi gibi hususlara da dikkat ederler. Bireyler, bu iki unsur arasındaki dengeyi değerlendirerek ödül adaletini belirlerler. Eğer bir dengesizlik fark edilirse, ödül adaletinin bozulduğu ve eşitsizlik durumunun ortaya çıktığı gözlemlenir. Bu dengenin bozulmasıyla adaletsizlik hissedenden bireyin, örgüt içinde bazı olumsuz davranışlara yöneleceği belirtilmektedir. Bu davranışlar şunlardır (Eren, 2020, s. 542):

- Kendi ödülleri artırmak için çözüm yolları araştırması,
- Girdi ve çıktıların miktarını azaltma girişiminde bulunması,
- Dedikodu ve itibar zedeleme faaliyetlerine başvurusu,
- Diğer çalışanların motivasyonunu düşürmeye yönelik hareketlerde bulunması.

Bu davranışlar çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarından uzaklaşmalarına neden olurken aynı zamanda örgütteki faaliyetlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesini engelleyebilmekte ve örgütün hedeflerine ulaşmasını zorlaştırabilmektedir (İplik, 2015, s. 50).

2.3.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile Birlikte Ele Alınan Konular

Bu başlıkta örgütsel vatandaşlık davranışlarının ilişkili olduğu çalışmalara, öncül ve sonuçlara yer verilmiştir.

2.3.4.1. Demografik faktörler

2.3.4.1.1.Cinsiyet

Bolat, Bolat ve Seymen (2009, s. 228) Antalya'daki 280 otel personeli üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiğini; kadın çalışanların nezaket boyutu haricinde, erkek çalışanlardan daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediğini tespit etmiştir. Benzer şekilde Cinay (2015, s. 58) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini; kadınların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediğini belirtmiştir. Baraz ve Şivil (2017, s. 102) Açıköğretim Fakültesi öğrencilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini; erkek öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Özgecilik boyutu bazında incelendiğinde; McGinley ve Carlo (2007, s. 6) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada özgecilik boyutunun cinsiyete göre farklılık gösterdiği; kadın üniversite öğrencilerinin erkek üniversite öğrencilerine göre daha özgeci davranış sergiledikleri tespit edilmiştir. Benzer şekilde otel çalışanları (Sökmen ve Boylu, 2011, s. 153; Arı, 2014, s. 92), üniversite öğrencileri (Khalinbaylı ve Taş, 2019, s.1572), banka personeli (Özyer, Orhan ve Dönmez Orhan, 2012, s. 192) üzerinde yaptıkları çalışmalardan elde edilen bulgular McGinley ve Carlo (2007)'nin bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Diğer taraftan Toga, Khayundi ve Mjoli (2014, s. 649) Güney Afrika'da çalışan 68 akademik ve idari personelin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Benzer şekilde öğretmenler (Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009, s. 11; Karacoğlu ve Güney, 2010, s. 147), doktor ve hemşireler (Berberoğlu, 2013, s. 81), akademik ve idari personel (Güler, 2013, s. 71), otel çalışanları (Aykaç, 2016, s.116), kamu çalışanları (Gürer, 2019, s. 55) ve Abdullah ve Kamil (2020, s. 96)'ın Malezya'daki kamu çalışanları üzerinde yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular Titrek, Bayrakçı ve Zafer'in (2009) bulgusunu desteklemektedir.

Sezgin ve Kılınç (2012, s. 112) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, yardımseverlik, erdemlilik ve sportmenlik boyutunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini sadece vicdanlılık boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiğini saptamıştır.

Avcı, Aydın ve Özbaşaran (2013, s. 110) tarafından hemşirelik öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının özgecilik boyutunda cinsiyet değişkenine göre kız ve erkek öğrenciler arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Hemşirelik öğrencileri (Pehlivan ve Lafçı, 2014, s. 32) ve öğretmenler (Yıldırım ve Topçuoğlu, 2016, s. 48) üzerinde yapılan çalışmadan elde edilen bulgular Avcı, Aydın ve Özbaşaran'ın (2013) bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Kidder (2002, ss. 638-641) 251 hemşire ve 195 mühendis üzerinde yaptığı çalışmada, erkek hemşirelerin kadın hemşirelere göre daha fazla sivil erdem davranışları sergilediklerini, kadın mühendislerin ise sivil erdem davranışlarının erkek mühendislerle göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

2.3.4.1.2. Eğitim düzeyi

Arı (2014, s. 92) otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, özgecilik boyutunun eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Güler (2013, s. 75) tarafından Gazi Üniversitesi'nde çalışan 1044 üniversite personeline uygulanan çalışmada, eğitim düzeyi değişkeni göz önüne alındığında, diğerkâmlık ve vicdanlılık boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu belirtilmiştir. Araştırmaya katılanların diğerkâmlık düzeyinin en yüksek ön lisans mezunlarında olduğu, lisansüstü eğitim almış olanların ise en düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Et Oltulu (2021, s. 132) Artvin ilinde 485 sağlık çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmada, diğerkâmlık ve centilmenlik boyutlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Ayrıca özgeciliğin ve centilmenliğin en güçlü yüksekokul mezunlarında olduğunu belirten Et Oltulu (2021) özgeciliğin en az yüksek lisans mezunlarında, centilmenliğin ise doktora mezunlarında olduğunu saptamıştır.

Diğer taraftan Bozkurt (2007, s. 241) tarafından gemi personelleri üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Öğretmenler (Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009, s. 11) ve kamu çalışanları (Abdullah ve Kamil, 2020, s. 96) üzerinde yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular Bozkurt'un (2007) bulgusu ile paralellik göstermektedir.

2.3.4.1.3. Çalışma süresi

Bozkurt (2007, s. 236) tarafından gemi personelleri üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışma süresine göre değişmediği saptanmıştır. Doktor ve hemşireler (Berberoğlu, 2013, s. 81), Açıköğretim Fakültesi öğrencileri (Baraz ve Şivil, 2017, s. 105), kamu çalışanları (Abdullah ve Kamil, 2020, s. 96) üzerinde literatürde yapılan çalışmadan elde edilen bulgular Bozkurt'un (2007) bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Boyut bazında incelendiğinde; Sezgin ve Kılınç (2012, s. 112) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, yardımseverlik ve erdemlilik boyutunun çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık görülmediğini; vicdanlılık ve sportmenlik boyutunda ise anlamlı bir farkın görüldüğünü saptamıştır. Benzer şekilde banka personeli (Özyer, Orhan ve Dönmez Orhan, 2012, s. 192) üzerinde yürütülen çalışmada, özgecilik boyutunun çalışma süresine göre farklılık göstermediği

belirtmiştir. Otel çalışanları (Arı, 2014, s. 92) ve kamu çalışanları (Gürer, 2019, s. 54) üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular Sezgin ve Kılınç'ın (2012) bulgusuyla örtüşmektedir.

Diğer taraftan Titrek, Bayrakçı ve Zafer (2009, s. 11) öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışma süresine göre anlamlı farklılıklar oluşturduğunu belirtmiştir. Bu bulgulara göre, 16-20 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek olduğunu; 0-5 yıl ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının düşük olduğunu tespit etmiştir.

Et Oltulu (2021, s. 132) Artvin ilinde 485 sağlık personeli üzerinde yürüttüğü çalışmada, örgütteki hizmet süresinin diğerkâmlık boyutuna göre anlamlı bir farklılık oluşturduğunu, özgecilik davranışının görevde 21 yıl ve üzeri çalışanlarda çok fazla olduğunu; 6-10 yıl arası çalışanlarda ise özgecilik davranışının oldukça az seviyede olduğunu tespit etmiştir.

2.3.4.1.4. Medeni durum

Bolat, Bolat ve Seymen (2009, s. 228) Antalya'daki 280 otel personeli üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini; evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediklerini tespit etmiştir. Güler (2013, s. 75) tarafından Gazi Üniversitesi'nde çalışan 1044 üniversite personeline uygulanan çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının medeni durum değişkenine göre centilmenlik boyutunda farklılıklar gösterdiği; bekar personelin evli personele göre daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergilediği tespit edilmiştir. Arı (2014, s. 92) otel çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmada, özgecilik boyutunun medeni duruma göre farklılık gösterdiğini evli personelin bekar personele göre daha çok özgeci davranış sergilediğini saptamıştır.

Diğer taraftan, Karacoğlu ve Güney (2010, s. 147) Nevşehir ilinde çalışan 341 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, medeni duruma göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Doktor ve hemşireler (Berberoğlu, 2013, s. 81) ve sağlık çalışanları (Et Oltulu, 2021, s. 132) üzerinde yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular Karacoğlu ve Güney'in (2010) bulgusu ile paralellik göstermektedir.

2.3.4.1.5. Yaş

Karacoğlu ve Güney (2010, s. 147) Nevşehir ilinde çalışan 341 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaş değişkenine göre farklılık gösterdiğini; yaşın ilerlemesiyle örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergileme eğiliminin arttığını belirtmiştir. Benzer şekilde Güler (2013, s. 75) tarafından Gazi Üniversitesi'nde çalışan 1044 üniversite personeline uygulanan çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği; bu farklılığın vicdanlılık ve centilmenlik boyutunda olduğu saptanmıştır. Diğerkamalık, nezaket ve sivil erdem boyutunun yaş değişkenine göre değişmediği tespit edilmiştir.

Diğer taraftan Abdullah ve Kamil (2020, s. 96) Malezya'daki kamu personelinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermediğini saptamıştır. Gemi adamları (Bozkurt, 2007, s. 239), doktor ve hemşireler (Berberoğlu, 2013, s. 81) ve sağlık çalışanları (Et Oltulu, 2021, s. 132) üzerinde yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular Abdullah ve Kamil (2020)'in bulgusuyla örtüşmektedir.

Boyut bazında incelendiğinde; banka personeli (Özyer, Orhan ve Dönmez Orhan, 2012, s. 192) üzerinde yapılan çalışmada, yaş değişkenin özgecilik, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarında farklılık göstermediği; vicdanlılık ve nezaket boyutunda farklılık gösterdiği saptanmıştır. Otel çalışanları (Arı, 2014, s. 92) üzerinde yapılan çalışmada ise özgecilik boyutunun yaş değişkenine göre farklılık göstermediği saptanmıştır.

2.3.4.2. Kişilik özellikleri

Çalışanların kişilik özellikleri, örgütler için çeşitli açılardan önemlidir. Özellikle örgütleriyle etkileşimlerinde kişilik özellikleri uyum veya uyumsuzluk yaratabilir. Örgüt yönetiminin ana beklentisi, çalışanların uyumlu ve koordineli bir şekilde çalışmasıdır. Bu nedenle örgütsel vatandaşlığın teşvik edilmesi, örgüt-çalışan uyumunu artırır. Tersine durumda ise çalışanların işletmeyle olan ilişkileri zayıflayabilir. Sonuç olarak, örgüt yönetiminin uygulamalarıyla birlikte, çalışanların kişilik özellikleri de örgütsel vatandaşlık düşüncesinin veya duygusunun varlığını belirlemede önemli bir rol oynar (Çer ve Eysel 2021, s. 93).

Örgütsel vatandaşlık davranışını inceleyen araştırmalarda, çalışanların ruh hali ve kişilik özelliklerinin etkilerinin de incelendiği görülmektedir. George

(1991) 221 satış elemanı arasında yapmış olduğu çalışmada, pozitif ruh hali ile hem fedakârlık hem de müşteri hizmetleri arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Bu bulgular, işyerinde pozitif bir ruh hali yaşayan çalışanların hem rollerinin gerektirdiği davranışları sergilediği ve aynı zamanda rol dışı vatandaşlık davranışlarını göstermeye daha eğilimli olduklarını göstermektedir. Dolayısıyla çalışanların ruh hali, örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir belirleyicisi olabilmektedir (Messer ve White, 2006, s. 67).

Yücel ve Taşçı (2008, s. 702) 450 ilköğretim öğretmeni üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarını en iyi ifade eden en önemli faktörün enerjiklik olduğunu belirtmiştir. Şöyle ki öğretmenlerin kendilerini aktif ve her türlü zorluğun üstesinden gelebilecek güçte görmeleri ve buna göre hareket etmeleri anlamına gelmektedir. Bu şekilde hisseden öğretmenler, okul içinde yaptığı tüm etkinliklerden keyif alırken bu durum öğretmenlerin adil ve gönüllü davranışlar sergilemelerine neden olur. Buna benzer bir araştırma, özel bir eğitim kurumunda öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonuçları, beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediğini göstermektedir. Özellikle sorumluluk kişilik özelliğinin, tüm örgütsel vatandaşlık davranışları faktörlerini anlamlı ve olumlu şekilde etkilediği belirlenmiştir (Çer ve Eysel, 2021, s. 104).

Smith, Organ ve Near (1983, s. 656) dışa dönük çalışanların, çevrelerine ve sosyal uyarıcılara daha duyarlı olduklarından örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğiliminde olduğunu belirtmektedir. İçe dönük ve nörotik kişilerin ise kaygılarıyla çok ilgilenmelerinden ve duygusal dayanıklılığa sahip olmadıklarından ötürü diğer çalışanların sorunlarına ve örgütün gereksinimlerine duygusal olarak bağlanmakta zorlanabilirler, bu da örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimlerini etkileyebilir.

Organ ve Ryan (1995, ss. 794-795) uyumluluk, olumlu-olumsuz duygulanım ve vicdanlılık gibi özellikler insanları iş arkadaşları ve yöneticilere karşı belirli yönelimlere yatkın hale getirir. Bu yönelimlerin, insanların karşılaşacakları tutum ve davranışları, olumlu bir şekilde algılayıp algılamayacaklarını, tarafsız, destekleyici ve bağlılığa değer bulup bulmamalarında etken olabileceğini belirtmektedirler. Bundan dolayı kişilik faktörleri doğrudan örgütsel vatandaşlık davranışlarına neden olmamakla birlikte ancak dolaylı olarak bu davranışlara katkıda bulunabilirler. Bu faktörler,

insanların çalışma ortamlarında nasıl davranacaklarına ve tepki vereceklerine yönelik eğilimlerini şekillendirir.

Başarı tutkusu yüksek bireyler genellikle hırslı, çalışkan ve rekabeti seven kişilerdir. Sosyal statülerini geliştirmeye büyük bir istekleri vardır ve üretkenlik ile yaratıcılığa büyük kıymet verirler. Bu niteliklere sahip bireyler için, yalnızca kendi başarıları önemli olmayıp, örgütün başarılı olması da önem taşımaktadır. Bundan dolayı, diğerlerine destek olma noktasında daha özenli davranırlar ve örgütün problemleriyle ilgili daha soyut ve detaylı düşünce süreçleri yaşarlar.

Eleştirel veya soyut düşünceye sahip kişiler, üyelerin ve örgütün sorunlarını daha iyi anlayabilir ve bu sayede daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilirler (Yücel ve Taşçı, 2008, s. 702).

2.3.4.3. İş tatmini

Bateman ve Organ (1983) ile Smith, Organ ve Near (1983) örgütsel vatandaşlık davranışlarının en güçlü öncülünün iş tatmini olduğunu belirtmektedir (Organ ve Ryan, 1995, s. 775). İş tatmini, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanında en kapsamlı şekilde incelenen konulardan biri olmakla birlikte (Alif, 2023, s. 16), *“iş ortamına ilişkin tüm olumlu veya olumsuz duyguları içeren genel bir kavram”* olarak ifade edilmektedir (Karaman ve Aylan, 2012, s. 42). Bu bağlamda, işe yönelik pozitif bir ruh haline iş tatmini denirken, işle ilgili negatif tutumlar iş tatminsizliğini göstermektedir. İş tatmininin çalışan motivasyonu ve performansı, işe gelmeme, çalışan devri ile örgütsel vatandaşlık davranışları ile güçlü bir bağı vardır (Gürbüz ve Yüksel, 2008, s. 179).

İş tatmininin bir kişinin işine yönelik duygusal tepkisi olduğu ve bu tepkinin kişinin beklediği veya arzuladığı çıktılarla gerçekleşen çıktılar ile gerçekleşen çıktılar arasındaki karşılaştırma sonucunda oluştuğu öne sürülmüştür (Weiss, 2002, s. 174). Bireyler, işlerinden tatmin sağladıklarında, kendilerine sunulan memnuniyet karşılığında daha fazla çalışma ve örgüt içi problemlere yaratıcı çözümler üreterek örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimindedirler (Bateman ve Organ, 1983, s. 58).

Bateman ve Organ (1983, s. 591), çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Sanayi çalışanları (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007, s. 53), sektör çalışanları (Demirel ve Özınar, 2010, s. 139) ve kamu

Çalışanları (Beşiktaş, 2009, s. 90; Alhas, 2023, s. 1543) zerinde yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular Batemen ve Organ (1983)'n bulgusu ile örtüşmektedir.

Yıldız (2014, s. 206) Kars ilinde hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini saptamıştır. Akademik personel (Alpsoy, 2018, s. 98) ve kamu alışanları (Alhas, 2023, s. 1546) zerinde yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular Yıldız'ın (2014) bulgusuyla paralellik göstermektedir. Ayrıca (ıtak, 2010, s. 131) Ankara'daki devlet memurları üzerinde yapılan çalışmada, iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarından özgecilik, nezaket, sportmenlik ve vicdanlılık boyutlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini tespit edilmiştir.

2.3.4.4. Örgütsel adalet

Çalışanların işe yönelik tutumlarını etkileyen önemli bir faktör de çalışanların algıladığı örgütsel adalet düzeyidir (şeşen ve Basım, 2010, s. 171). Eşitlik teorisi (Adams, 1965; Walster, Walster ve Berscheid, 1978) algılanan örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki pozitif ilişkiyi açıklamaktadır. Eşitlik Teori'sinin temel dayanağı, çalışanların diğerleriyle olan etkileşimlerinde adil muamele görmeyi beklemeleridir. Çalışanlar, kendilerine adil davranıldığını hissederse karşı tarafa da adilane yaklaşmak isteyeceklerdir (Penner, Midili ve Kegelmeyer, 1997, s. 115). Böylelikle kendilerine adil davranıldığını inanan çalışanların, işleri ve yöneticileri ile ilgili olumlu tutum ve davranışları gösterme eğiliminin yüksek olacağı belirtilmektedir (Moorman, 1991, s. 845). Başka bir ifade ile çalışanların kendilerine adil davranıldığını dair algılarının iyileşmesi, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerini artırabilmektedir (Sezgin, 2005, s. 327).

Moorman, Niehoff ve Organ 1993 yılında yapmış oldukları araştırmada, prosedürel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında (OCB) pozitif yönlü bir ilişkili olduğunu tespit etmiştir (s. 218).

Alanoğlu ve Demirtaş (2019, s. 10) tarafından Mersin'deki öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Literatürdeki çalışmaların (ğt, Kaplan ve Biçkes, 2009, s. 162; Jafari ve Bidarian, 2012, s. 1817; Sökmen, şahal ve Söylemez, 2015, s. 80)

bulguları Alanoğlu ve Demirtaş'ın (2019) bulgusu ile örtüşmektedir. Ayrıca Öğüt, Kaplan ve Bıçkes (2009, s. 163) tarafından Nevşehir ilinde otel işletmelerinde görev yapan çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ankara'daki kamuda çalışan yöneticiler (Meydan ve Basım, 2015, s. 108) ve Hindistan Pencap eyaletinde akademisyenler (Tahseen ve Akhtar, 2016, s. 115) üzerinde yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular Öğüt, Kaplan ve Bıçkes'in (2009) bulgusu ile örtüşmektedir. Ayrıca (Aslantaş ve Pekdemir, 2007, s. 275) üretim firmasında çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, dağıtılan adalet ve kişiler arası adaletin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir.

2.3.4.5. Güven

Güven, tüm ilişkilerin temelinde yer alır, insanları bir arada tutar ve onlara güvenlik hissi verir (Mishra ve Morrissey, 1990, s. 444). Güven, insan ilişkilerinde olduğu kadar örgütsel yaşamda da önemlidir. Çalışanların örgütsel yaşamda yöneticilerine, meslektaşlarına ve hissedarlarına duydukları güven, örgütsel davranışları ve çalışanın örgütle olan ilişkisini etkilemektedir (Yılmaz, 2008, s. 2393).

Cankül, Kılıç ve Doğanterkin (2018, s. 382) Eskişehir'de restoran çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmada örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediğini belirtmiştir. İstanbul'daki öğretmenler (Gürbüz ve Dede, 2017, s. 118) ve Endonezya'daki otel çalışanları (Lay, Basana ve Panjaitan, 2020, s. 5) üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular Cankül, Kılıç ve Doğanterkin'in (2018) bulgusu ile örtüşmektedir.

Ece ve Algur (2020, s. 104) tarafından Şırnak' taki 158 özel sektör çalışanı üzerinde gerçekleştirilen çalışmada ise örgütsel güvenin dürüstlük, bağlılık ve güvenilirlik boyutunun, diğerkâmlık, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.3.4.6. Lider desteği

Liderlik, belirli bir amaca yönelik insan gruplarının oluşturulması ve onları harekete geçirme sürecinde önemli olan özel yeteneklerin bir kombinasyonudur. Liderlik, insanları belli hedefler çevresinde toplama ve hedeflere ulaşmak

amacıyla onları motive etme sürecini ifade etmektedir. Liderlik kavramı, çeşitli tanımların bir sentezi olarak ele alınabilmekte ve liderliğin özünde insanları bir araya getirme ve onları belirli bir amaca odaklanmaları için teşvik etme yeteneği ve bilgisi yatmaktadır. *“Birey, tek başına başaramayacağı birtakım ihtiyaç ve hedeflerin farkına vardığında, bu hedeflere ulaşmak için kendisiyle iş birliği yapmaktan çekinmeyen insanlarla bir araya gelerek grup oluşturmaya çalışır. Bu gruptaki eylemleri yönlendiren ve onları bir plan çerçevesinde organize eden kişiye lider denmektedir”* (Eren, 2020, s. 434). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının gelişiminde liderin rolü son derece önemlidir. Lider davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında büyük bir rol oynar. Çalışanlar liderlerinden destek aldıklarında, karşılığında liderlerine karşı daha fazla çaba göstererek örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimindedirler (Podsakoff vd., 2000, s. 552).

Podsakoff ve diğerleri (2000, s. 532) dönüşümcü liderlik davranışlarının, fedakârlık, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem boyutu ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Aslan (2009, s. 267) tekstil sektöründeki 316 çalışana uyguladığı araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışları ve karizmatik liderlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Dilek (2005, s. 86) Sarıkamış Garnizonundaki askeri personel üzerinde yaptığı çalışmada, dönüşümcü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışlarına pozitif yönde etkilediğini saptamıştır. Arslantaş ve Pekdemir (2007, s. 274) üretim firmasında 233 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada, dönüşümcü liderliğin karizma/ilham verme boyutu ile bireysel düzeyde ilgi boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

2.3.4.7. Etik liderlik

Brown, Trevino ve Harrison (2005, s. 120) etik liderliği, *“eylemlerinde ve kişilerarası ilişkilerinde normatif uygunluk dâhilinde yönetim sergileyen; izleyicilerle iki yönlü iletişimi pekiştirmeyi ve ahlaki düşünce yapısını teşvik eden bir liderlik yaklaşımı”* olarak tanımlamıştır.

Aksoy (2012 s. 99) sanayi bölgesindeki çalışanlar üzerinde yürüttüğü çalışmada etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışlarının tüm boyutları üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Sivas'taki sağlık alışanları (Büyükyılmaz ve Alper Ay, 2017, s. 226) ve İstanbul'daki banka alışanları (Palalar Alkan ve Arıkboğa, 2017, s. 363) üzerinde yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular Aksoy'un bulgusu (2012) ile paralellik göstermektedir.

Karakulle ve Aydın (2022, s. 122) otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğerkâmlık, vicdanlılık, nezaket ve sivil erdem boyutlarını anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediğini tespit etmiştir.

2.3.4.8. Örgütsel sessizlik

Erok (2018, s.104) tarafından 352 kamu personeli üzerinde yapılan araştırmada kabullenici sessizlik arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışlarının azaldığı; örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasıyla da kabullenici sessizliğin azaldığı tespit edilmiştir. Sağlık alışanları (ınar, Karcıoğlu ve Alioğlulları, 2013, s. 320; Turgut ve Akbolat, 2017, s. 372), otel personeli (Kılıçlar ve Harbalıoğlu, 2014, s. 339), kamu alışanları (Korkmaz ve Aydemir, 2015, s. 153) ve öğretmenler (Öğel, 2021, s. 96) üzerinde literatürde yapılan çalışmalarda; örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Fatima ve diğerleri (2015, s. 849) tarafından Pakistan'daki hizmet sektöründe görev yapan 250 çalışanı içeren araştırmada, örgütsel sessizliğin örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Seslerini yükseltmek yerine sessiz kalmayı tercih eden çalışanlar, kendilerini örgütten uzak bir varlık olarak hissettiklerinden, örgüte faydalı olabilecek yeni fikirler ve yaratıcı özümlemler sunma konusunda çaba göstermezler ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemekten kaçınırlar. Ankara'daki sağlık alışanları (Ürek, Demir ve Uğurluoğlu, 2015, s. 122) ve şınak'taki öğretmenler (Öğel, 2021, s. 96) üzerinde yapılan çalışmalardan elde ettiği bulgular Fatima ve diğerlerinin (2015) bulgusuyla örtüşmektedir.

2.3.4.9. İşe tutkunluk

Kahn (1990, s. 694) işe tutkunluğu; “alışanların rol performansları esnasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işleriyle bütünleşmeleri” şeklinde ifade etmişlerdir.

Kaplanseren ve Örücü (2018, s. 14) otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada işe tutkunluğun boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Kaplan ve Fırat (2022, s. 558) tarafından Nevşehir Belediye'sinde görev alan 508 personel üzerinde yürütülen çalışmada, işe tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir. Hindistan'daki organizasyonda çalışanlar (Kataria, Garg ve Rastogi, 2013, s. 231) ve Kırıkkale'deki akademik personel (Çankır, 2016, s. 138) üzerinde yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular Kaplan ve Fırat'ın (2022) bulgusu ile paralellik göstermektedir. Örücü ve Hasırcı (2020, s. 1044) 110 banka personeli üzerinde işe tutkunluğun dinçlik boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışlarına pozitif yönde etkisi olduğunu saptamıştır. Çalışanların örgütte kendilerini enerjik olarak iyi hissetmelerinin, çalışma performansını artırdığını ve buna bağlı olarak örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyeceklerini belirtmiştir.

2.3.4.10. Duygusal zekâ

Carmeli ve Josman (2006, s. 408) İsrail'deki çeşitli kuruluşlarda çalışan 165 kişi üzerinde yürüttükleri çalışmada, duygusal zekâ ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının fedakârlık boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu; aynı zamanda duygusal zekânın çalışanların iş arkadaşlarını duygularını tanıyıp anlamalarına olanak tanıdığı için fedakâr davranışları arttırabileceğini ifade etmiştir.

Çarıkçı, Kanten ve Kanten (2010, s. 57) Mehmet Akif Ersoy Üniversite'sinde çalışan 142 akademik personel üzerinde yürüttükleri çalışmada, akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde duygusal zekânın pozitif yönde bir etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Otel çalışanları (Örücü ve İzci, 2015, s. 41), sanayi çalışanları (Tokmak, Yıldız ve Turgut, 2013, s. 96) ve fabrika çalışanları (Doğan, 2023, s. 142) üzerinde yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular Çarıkçı, Kanten ve Kanten'in (2010) bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Örücü, Özafşarlıoğlu Sakallı ve Tözüm (2018, s. 660) tarafından üniversite personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, duygusal zekâ ölçeğindeki yalnızca duyguların kullanımı boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediğini saptamışlardır. Bireylerin duygusal zekâ ve duygularını etkili bir şekilde yönetme becerilerini arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının da arttığını belirtmişlerdir.

2.3.4.11. Performans

İş performansı, bir çalışanın belirlenen hedefe ulaşma derecesinin ve neler sunabileceğinin niceliksel ve niteliksel bir göstergesidir (Naktiyok, 2019, s. 1057).

Şehitoğlu ve Zehir (2010, s. 102) devlet kurumunda çalışan 353 personel üzerinde yürüttükleri çalışmada, performans ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Mersin’deki hemşireler (Soysal, Aydoğan ve Nurdoğan’ın (2019, s. 87) üzerinde yapılan çalışmadan elde edilen bulgu, Şehitoğlu ve Zehir’in (2010) bulgusuyla örtüşmektedir.

Çelik ve Çıra (2013, s. 16) tarafından turizm sektöründeki 432 otel çalışanı üzerinde yürütülen çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Literatürde Sakarya-Kocaeli’deki üretim işletmesi çalışanları (Altaş ve Çekmecelioglu, 2007, s. 53), Sivas’taki otel personeli (Naktiyok, 2019, s. 1068) ve Kocaeli’deki devlet memurları (Akçin, 2021, s. 324) üzerinde yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular Çelik ve Çıra’nın (2013) bulgusu ile paralellik göstermektedir.

2.3.4.12. İşten ayrılma niyeti

Çalışanların işlerinden ayrılmaya karar verme sürecinde aktif bir şekilde düşündükleri ve bu kararı bilinçli bir şekilde almayı planladıkları anlamına gelen işten ayrılma niyeti, alternatif iş arama niyetini de içerir (Tett ve Meyer, 1993, s. 262).

Aydıntan ve İyidemirci (2018, s. 142) Ankara’daki sanayi bölgesinde çalışanlar üzerinde yürüttükleri çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilediklerini tespit etmiştir. Turizm personeli (Uludağ, Khan ve Güden, 2011, s. 13; Çelik ve Çıra, 2013, s. 17; Kale ve Akgündüz, 2019, s. 42) üzerinde yaptıkları çalışmalarda elde edilen bulgular Aydıntan ve İyidemirci’nin (2018) bulgusu ile örtüşmektedir.

2.3.4.13. Tükenmişlik

Bireylerin tükenmişlik düzeyleri arttıkça, örgütte hem fiziksel hem de duygusal sorunlarla karşılaşma olasılıklarının arttığı, bireylerin örgüt içinde istenmeyen davranışlar geliştirme eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Örneğin, tükenmişlik yaşayan bireyler, işlerine duydukları motivasyonu kaybedebilir ve bu

durum örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalmasına ve istenmeyen davranışların artmasına neden olabilir (Basım ve Şeşen, 2005, s. 60).

Talachi ve Gorji (2013, s. 57) İran'daki farklı sektörlerde çalışan 110 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

İnandı ve Büyüközkan (2013, s. 1545) ilköğretim öğretmenleri üzerinde yürüttükleri çalışmada, tükenmişlik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının tükenmişlik düzeylerini düşük bir düzeyde etkilediğini belirtmiştir.

Turunç ve Ögen (2022, s. 125) tarafından 414 sağlık çalışanı üzerinde yürütülen çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışlarının tükenmişliği negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Ayrıca Sezgin ve Kılınç (2012, s. 116) tarafından Kocaeli'ndeki öğretmenler üzerinde yürütülen çalışmada ise yardımseverliğin duygusal tükenmeyi negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

2.3.4.14. Üretkenlik karşıtı iş davranışı

Örgüte veya örgütün diğer üyelerine zarar vermeyi amaçlayan bir davranış olarak tanımlanan üretkenlik karşıtı iş davranışı, zarara yol açabilecek eylemleri içermektedir. İşten kaçınma, görevleri yanlış yapma, fiziksel saldırganlık, sözlü düşmanlık (hakaret), sabotaj ve hırsızlık gibi. Saldırganlık ve düşmanlık gibi bazı eylemler bireylere yöneliktir. Görevlerini yanlış yapma veya sabotaj gibi bazı eylemler ise örgüte yönelik olabilmektedir. Her gün işe zamanında gelmek örgütsel vatandaşlık davranışlarına; üretkenlik karşı iş davranışına örnek olarak verilebilir (Spector ve Fox, 2002, s. 3).

Polatçı, Özçalık ve Cindiloğlu (2014, s. 8) tarafından 162 akademik personel üzerinde yürütülen çalışmada, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Boyut bazında incelendiğinde; Aydoğ (2020, s. 66) tarafından devlet ve özel kesimde çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, üretkenlik karşıtı iş davranışı ile sivil erdem, vicdanlılık, özgecilik boyutları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca Pelenk ve Acaray (2019, s. 195) üretim sektöründe 120 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışlarının centilmenlik boyutunun üretkenlik karşıtı iş

davranışları üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

2.3.4.15. Örgütsel etkililik

Örgüt çalışanlarının vatandaşlık davranışlarının yüksek olması, örgütün etkililiğine katkıda bulunmaktadır. Bu tür davranışlar, çalışanların ve yöneticilerin verimliliğini artırırken, örgüt içinde faaliyetlerin koordineli bir şekilde gerçekleşmesini sağlar. Böylelikle örgütün verimi artarken, çalışanların işine karşı daha motive olmasını sağlar (Borman, 2004, s. 240). Deneyimli çalışanların yeni mesai arkadaşlarına işin inceliklerini öğretmek için istekli bir şekilde yardım etmeleri örnek olarak verilebilir. Bu tür yardımlar, yeni çalışanların hızla verimli hale gelmelerine yardımcı olurken, aynı zamanda yönetimin zaman ve enerji bakımından tasarruf etmesini sağlar ve kaynakların daha etkili kullanılmasına olanak tanır. Ayrıca bu tür davranışlar, örgüt içinde yardımlaşmanın ve etkin işbirliklerinin gelişmesine katkıda bulunabilmektedir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997, s. 135).

2.3.4.16. İş gücü devri

Özverili çalışanlar, daha uzun süre kalma, üretimin kalitesini artırma ve iş yerinin başarısına birçok farklı yoldan katkıda bulunma eğilimindedirler (Gürbüz, 2006, s. 57). Örgütsel vatandaşlık duygusu, çalışanlar ve örgüt için bir değer haline geldiğinde, bu durum iki taraf arasında güçlü bir etki yaratır. Bu etki, günümüz rekabetçi iş ortamında müşteri taleplerinin daha iyi karşılanmasıyla sonuçlanır ve bireysel, örgütsel ve toplumsal çıktıların hem niceliksel hem de niteliksel olarak artmasına katkıda bulunur (Şanal, 2013, s. 536).

2.3.4.17. Takım çalışması

Takım çalışması, özünde “*örgütsel hedeflere ulaşmada hem çalışanların hem de yönetimin iş birliğine dayalı çabalarını*” ifade eder (İnce, Bedük ve Aydoğan, 2004, s. 424). Günümüzde şirketler, rekabette öne geçmek ve üstünlüklerini korumak adına her zaman en son gelişmeleri takip etmek durumundadır. Bu sadece yöneticilerin ve işletme sahiplerinin çabalarına değil, aynı zamanda tüm çalışanların yeteneklerine ve yaratıcılıklarına bağlıdır. Sonuç olarak işletmeler, etkili bir rekabet stratejisi uygulayabilmek için yeniden organize

olmakta ve iş gücünün becerilerini en üst düzeye çıkarmak için takım çalışmasına daha fazla önem vermektedir (İlhan ve İnce, 2015, s. 127).

Korkmaz (2020, s. 45) tarafından Kütahya'da yapılan bir araştırmaya göre artan örgütsel vatandaşlık davranışlarının, itfaiyeciler arasında takım çalışması oluşturduğu tespit edilmiştir.

2.3.4.18. Örgütsel sinizm

Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara bu bölümün sonunda detaylı bir şekilde yer verilecektir.

2.3.4.19. Örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara bu bölümün sonunda detaylı bir şekilde yer verilecektir.

Literatür taraması sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışlarının ilişkili olduğu pek çok öncül ve sonuçları olduğu görülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının öncüllerinden birinin örgütsel sinizm, diğerinin ise örgütsel bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bundan sonraki kısmında örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara yer verilecektir.

2.3.5. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler

Literatür incelendiğinde idari personel (Anderson ve Bateman, 1997), müşteri temsilcisi ve satış personeli (Turner ve Valentine, 2001), öğrenciler (Evans, Goodman ve Davis, 2010), sanayi bölgesi çalışanları (Kabataş, 2010), imalat sektör çalışanları (Ertosun, Genç ve Çekmecelioğlu, 2016), Pakistan'daki hizmet kurumundaki personel (Aziz vd., 2017), öğretmenler (Akduman Yetim ve Ölmez Ceylan, 2011; Yıldırım, 2015; Tazegül Aydın, 2017), otel personeli (Aykaç, 2016; Turkmen ve Aykac, 2017), akademik personel (Özdemir ve Tekin, 2018), kamu çalışanları (Tokmak, 2019), belediye çalışanları (Çalış, 2019), orman işletme personeli (Ersen vd., 2021), tekstil sektörü çalışanları (Hancıoğlu Başköy, Demir Uslu ve Sezgül, 2023) üzerinde yapılan çalışmalarda örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca Ögel tarafından (2021) Şırnak'taki öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada; örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı ve negatif yönde etkilediği belirtilmiştir.

Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri boyut bazında inceleyen çalışmalara bakıldığında;

Kabataş (2010) Kocaeli ilindeki bir sanayi işletmesinde çalışan 436 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının özgecilik boyutları arasında negatif yönlü; örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının özgecilik, nezaket ve sivil erdem boyutları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Yıldırım (2015) Ankara'daki 360 öğretmenle yürüttüğü araştırmada, duyuşsal boyutun örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları ile anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Aykaç (2016) Antalya ilinde otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, duyuşsal sinizm ile özgecilik-sivil erdem boyutları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Ertosun, Genç ve Çekmecelioğlu (2016) tarafından Kocaeli'deki büyük ölçekli bir işletmede çalışan 192 kişiyle yürütülen çalışmada, örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Özdemir ve Tekin (2018, s. 141) tarafından akademik personel üzerinde yapılan araştırmada duyuşsal sinizmin diğerkâmlık-sivil erdem boyutlarını negatif yönde etkilediği belirtilmiştir. Çalışanın örgütü küçük görmesi, örgüte karşı güvensizlik hissetmesi gibi duygusal reaksiyonların oluşması duyuşsal sinizmin, örgütsel vatandaşlık davranışlarını engelleyebileceğini ifade etmişlerdir.

Ertosun, Genç ve Çekmecelioğlu (2016, s. 51) sinizmin davranışsal boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışlarını negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Anderson ve Bateman (1997) idari personel üzerinde yaptıkları çalışmada, yüksek yönetici maaşlarının, düşük örgütsel performansın ve aniden oluşan işten çıkarmaların çalışanlar arasında sinik tutuma sebep olduğunu ve bu durumun da örgütsel vatandaşlık davranışlarını azalttığını belirtmişlerdir. Abraham (2000) kişilik ve meslek sinizminin yabancılaşma ile dolaylı olarak ilişkili olduğunu, çalışanların hayata bakış açısının ve işten ayrılmanın yabancılaşma duygularını

uyandırdığını belirtmektedir. Bu bağlamda bu şekilde hisseden çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı azaltma yönüne gideceği öne sürmüştür.

Turner ve Valentine (2001) yaptıkları araştırmada, özgecilik ve sinizmin, ahlaki karar vermenin iki temel algoritması olduğunu aynı zamanda bunların bireyler arasında iş birliğini ve yardımlaşma davranışlarını tetiklediğini belirtmişlerdir. Ayrıca sinik tutumun, örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltacağını ifade etmişlerdir.

Diğer taraftan Erdoğan ve Bedük (2013) Karaman Devlet Hastanesi'nde, 219 sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, bilişsel-duyuşsal sinizm ve özgecilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını tespit etmiştir. Ertosun, Genç ve Çekmecelioğlu (2016) tarafından Kocaeli'deki büyük ölçekli bir işletmede çalışan 192 kişiyle yürütülen çalışmada, bilişsel-duyuşsal boyut ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Somuncuoğlu İkinci, Ünalın ve Yurdakoş (2018) tarafından Samsun'daki 92 idari çalışanın katıldığı çalışmada, özgecilik ile örgütsel sinizmin bilişsel, davranışsal ve duyuşsal boyutu arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Kuşçu (2020) Kayseri ilinde Milli Eğitim Bakanlığında görev yapan 475 öğretmen üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile örgütsel vatandaşlığın boyutları arasında bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

2.3.6. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler

Literatür incelendiğinde; ABD'deki sigorta şirketinde çalışanlar (Schappe, 1998), Mısırlı yöneticiler (Parnell ve Crandall, 2003), otel personeli (Bolat ve Bolat, 2008), Hindistan'daki kamu çalışanları (Bakhshi, Sharma ve Kumar, 2011), kamu çalışanları (Sökmen, Benk ve Gayeker, 2017), üniversite öğrencileri (Taşlıyan, Paksoy ve Hırlak, 2013), okul personeli (Atakan Duman, Paşamehmetoğlu ve Poyraz, 2013), yöneticiler (Meydan ve Basım, 2015), akademik personel (Chib, 2016; Doğan, 2019), firma personeli (Ayar, 2021), öğretmenler (Yılmaz ve Çokluk Bokeoğlu, 2008; Karacaoğlu ve Güney, 2010; Yorulmaz ve Çelik, 2016; Çelik ve Üstüner, 2018; Cabbar, 2022) üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarda, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca Güçel (2013) tarafından Ankara Ostim sanayi bölgesinde yürütülen 254 kişinin katıldığı çalışmada, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olmaları, örgütteki aidiyet duygusunu artırarak, örgüt içinde uyumlu bir atmosferin oluşmasına zemin hazırladığını belirterek örgüt içinde böyle bir atmosferin var olmasının, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine imkân sağladığını öne sürmüştür.

Erdoğan (2010) örgütte çalışanların gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde en etkili bağlılık türünün duygusal bağlılık olduğunu tespit etmiştir. Nitekim Amerika Birleşik Devletlerinde sağlık çalışanları (Bolon, 1997), Endonezya'daki hemşireler (Rifai, 2005), sosyal hizmet uzmanları (Carmeli ve Çolakoğlu, 2005), sektör çalışanları (Gürbüz, 2006), sanayi çalışanları (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007), doktor ve hemşireler (Ülker, 2007), hemşireler (Aslan, 2008) ve kamu çalışanları (Yıldız Bağdoğan ve Gürer, 2019) ile yapılan çalışmalarda, çalışanların duygusal bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri boyut bazında inceleyen çalışmalara bakıldığında;

Moorman, Niehoff ve Organ (1993) ulusal kablo şirketinin 420 çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarının tüm boyutları ile pozitif yönlü ilişkisi olduğunu saptamıştır.

Yılmaz ve Çokluk Bokeoğlu (2008) tarafından 225 öğretmen üzerinde yürütülen çalışmada, öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; duygusal bağlılıkları yüksek bireylerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdiği tespit edilmiştir.

Çetin, Şeşen ve Basım (2012) özel banka personeli ile yürüttükleri çalışmada örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlığın diğerkâmlık boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Varlı (2014) Aksaray ilinde çalışan idareci ve öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutlarından vicdanlılık, sivil erdem, nezaket ve özgecilik ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamıştır.

Ayrıca Gürbüz (2006) özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Öğretmenler (Varlı, 2014) üzerinde yapılan çalışmadan elde edilen bulgu Gürbüz'ün (2006) bulgusu ile örtüşmektedir. Benzer şekilde Karacaoğlu ve Güney (2010) Nevşehir ilinde 206 öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, duygusal ve normatif bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Kamu çalışanları (Yıldız Bağdoğan ve Gürer, 2019) ve idari kadroda çalışanlar (Yorgancıoğlu Tarcan, Yeşilaydın ve Karahan, 2019) üzerinde yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular Karacaoğlu ve Güney'in (2010) bulgusu ile paralellik göstermektedir.

Bu araştırma kapsamında ele alınan duygusal bağlılık ile özgeci davranış arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara bakıldığında;

Gautam ve diğerleri (2005, s. 310) tarafından Nepal'de bankacılık, telekomünikasyon ve televizyon yayıncılığı alanlarını temsil eden 450 çalışan üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlığın özgecilik boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Arı (2014) tarafından Kuşadası'ndaki otellerde çalışan 285 kişinin katılımıyla gerçekleşen araştırmada, duygusal bağlılık ve özgecilik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Ayrıca devam bağlılığı ve normatif bağlılığın, vicdanlılık, sivil erdem, nezaket, özgecilik ile pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Yışık (2019) Düzce ili Akçakoca ilçesinde otel personeline uyguladığı çalışmada, duygusal bağlılık ile özgecilik arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Yıldız Bağdoğan ve Gürer (2019) tarafından Bursa Büyükşehir Belediyesi'nde çalışanlara yönelik yürütülen çalışmada, duygusal bağlılık ile diğerkâmlık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Yorgancıoğlu Tarcan, Yeşilaydın ve Karahan (2019) idari kadroda çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada, duygusal bağlılık ve diğerkâmlık boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Sökmen (2020) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, duygusal bağlılık ile özgeci davranış arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Uz (2023) tarafından 18-65 yaş aralığında 207 çalışan üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları; özgecilik, vicdanlılık ve sivil erdem arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.

Ayrıca Altaş ve Çekmecelioğlu (2007) tarafından Sakarya ve Kocaeli bölgesinde çalışan 391 kişi üzerinde yapılan çalışmada, duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarının tüm boyutlarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Gürbüz (2006) tarafından özel sektör çalışanları üzerinde yapılan çalışmada duygusal bağlılığın diğerkâmlık boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Arı (2014) tarafından Kuşadası'nda dört ve beş yıldızlı otel işletmesinde çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, duygusal bağlılığın özgeci davranışı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Sökmen (2020) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, duygusal bağlılığın özgeci davranışı pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Uz (2023) tarafından 18-65 yaş aralığında 207 çalışan üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, duygusal bağlılığın özgeci davranışı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir.

2.3.7. Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler

Literatür incelendiğinde; örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını üçünü birlikte inceleyen üç çalışmaya rastlanılmıştır (Yorulmaz ve Çelik, 2016; Doğan, 2019; Cabbar, 2022).

Yorulmaz ve Çelik (2016, s. 185) tarafından “İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki” başlıklı çalışması İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan 309 sınıf öğretmeni üzerinde uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda Yorulmaz ve Çelik (2016) tarafından tespit edilen bulgular şu şekildedir: Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki; örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Doğan (2019, s. 410) tarafından “*Öğretim görevlilerinin örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişki*” başlıklı çalışması Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yabancı Diller Bölümünde görev yapan 66 öğretim görevlisi üzerinde uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda Doğan (2019) tarafından tespit edilen bulgular şu şekildedir: Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilirken; örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

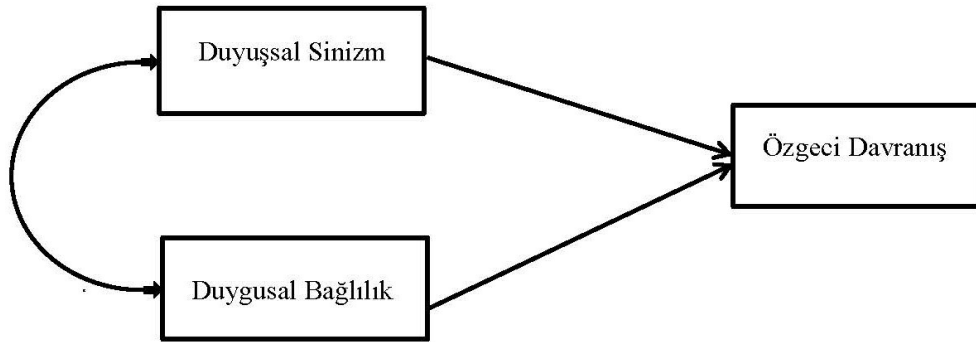
Cabbar (2022, s. 60) tarafından “*Eğitim örgütlerindeki örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi*” başlıklı çalışması Giresun ilinde görev yapan 223 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda Cabbar (2022) tarafından tespit edilen bulgular şu şekildedir: Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

3. METODOLOJİ

Çalışmanın üçüncü bölümü; araştırmanın amacı ve önemi, araştırma modeli ve hipotezleri, araştırmanın örneklem seçimi ve veri toplama yöntemi, ölçme araçları (duyuşsal sinizm ölçeği, duygusal bağlılık ölçeği, özgeci davranış ölçeği, demografik değişkenler), araştırmanın varsayımları, araştırmada kullanılan analizler (ön analizler: veri setinin doğruluğu, eksik verilerin tespit edilmesi, normallik testi, çok değişkenli aykırı değerlerin tespiti) olmak üzere alt başlıklardan oluşmaktadır.

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Literatürden hareketle, araştırma kapsamında örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının temel boyutu olan özgeci davranış boyutu ele alınmıştır. Özgeci davranış, zorunluluk olmamasına rağmen sergilenen gönüllü davranışlardır. Duygusal bağlılık maliyet ya da yükümlülük duygusu içermeyen, karşılığı beklenmeyen olumlu bir tutumdur. Duyuşsal sinizm ise, duygusal bağlılığın tersine duygu temelinde olumsuz bir tutumu ifade etmektedir. Bu çalışmada, duyuşsal sinizm ve duygusal bağlılığın özgeci davranış üzerindeki etkisi incelenecektir. Bu kapsamda, bu araştırmanın özgeci davranışın önem arz ettiği düşünülen sağlık çalışanları üzerinde yapılmasına karar verilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

Çalışma kapsamında incelenecek değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler Şekil 3.1’de araştırma modelinde gösterilmiştir. Söz konusu araştırma modelinde görüldüğü üzere duyuşsal sinizm ile duygusal bağlılığın özgeci davranış üzerindeki etkisi araştırılacaktır.

Araştırma kapsamında literatürdeki çalışmalardan hareketle araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H1: Duyuşsal sinizm ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Duyuşsal sinizm özgeci davranışı anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir.

H3: Duygusal bağlılık özgeci davranışı anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir.

H4: Çalışanların duyuşsal sinizm düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H5: Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H6: Çalışanların özgeci davranış düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H7: Çalışanların duyuşsal sinizm düzeyleri çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H8: Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H9: Çalışanların özgeci davranış düzeyleri çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı çerçevesinde; duyuşsal sinizm ile duygusal bağlılığın özgeci davranış üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Ayrıca araştırma kapsamındaki değişkenlerin (duyuşsal sinizm, duygusal bağlılık, özgeci davranış) cinsiyete ve çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmektedir. Söz konusu araştırma hipotezleri sağlık çalışanları üzerinde test edilmiştir.

Sağlık çalışanlarının, insan hayatı üzerinde doğrudan etkisi olan işlerde çalıştıkları için büyük bir sorumluluk taşıdıkları görülmektedir. Hasta bakımı, tedavi süreçleri ve sağlık hizmetlerinin sunumu, hassaslık gerektiren detaylar içerir ve bu nedenle sağlık çalışanları sürekli olarak dikkatli olmalı, titizlikle çalışmalı ve doğru kararlar vermeye odaklanmalıdırlar. Bu durum daha özverili, fedakâr davranışlar sergilemelerini gerekli hale getirmektedir. Bu noktada olumlu ve olumsuz tutumları ne düzeyde özgeci davranış sergileyecekleri üzerinde etkili

olabilmektedir. Bununla birlikte sağlık çalışanlarında özgeci davranış, sadece tedavi uygulamakla sınırlı kalmaz; bu davranış, mesai saatleri dışında çalışmayı, mola sürelerinde hastalarla ilgilenmeyi, hastanın mali durumunu dikkate alarak ücretsiz veya düşük ücretli tedavi seçenekleri sunmayı ve kendi sağlıklarını riske atarak savaş ve salgın bölgelerinde hizmet vermeyi de kapsamaktadır (Jones, 2002). Çünkü sağlık çalışanları için insanlara yardım etme arzusu önemli bir faktör olduğundan özgecilik davranış sergileyerek hasta ve hasta yakınlarına içtenlikle yardım etmek için büyük bir çaba göstermektedirler.

Bu kapsamda araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin sağlık çalışanlarının sahip olması gereken özellikler ile örtüşmüş olması nedeniyle araştırmanın sağlık çalışanları üzerinde yapılması uygun görülmüştür. Özellikle toplumun en önemli gereksinimi ve ihtiyacı olan sağlık sektöründe görev yapan sağlık çalışanlarının yeterlilikleri açısından özgeci davranışın çekirdek bir özellik olduğu (McGaghie vd., 2002) göz önünde bulundurulduğunda araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin (duyuşsal sinizm, duygusal bağlılık, özgeci davranış) sağlık çalışanları üzerinde araştırılması çalışmayı değerli hale getirmektedir.

Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bu araştırmada; sağlık çalışanlarının duyuşsal sinizm, duygusal bağlılık, özgeci davranış düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Toplumsal olarak kadın ve erkeğe atfedilen roller, iş yaşamında cinsiyetler arası davranış farklılıklarına yol açarak, çalışma ortamına ve iş anlayışına önemli bir ayrım getirmektedir (Küçüközkan, 2015, s. 21). Bu nedenle örgütte yaşanan bu ayrımın, duyuşsal sinizm, duygusal bağlılık ve özgeci davranış üzerindeki farklılıkları bu çalışmada incelenmiş literatüre katkı sağlaması amaçlanmıştır. Diğer bir incelenen değişken çalışma süresidir. Çalışanların örgütte çalışma sürelerine göre duyuşsal sinizm, duygusal bağlılık ve özgeci davranış sergilemelerine yönelik farklılığı ortaya koymak amacıyla bu çalışmada söz konusu değişkenler incelenmiş ve farklı bulgularla karşılaşılmıştır. Bu farklılıkların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma kapsamında; *“sağlık çalışanlarının daha düşük duyuşsal sinizm düzeyi ve daha yüksek duygusal bağlılık düzeyi sayesinde onların özgeci davranış düzeyini yükseltmek suretiyle özgeci davranışın hastaneler üzerindeki olumlu etkilerini artırmak ve böylece hastanelere katkı sağlamak mümkün müdür?”* ve

“sağlık çalışanlarının duyuşsal sinizm, duygusal bağıllık ve özgeci davranış düzeyleri cinsiyete ve çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorularının cevaplanması amaçlanmaktadır.

3.3. Araştırmanın Örneklem Seçimi ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın evreni zaman ve maliyet güçlüğü nedeniyle Hakkari ili ile sınırlı bir şekilde sadece bir devlet hastanesinde çalışan 400 çalışanı kapsamaktadır. Örneklem seçilmeyerek, sağlık çalışanlarının tamamı evren kabul edilmiş ve bu evrenin tamamını oluşturan 400 sağlık çalışanına ulaşılması hedeflenmiştir. Veri toplama yöntemi olarak ise anket yöntemi kullanılmıştır. Anket dağıtılan 330 çalışanın 306’sı geri dönüş yapmıştır. Geri dönüş oranı yaklaşık % 93’tür. Çıplak gözle yapılan ön incelemelerin sonucunda anketlerin sadece 294’ünün düzgün bir şekilde doldurulduğu ve araştırmada kullanılabilir nitelikte olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın veri seti büyüklüğü, ön analizler yapıldıktan sonra kesinleşecektir.

Çalışma kapsamında araştırma yapmak için Hakkari Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 03.04.2023 tarih ve 2023/37 oturum sayılı kurul kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Ayrıca Hakkari İl Sağlık Müdürlüğü’ne bağlı Hakkari Devlet Hastanesi Bilimsel Araştırma Komisyonunca Bilimsel Etik Kurul’un 23.06.2023 tarih ve E-88488835-663.08-218748281 sayılı kararı ile araştırma izni alınmıştır.

3.4. Ölçme Araçları

Çalışma kapsamında uygulanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde çalışanların duyuşsal sinizm düzeyini ölçmeye ilişkin maddelere; ikinci bölümünde çalışanların duygusal bağıllık düzeyini ölçmeye ilişkin maddelere; üçüncü bölümde çalışanların özgeci davranış düzeyini ölçen maddelere ve son bölümde ise çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

3.4.1. Duyuşsal Sinizm Ölçeği

Çalışanların örgüte ilişkin duyuşsal sinik tutumunu ölçmek için Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen, 13 maddelik Örgütsel Sinizm ölçeğinin 4 maddelik “duyuşsal sinizm” alt ölçeği kullanılmıştır. Kalağan’ın (2009) çevirisinden bazı küçük değişiklikler yapılarak yararlanılmıştır. Kalağan

(2009) Akdeniz Üniversitesi'ndeki 214 araştırma görevlisi üzerinde yaptığı çalışmada duyuşsal sinizm alt ölçeğinin güvenilirlik değerini (α) “0,91” olarak hesaplamıştır. Özkara, Taş ve Aydın (2019) Ankara’da görev yapmakta olan 215 mühendis üzerinde yaptıkları çalışmada duyuşsal sinizm alt ölçeğinin güvenilirlik değerini (α) “0,94” olarak hesaplamıştır. Bu ölçekteki ifadelerin bazıları; “*Çalıştığım hastaneyi düşündükçe sinirlenirim*” ve “*Çalıştığım hastaneyi düşündükçe çileden çıkıyorum*” gibi maddelerdir. Bu ölçeklerin puanlaması 5’li Likert tipi ölçme düzeyinde (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Kısmen Katılmıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4=Kısmen Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) derecelendirilmiştir. Bu araştırmada 4 maddelik duyuşsal sinizm ölçeğine güvenilirlik analizi uygulandığında Cronbach’s alpha (α) değeri “0,88” olarak hesaplanmıştır.

3.4.2. Duygusal Bağlılık Ölçeği

Çalışanların duygusal bağlılık düzeyini ölçmek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen 18 maddelik Örgütsel Bağlılık ölçeğinin 6 maddelik “*duygusal bağlılık*” alt ölçeği kullanılmıştır. Wasti (2000)’in çevirisinden bazı küçük değişiklikler yapılarak yararlanılmıştır. Wasti (2000) Ankara, İzmir, Denizli ve Adana’da yer alan çeşitli endüstriyel sektörlerde görev yapan 351 kamu sektörü ve 916 özel sektör çalışanı üzerinde yaptığı araştırmalarda duyuşsal bağlılık alt ölçeğinin güvenilirlik değerini (α) sırasıyla “0,79” ve “0,78” olarak hesaplamıştır. Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) Diyarbakır’daki 226 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada duygusal bağlılık alt ölçeğinin güvenilirlik değerini (α) “0,80” olarak hesaplamıştır. Bu ölçekteki ifadelerin bazıları; “*Meslek hayatımın kalan kısmını bu hastanede geçirmek beni çok mutlu eder*” ve “*Bu hastanenin meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum*” gibi maddelerdir. Bu ölçeklerin puanlaması 5’li Likert tipi ölçme düzeyinde (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Kısmen Katılmıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4= Kısmen Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum) derecelendirilmiştir. Bu araştırmada 6 maddelik duygusal bağlılık ölçeğine güvenilirlik analizi uygulandığında Cronbach’s alpha (α) değeri “0,79” olarak hesaplanmıştır.

3.4.3. Özgeci Davranış Ölçeği

Çalışanların sergiledikleri özgeci davranış düzeyini ölçmek için Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından geliştirilen 24 maddelik örgütsel vatandaşlık ölçeğinin 5 maddelik “özgeci davranış” alt ölçeği kullanılmıştır. Kanoğlu’nun (2015) çevirisinden bazı küçük değişiklikler yapılarak yararlanılmıştır. Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) Amerika, Kanada ve Avrupa’daki petrokimya şirketi çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada; özgeci davranış alt ölçeğinin güvenilirlik değerini (α) “0,85” olarak hesaplamıştır. Kanoğlu (2015) bilişim sektöründe çalışan 226 kişi üzerinde yaptığı çalışmada; özgeci davranış alt ölçeğinin güvenilirlik değerini (α) “0,79” olarak belirlemiştir. Bu ölçekteki ifadelerin bazıları; “*Ağır iş yükü olanlara yardım ederim*” ve “*Etrafımdaki insanlara yardımcı olmaya daima hazırım*” gibi maddelerdir. Bu ölçeklerin puanlaması 5’li Likert tipi ölçme düzeyinde (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Kısmen Katılmıyorum, 3= Orta Düzeyde Katılıyorum, 4= Kısmen Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum) derecelendirilmiştir. Bu araştırmada 5 maddelik özgeci davranış ölçeğine güvenilirlik analizi uygulandığında Cronbach’s alpha (α) değeri “0,73” olarak hesaplanmıştır.

3.4.4. Demografik Değişkenler

Anketin dördüncü bölümde ise katılımcılardan bazı demografik sorulara (cinsiyet, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi, görev) yanıt vermeleri istenmiştir.

3.4.5 Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya dahil olan katılımcıların soruları yansız ve gerçeği yansıtacak biçimde cevapladıkları varsayılmıştır. Ayrıca çalışma kapsamında ulaşılan örneklemin, evreni temsil eder nitelikte olduğu varsayılmaktadır.

3.4.6. Araştırmada Kullanılan Analizler

Nicel bir araştırmanın gerçekleştirildiği bu çalışmada, öncelikle veri setinin ön analizleri yapılmıştır. Daha sonra açıklayıcı faktör analizi ile duyuşsal sinizm, duygusal bağlılık ve özgeci davranış ölçeklerinin yapı geçerliliği test edilmiştir. Sonrasında, çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği test edilmiştir.

Araştırma modelindeki değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır ve değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak, araştırma kapsamında kurulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analizi, t-testi ve Anova fark testi yapılmıştır.

3.4.6.1. Ön analizler

Araştırma bulgularının sağlıklı olması için hipotezler test edilmeden önce, veri setinin incelenmesi ve analizlere hazır hale getirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle veri seti ön incelemeye tabi tutularak olası sorun ve hataların tespit edilmesi gerekmektedir. İlk olarak duygusal bağlılık ölçeğindeki 3., 4. ve 5. ters kodlu maddeler düzeltilmiştir. Daha sonra veri setinin kontrolü ve analize hazırlanması amacıyla Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen “*veri setinin doğruluğu*”, “*eksik veri*”, “*normallik testi*” ve “*çok değişkenli aykırı değer (multivariate outlier)*” ön analizleri yapılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

3.4.6.1.1. Veri setinin doğruluğu

İlk olarak hatalı veri girişini ya da yanlış kodlama olup olmadığını tespit etmek için her ölçek maddesinin minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerlerinin kontrol edilmesi gerekmektedir. Her ölçek maddesi için kodlanan değer minimum ve maksimum değer aralığında olması gerekmektedir (örneğin; 3 olarak girilmesi gereken değer 30 olarak girilmemesi gibi). Her ölçek maddesinin standart sapma değerinin ortalama değerinden küçük olması gerekmektedir. Ayrıca veri setinde uç değer (outlier) olup olmadığının incelenmesi gerekmektedir. Her bir ölçek maddesine ait “z” değerlerinin +3.29 ile -3.29 arasında değişmesi beklenmektedir. Aksi takdirde uç değerden söz edilebilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Yapılan incelemeler sonucunda, 5’li Likert tipine göre derecelendirilen ölçek maddelerinin her birinin 1 ile 5 arasında olduğu görülmektedir. Veri setinde yanlış bir kodlama ile (“7” gibi) karşılaşılmaması hatalı kodlama yapılmadığını göstermektedir. Ayrıca standart sapma değeri ortalamadan büyük hiçbir ölçek maddesi tespit edilmemiştir. Tüm ölçek maddelerine ait “z” değerleri incelendiğinde, uç bir değer tespit edilmemiştir.

3.4.6.1.2. Eksik veri analizi

Araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini etkileyeceği için analizlere başlamadan önce eksik veri olup olmadığı araştırılmalıdır. Eksik verilerin hangi ölçek maddelerinde, ne miktarda olduğu belirlenmelidir. Kayıp veriler tesadüfi olarak eksikse ve veri setinin tamamının % 5'inden daha az ise ortalama değerler kullanılarak tamamlanabilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu çalışmanın veri seti incelendiğinde eksik bir veriye rastlanmamıştır.

3.4.6.1.3. Normallik testi

Veriye parametrik test yapılabilmesi için veri setindeki tüm ölçek maddelerinin normal dağılıma uygun olması gerekmektedir (Ak, 2010). Ölçek maddelerinin normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov-Smirnov testi kullanılarak sınanabilmektedir. % 99 güven aralığında ölçek maddelerinin normal dağıldığının kabul edilebilmesi için 0,01'den büyük olması gerekmektedir (Kavak, 2013). Çalışma kapsamında; % 99 güven aralığında tüm ölçek maddelerinin “P” değerleri “0,000” çıkmıştır. O halde; hiçbir ölçek maddesi normal dağılmamaktadır. Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre ölçek maddeleri için hesaplanan basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri -3 ile +3 değerleri arasında ise söz konusu maddeler normal dağılım göstermektedir. Yapılan incelemeler sonucunda tüm ölçek maddelerine ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin istenilen aralıkta olduğu belirlenmiştir ve böylece verinin normal dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir.

3.4.6.1.4. Çok değişkenli aykırı değerlerin tespiti

Her bir katılımcı için Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanarak çok değişkenli aykırı değerler (multivariate outlier) saptanabilir. Veri seti incelendiğinde; “124,34” olan kritik değerden (Tabachnick ve Fidell, 2013) büyük bir mahalanobis uzaklık değerine yani aykırı değere rastlanmamıştır. Bu nedenle hiçbir katılımcı analizden çıkarılmamıştır.

Ön analizler sonucunda hiçbir katılımcı analizden çıkarılmamıştır. Böylece araştırmanın veri seti büyüklüğü 294 olarak kesinleşmiştir. Araştırma evreninin yaklaşık % 74'üne yani neredeyse dörtte üçüne ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında ulaşılan bu oran yeterli görülmüş ve veri setinin evreni temsil eder nitelikte olduğu varsayılmıştır.

4. BULGULAR

Katılımcıların demografik özellikleri, ölçeklere ilişkin açımlayıcı faktör, güvenilirlik, Pearson korelasyon analizi, basit doğrusal regresyon analizleri, t-testi ve Anova fark testi analizleri olmak üzere alt başlıklardan oluşmaktadır.

4.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler aşağıdaki çizelgede özetlenmiştir (Çizelge 4.1).

Çizelge 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	164	55,8
Erkek	130	44,2
Eğitim Düzeyi		
Lise	11	3,7
Ön Lisans	117	39,8
Lisans	148	50,3
Yüksek Lisans	15	5,1
Doktora	3	1
Çalışma Süresi		
1 yıldan az	94	32
1-5 yıl	105	35,7
6-10 yıl	55	18,7
11-15 yıl	40	13,6
16- 20 yıl	0	0
21-25 yıl	0	0
26 yıl ve üzeri	0	0
Görev		
Doktor	20	6,8
Hemşire	144	49
Ebe	30	10,2
Klinik Psikolog	1	0,3
Diyetisyen	2	0,7
Sağlık Teknikeri /Teknisyeni	85	28,9
Fizyoterapist	2	0,7
Destek Personeli	0	0
Evde Sağlık Hizmeti Veren Personel	0	0
Diğer	10	3,4

Çizelge 4.1’de görüleceği üzere araştırmaya katılan 294 çalışanın % 55,8’i (n=164) kadın, % 44,2’si (n=130) erkektir. Kadın çalışanların, erkek çalışanlardan

daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında % 3,7'si (n=11) lise, % 39,8'i (n=117) ön lisans, % 50,3 'ü (n=148) lisans, % 5,1 'i (n= 15) ve % 1'i (n=3) doktora mezunudur. Katılımcıların yarısından fazlasının lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma süresi incelendiğinde % 32'sinin (n=94) 1 yıldan az, % 35,7'sinin (n=105) 1-5 yıl aralığında, % 18,7'sinin (n=55) 6-10 yıl aralığında ve % 13,6'sının (n=40) 11-15 yıl aralığında kurumda çalıştıkları görülmektedir. 1-5 yıl aralığında çalışanların sayısının en fazla olduğu görülmektedir. 16-20 yıl ve 21-25 yıl aralıklarında ayrıca ve 26 yıl ve üzerinde çalışanların sayısı sıfırdır. Katılımcıların kurumdaki görevleri incelendiğinde % 6,8'i (n=20) doktor, % 49'u (n=144) hemşire, % 10,2'si (n=30) ebe, % 0,3'ü (n=1) klinik psikolog, % 0,7'i (n=2) diyetisyen, % 28,9'u (n=85) sağlık teknikeri / teknisyeni, % 0,7'si (n=2) fizyoterapist ve % 3,4'ü (n=10) ise diğer (geontolog, ergoterapist, çocuk gelişimci vb.) çalışanlardan oluşmaktadır. Destek personeli ve evde sağlık hizmeti veren personel sayısı ise sıfırdır. Katılımcıların yarısına yakınının hemşirelerden oluştuğu görülmektedir.

4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı Faktör Analizi, gözlenen değişkenlerin hangi faktörleri oluşturduğunu incelemek amacıyla kullanılır. Açıklayıcı Faktör Analizi'nde aynı zamanda, ele alınan kavrama (yapıya) ilişkin çok sayıdaki değişken azaltılır ve söz konusu yapıyı açıklayan daha az sayıda ve açıklama gücü daha yüksek faktörlerin keşfedilmesine çalışılır. Faktör analizinin uygulanabilmesi için verilerin bazı ön koşulları sağlamış olduğu kontrol edilmelidir. Ön koşullar şunlardır (Gülbüz ve Şahin, 2018):

- KMO testi belirli bir örneklemden elde edilen değişkenlerin oluşturduğu veri yapısının faktör analizi için yeterli olup olmadığını göstermektedir. KMO değerinin 0,60 ve üstünde olması örneklemin faktör analizi için yeterli olacağına işaret eder.
- Barlett Küresellik testi ise korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapacak ölçüde yeterli olup olmadığını test etmektedir. Bu test sonucunun anlamlı olması ($p<0,05$) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceği anlamına gelir.

- Faktör yükleri, bir maddenin ya da gözlenen değişkenin ilgili faktör ile korelasyonudur. Faktör yüklerinin genel olarak en az 0,32'nin üzerinde olması önerilmektedir.
- Açımlayıcı Faktör Analizi'nde tüm faktörlerin açıkladıkları toplam varyansın, tek boyutlu ölçeklerde en az % 30, çok boyutlu ölçeklerde ise en az % 50 olması önerilmektedir.

Çalışma kapsamında; araştırma modelindeki üç değişken (duyuşsal sinizm, duygusal bağlılık, özgeci davranış) açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Çizelge 4.2. Duyuşsal Sinizm Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri
DS1	0,841
DS2	0,860
DS3	0,896
DS4	0,864

Notlar: KMO: 0,801; Barlett Küresellik Testi [χ^2 (6) = 670,128; $p < 0,001$]; Toplam Açıklanan Varyans: % 74,938 ; Kısaltma: DS: Duyuşsal Sinizm.

Çizelge 4.2'de görüldüğü üzere KMO Barlett's Test sonucunun 0.60'ın üzerinde ve Barlett küresellik testi sonucunun da anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, veri setine açımlayıcı faktör analizi uygulanabileceğini göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre; Çizelge 4.2'de görülen 4 madde duyuşsal sinizm için toplam varyansın yaklaşık % 75'ini açıklamaktadır. Bu oran; literatürde alt sınır olarak kabul edilen % 30 oranının üzerindedir. Ayrıca maddelere ilişkin en küçük faktör yükü değeri 0,841'dir. Bu değer literatürde minimum değer olarak kabul gören 0,32'den yüksek olduğu görülmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2018). Böylece duyuşsal sinizm ölçeğinin geçerliliği sağlanmıştır.

Çizelge 4.3. Duygusal Bağlılık Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri
DB1	0,658
DB2	0,622
DB3	0,799
DB4	0,630
DB5	0,787
DB6	0,728

Notlar: KMO: 0,776; Barlett Küresellik Testi [χ^2 (15) = 568,005; $p < 0,001$]; Toplam Açıklanan Varyans: % 50,036; Kısaltma: DB: Duygusal Bağlılık.

Çizelge 4.3'te görüldüğü üzere KMO Barlett's Test sonucunun 0.60'ın üzerinde ve Barlett küresellik testi sonucunun da anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, veri setine açımlayıcı faktör analizi uygulanabileceğini göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre; Çizelge 4.3'te görülen 6 madde duygusal bağlılık için toplam varyansın yaklaşık % 50'sini açıklamaktadır. Bu oran; literatürde alt sınır olarak kabul edilen % 30 oranının üzerindedir. Ayrıca maddelere ilişkin en küçük faktör yükü değeri 0,622'dir. Bu değer literatürde minimum değer olarak kabul gören 0,32'den yüksek olduğu görülmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2018). Böylece duygusal bağlılık ölçeğinin geçerliliği sağlanmıştır.

Çizelge 4.4. Özgeci Davranış Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri
ÖD1	0,743
ÖD2	0,594
ÖD3	0,493
ÖD4	0,807
ÖD5	0,843

Notlar: KMO: 0,751; Barlett Küresellik Testi [$\chi^2 (10) = 358,907$; $p < 0,001$]; Toplam Açıklanan Varyans: % 50,194; Kısaltma: ÖD: Özgeci Davranış.

Çizelge 4.4'te görüldüğü üzere KMO Barlett's Test sonucunun 0.60'ın üzerinde ve Barlett küresellik testi sonucunun da anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, veri setine açımlayıcı faktör analizi uygulanabileceğini göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre; Çizelge 4.4'te görülen 5 madde özgeci davranış için toplam varyansın yaklaşık % 50'sini açıklamaktadır. Bu oran; literatürde alt sınır olarak kabul edilen % 30 oranının üzerindedir. Ayrıca maddelere ilişkin en küçük faktör yükü değeri 0,493'dür. Bu değer literatürde minimum değer olarak kabul gören 0,32'den yüksek olduğu görülmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2018). Böylece özgeci davranış ölçeğinin geçerliliği sağlanmıştır.

4.3. Güvenilirlik Analizi

Bu çalışma çerçevesinde; açımlayıcı faktör analizinden sonra ölçeklerin güvenilirlikleri iç tutarlılık analizi ile belirlenmiştir. Cronbach's Alpha (α) katsayı değeri 0 ile 1 arasında değişir. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır:

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek güvenilirliği düşük,
 $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
 $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kayış, 2010).

4.3.1. Duyuşsal Sinizm: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Duyuşsal sinizm ölçeğine açımlayıcı faktör analizinden sonra güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Dört maddeden oluşan duyuşsal sinizm ölçeğine güvenilirlik analizi uygulandığında, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir [Cronbach's Alpha (α)=0,88]. Analiz sonuçları göz önünde bulundurulduğunda çalışanların duyuşsal sinik tutumlarına ilişkin değerlendirmelerinin söz konusu dört maddenin ortalaması hesaplanarak analize alınmasına karar verilmiştir.

4.3.2. Duygusal Bağlılık: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Duygusal bağlılık ölçeğine açımlayıcı faktör analizinden sonra güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Altı maddeden oluşan duygusal bağlılık ölçeğine güvenilirlik analizi uygulandığında, ölçeğin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir [Cronbach's Alpha (α)=0,79]. Analiz sonuçları göz önünde bulundurulduğunda çalışanların duygusal bağlılıklarına ilişkin değerlendirmelerinin söz konusu altı maddenin ortalaması hesaplanarak analize alınmasına karar verilmiştir.

4.3.3. Özgeci Davranış: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Özgeci davranış ölçeğine açımlayıcı faktör analizinden sonra güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Beş maddeden oluşan özgeci davranış ölçeğine güvenilirlik analizi uygulandığında, ölçeğin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir [Cronbach's Alpha (α)=0,73]. Analiz sonuçları göz önünde bulundurulduğunda çalışanların özgeci davranışa ilişkin değerlendirmelerinin söz konusu beş maddenin ortalaması hesaplanarak analize alınmasına karar verilmiştir.

4.4. Korelasyon Analizi

Korelasyon, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ifade eder. Bazı kaynaklarda ilişki katsayısı olarak da adlandırılan korelasyon katsayısı, “r” harfi ile gösterilir ve bu katsayı ($-1 \leq r \leq +1$) eşitsizliğiyle gösterilebilir.

Korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve bu ilişkinin derecesi hakkında bilgi verir. Bu katsayı “+1” değerine yakın ise iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki, “-1” değerine yakın ise iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Korelasyon katsayısı “0” ise iki değişken arasında bir ilişkiden söz edilemez (Gürbüz ve Şahin, 2018). Katsayının işareti negatif ise iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Bu durumda bir değişkenin değeri artarken diğeri azalır. Katsayının işareti pozitif ise, iki değişken arasında aynı yönlü bir ilişki vardır. Birinin değeri artarken, diğerininki de artar. Genel olarak 0.1 ile 0.3 arasındaki korelasyona zayıf; 0.3 ile 0.5 arasındaki korelasyona orta kuvvette; 0.5 ile 0.8 arasındaki korelasyona güçlü; 0.8’den daha büyük bir korelasyona ise çok güçlü korelasyon adı verilir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016). Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analiziyle incelenmiş, İslamoğlu ve Alnıaçık (2016)’nın korelasyon katsayısına ilişkin değerlendirmesine göre yorumlanmıştır.

4.4.1. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayıları ile değerlendirilmiştir. Çizelge 4.5’de araştırma modelindeki değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler (ortalama ve standart sapma değerleri) ve Pearson korelasyon katsayıları görülmektedir.

Çizelge 4.5. Tanımlayıcı İstatistikler ve Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Duyuşsal Sinizm	Duygusal Bağlılık	Özgeci Davranış
Duyuşsal Sinizm	2,78	1,25	(0,88)		
Duygusal Bağlılık	3,11	1,06	-0,57**	(0,79)	
Özgeci Davranış	2,10	0,96	-0,21**	0,18**	(0,73)

Notlar: **p<0,01; Parantez içindeki değerler Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısıdır.

Çalışmanın Pearson korelasyon analizi sonuçlarını İslamoğlu ve Alnıaçık (2016)’nın değerlendirmesini göz önünde bulundurarak yorumladığımızda; çalışanların duyuşsal sinizm tutumları ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı, negatif ve güçlü bir ilişki ($r = -0,57$; $p < 0,01$); çalışanların duyuşsal sinizm

tutumları ve özgeci davranış düzeyi arasında anlamlı, negatif ve zayıf bir ilişki ($r = -0,21$; $p < 0,01$) olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların duygusal bağlılık düzeyi ile özgeci davranış düzeyi arasında ise anlamlı, pozitif ve zayıf bir ilişki ($r = 0,18$; $p < 0,01$) olduğu belirlenmiştir.

4.5. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma kapsamındaki hipotezler Pearson korelasyon, basit doğrusal regresyon analizi, t-testi ve Anova fark testleri ile incelenmiştir.

Çizelge 4.5’de görüldüğü üzere çalışanların duygusal sinizm tutumları ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı ve negatif bir ilişki ($r = -0,57$; $p < 0,01$) olduğu belirlenmiştir. Böylece; araştırma kapsamında geliştirilen “*Çalışanların duygusal sinizm tutumları ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır*” şeklinde ifade edilen H1 hipotezi desteklenmiştir.

4.5.1 Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Basit doğrusal regresyon analizinde, bağımlı değişkenin değeri, bağımsız değişken kullanılarak oluşturulan bir model yardımıyla tahmin edilmeye çalışılır. Basit doğrusal regresyon analizi, ele alınan bağımsız (tahmini) değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ve yönünü belirlemeye yönelik bir analizdir. Basit doğrusal regresyon modelinde $Y = (b_0 + b_1X_1) + \varepsilon$ şeklinde bir denklem söz konusudur. Bu denklemde Y bağımlı değişkenin alacağı değer, b_0 sabit değer, b_1 bağımsız değişkenin katsayısı ve ε ise hata terimi şeklindedir (İslamoğlu ve Alınacak, 2016).

Çizelge 4.6. Duyuşsal Sinizmin Özgeci Davranışı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata _B	Beta	t	p	İkili r
Sabit	2,569	0,135	-	19,027	0,000	-
Duyuşsal Sinizm	-0,167	0,044	-0,216	-3,779	0,000	-

$R = 0,216$; $R^2 = 0,047$; $F_{(1,292)} = 14,284$; $p = 0,000$

Çizelge 4.6’da görülen duyuşsal sinizmin özgeci davranışı yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; çalışanların duyuşsal sinizm tutumlarının bu çalışanların sergiledikleri özgeci davranışı

anlamli ve negatif yonde etkiledigi tespit edilmiştir ($\beta = -0,21$; $p < 0,01$). Başka bir ifadeyle, çalışanların duyuşsal sinik tutum düzeyi artığında bu çalışanların sergiledikleri özgeci davranış düzeyi azalmaktadır. Ayrıca çalışanların sergiledikleri özgeci davranışa ilişkin toplam varyansın yaklaşık % 5'i çalışanların duyuşsal sinizm tutumları tarafından açıklanmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; duyuşsal sinizmin özgeci davranış yordamasına ilişkin matematiksel denklem aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

$$\text{Özgeci Davranış} = 2,569 - 0,167x \text{ Duyuşsal Sinizm (Regresyon Denklemi)}$$

Bu bulgulardan hareketle; araştırma kapsamında “*Duyuşsal sinizm özgeci davranış anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir*” şeklinde geliştirilen H2 hipotezi desteklenmiştir.

Çizelge 4.7. Duygusal Bağlılığın Özgeci Davranış Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata _B	Beta	t	p	İkili r
Sabit	1,591	0,172	-	9,230	0,000	-
Duygusal Bağlılık	0,165	0,052	0,181	3,144	0,002	0,181

$R = 0,181$; $R^2 = 0,033$; $F_{(1,292)} = 9,882$; $p = 0,002$

Çizelge 4.7’de görülen duygusal bağlılığın özgeci davranış yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri bu çalışanların sergiledikleri özgeci davranış düzeyini anlamlı ve pozitif yonde etkiledigi tespit edilmiştir ($\beta = 0,18$; $p < 0,01$). Başka bir ifadeyle, çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri artığında bu çalışanların sergiledikleri özgeci davranış düzeyi de artmaktadır. Ayrıca çalışanların sergiledikleri özgeci davranışa ilişkin toplam varyansın yaklaşık % 3’ü çalışanların sergiledikleri duygusal bağlılıkları tarafından açıklanmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; duygusal bağlılığın özgeci davranış yordamasına ilişkin matematiksel denklem aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

$$\text{Özgeci Davranış} = 1,591 + 0,165x \text{ Duygusal Bağlılık (Regresyon Denklemi)}$$

Bu bulgulardan hareketle; araştırma kapsamında “*Duygusal bağlılık özgeci davranış anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir*” şeklinde geliştirilen H3 hipotezi desteklenmiştir.

4.5.2. Fark Testleri

Fark testlerinin yapılabilmesi için en azından aralık ölçeğinde ölçülmüş bir özelliğin ve bağımsız ayırık alt gruplardan oluşan sınıflı bir değişkenin olması gerekmektedir. Sınıflı değişkenin iki alt gruptan oluşması durumunda bağımsız örneklemeler için t-testi; sınıflı değişkenin ikiden fazla alt gruptan oluşması durumunda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2018). Bu araştırmada, fark testlerinden bağımsız örneklemeler t-testi ve ANOVA kullanılmıştır.

4.5.2.1. Bağımsız örneklemeler t-testi

Bağımsız örneklemeler t-testi iki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir. Bu testin yapılabilmesi için karşılaştırılacak olan grupların birbirinden bağımsız olması (kadın, erkek) ve bu gruplardan elde edilen ölçümlerin en az eşit aralıklı ölçek düzeyinde ölçülmüş olması (bağlılık düzeyi) gerekmektedir.

Bağımsız örneklemeler t-testinin test istatistiği gruplar arası varyansın eşit olup olmamasına göre farklılık göstereceğinden t-testi yapılmadan önce grupların varyanslarının eşitliği test edilmelidir. Grupların varyanslarının eşitliği Levene testi ile yapılır. Homojenlik testi olarak bilinen Levene testinin kabul edilmesi durumunda hesaplanan t istatistiği değeri ile reddedilmesi durumundaki t istatistiği değeri farklılık gösterir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2018).

Çalışanların duyuşsal sinizm düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere bağımsız örneklemeler t-testi uygulanmıştır.

Çizelge 4.8. Çalışanların Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığının Test Edilmesi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Duyuşsal	Kadın	164	2,8186	1,25423	0,479	0,632
Sinizm	Erkek	130	2,7481	1,25116		

Levene Testi: $p=0,880$

Analiz sonuçlarına göre Levene Testi (varyansların homojenliği testi) anlamlılık değeri 0,880 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, 0,05'ten büyük olduğu için her iki grubun varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir ve ilk satırdaki

% 95 güven aralığındaki t değeri ve anlamlılık değerine bakılmıştır. Çizelge 4.8’de görüldüğü üzere gruplar cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0,632$). Araştırma kapsamında “*Çalışanların duyuşsal sinizm düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir*” şeklinde geliştirilen H4 hipotezi reddedilmiştir.

Çalışanların sergiledikleri duygusal bağıllık düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır.

Çizelge 4.9. Çalışanların Duygusal Bağıllık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığının Test Edilmesi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Duygusal	Kadın	164	3,1362	1,08567	0,443	0,658
Bağıllık	Erkek	130	3,0808	1,03663		

Levene Testi: $p=0,640$

Analiz sonuçlarına göre Levene Testi (varyansların homojenliği testi) anlamlılık değeri 0,640 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, 0,05’ten büyük olduğu için her iki grubun varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir ve ilk satırdaki % 95 güven aralığındaki t değeri ve anlamlılık değerine bakılmıştır. Çizelge 4.9’da görüldüğü üzere gruplar cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0,658$). Araştırma kapsamında “*Çalışanların duygusal bağıllık düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir*” şeklinde geliştirilen H5 hipotezi reddedilmiştir.

Çalışanların sergiledikleri özgeci davranış düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır.

Çizelge 4.10. Çalışanların Özgeci Davranış Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığının Test Edilmesi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Özgeci Davranış	Kadın	164	2,2134	1,04032	2,254	0,025*
	Erkek	130	1,9646	0,85198		

Levene Testi: $p= 0,005$; * $p<0,05$

Analiz sonuçlarına göre Levene Testi (varyansların homojenliği testi) anlamlılık değeri 0,005 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, 0,05'ten küçük olduğu için her iki grubun varyanslarının homojen olmadığı tespit edilmiştir ve ikinci satırdaki % 95 güven aralığındaki t değeri ve anlamlılık değerine bakılmıştır. Çizelge 4.10'da görüldüğü üzere gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0,025$). Hangi grubun lehine farklılık olduğunu tespit etmek amacıyla gruplara ait ortalama değerler incelendiğinde; kadın katılımcıların ortalamasının, erkek katılımcıların ortalamasından daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($\mu_{kadın}= 2,21$; $\mu_{erkek}= 1,96$). Başka bir ifadeyle, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek düzeyde özgeci davranış sergiledikleri belirlenmiştir. Araştırma kapsamında “*Çalışanların özgeci davranış düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir*” şeklinde geliştirilen H6 hipotezi desteklenmiştir.

4.5.2.2. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

İkiden fazla bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemine Tek Yönlü Varyans Analizi denir. Bu testin de yapılabilmesi için karşılaştırılacak olan grupların birbirinden bağımsız olması ve bu gruplardan elde edilen ölçümlerin en az eşit aralıklı ölçek düzeyinde ölçülmüş olması gerekmektedir. Bağımsız örneklem t-testinde olduğu gibi tek yönlü varyans analizinde de grupların varyanslarının eşitliği test edilmelidir. Ancak test istatistiği istatistiksel bir fark bulunduğunda bunun hangi gruplardan kaynaklandığını göstermekte yetersiz kalır. *Post Hoc* testleriyle bu sorun aşılr.

Bağımsız örneklem t-testinde olduğu gibi grupların varyansının eşit olması ve eşit olmaması durumlarında kullanılan test istatistikleri birbirlerinden farklıdır. Grupların varyanslarının homojen yani eşit olması durumunda; en sık kullanılan ikili karşılaştırma testleri Scheffe ve Tukey'dir. Tukey testi karşılaştırılan grup sayısı fazla olduğunda tercih edilirken Scheffe testi grupların örneklem sayıları birbirine eşit olmadığında tercih edilir. Sosyal bilimlerde anket yoluyla toplanan verilerde genellikle grup sayıları farklı olduğundan Scheffe testi en sık kullanılan test olarak öne çıkmaktadır. Grup varyanslarının homojen olmadığı durumlarda ($p < 0.05$); Welch ve Brown-Forsythe testleri uygulanabilir. Bu testlerin p değerlerinin 0.05'ten küçük olması gruplar arasında farklılık

olduğuna işaretler. Bu durumda; *Post Hoc* testlerinden *equality variance is not assumed* bölümündeki seçeneklerden (Tamhane’s T2, Dunnett’s T3, Games-Howell, Dunnett’s C) biri işaretlenir (Kayri, 2009; İslamoğlu ve Alınacıık, 2016; Durmuş, Yurtkoru ve Çinko, 2018). Bu çalışmada ise Scheffe ve Games-Howell testleri kullanılmıştır.

Çalışanların duyuşsal sinik tutumlarının çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Çizelge 4.11. İlgili Çalışma Sürelerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	95% Güven Aralığı	
				Alt Limit	Üst
1 yıldan az	94	2,3963	1,10071	2,1708	2,6217
1-5 yıl	105	3,0762	1,32066	2,8206	3,3318
6-10 yıl	55	3,0909	1,20605	2,7649	3,4169
11- 15 yıl	40	2,5313	1,19049	2,1505	2,9120
Toplam	294	2,7874	1,25123	2,6438	2,9310

Çizelge 4.11 incelendiğinde; 1 yıldan az, 1-5 yıl arasında, 6-10 yıl arasında ve 11-15 yıl arasında çalışma sürelerine ilişkin aritmetik ortalamaların sırasıyla 2,39; 3,07; 3,09 ve 2,53 olduğu görölmektedir. Ayrıca çalışma sürelerinin genel aritmetik ortalaması 2,78 olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 4.12. Çalışanların Duyuşsal Sinizm Düzeylerinin Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	p
Gruplar	30,828	3	10,276	6,965	0,000
Gruplar İçinde	427,886	290	1,475		
Toplam	458,713	293			

Çizelge 4.12’de görölen bulgulara göre, çalışanların duyuşsal sinik tutumlarının çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir [$F_{(3,290)} = 6,965$; $p < 0,01$]. Araştırma kapsamında “Çalışanların duyuşsal sinizm düzeyleri çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir” şeklinde geliştirilen H7 hipotezi desteklenmiştir.

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post-Hoc testlerinden Scheffe uygulanmıştır.

Çizelge 4.13. Çalışanların Çalışma Süresine Göre Duyuşsal Sinizm Düzeyleri Arasındaki Farklılıkları Belirlemek Üzere Uygulanan Post Hoc (Scheffe) Sonuçları

(I)Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	(I-J) Ortalama Fark	Standart Hata	p
1 yıldan az	1-5 yıl	-0,67991 ^(*)	0,17248	0,002**
	6-10 yıl	-0,69463 ^(*)	0,20621	0,011*
	11-15 yıl	-0,13497	0,22931	0,951
1-5 yıl	1 yıldan az	0,67991 ^(*)	0,17248	0,002**
	6-10 yıl	-0,01472	0,20218	1,000
	11-15 yıl	0,54494	0,22570	0,123
6-10 yıl	1 yıldan az	0,69463 ^(*)	0,20621	0,011*
	1-5 yıl	0,01472	0,20218	1,000
	11-15 yıl	0,55966	0,25242	0,181
11-15 yıl	1 yıldan az	0,13497	0,22931	0,951
	1-5 yıl	-0,54494	0,22570	0,123
	6-10 yıl	-0,55966	0,25242	0,181

**p<0,01; *p<0,05

Çizelge 4.13'te görüldüğü üzere 1 yıldan az çalışanlar ile 1-5 yıl ($p < 0,01$) ve 6-10 yıl ($p < 0,05$) aralıklarında çalışanlar arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Buna göre (bkz. Çizelge 4.11) 1 yıldan az çalışanların (ort.=2,39; ss.=1,10); 1-5 yıl arasında (ort.=3,07; ss.=1,32) ve 6-10 yıl arasında (ort.=3,09; ss.= 1,20) çalışanlardan daha düşük düzeyde sinik tutum sergiledikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Çizelge 4.14. İlgili Çalışma sürelerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	95% Güven Aralığı	
				Alt Limit	Üst
1 yıldan az	94	3,2340	0,93751	3,0420	3,4261
1-5 yıl	105	2,9746	1,04692	2,7720	3,1772
6-10 yıl	55	2,8848	1,23265	2,5516	3,2181
11- 15 yıl	40	3,4958	1,02635	3,1676	3,8241
Toplam	294	3,1117	1,06283	2,9897	3,2337

Çizelge 4.14 incelendiğinde; 1 yıldan az, 1-5 yıl arasında, 6-10 yıl arasında ve 11-15 yıl arasında çalışma sürelerine ilişkin aritmetik ortalamaların sırasıyla 3,23; 2,97; 2,88 ve 3,49 olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışma sürelerinin genel aritmetik ortalaması 3,11 olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 4.15. Çalışanların Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	p
Gruplar	12,113	3	4,038	3,672	0,013
Gruplar İçinde	318,859	290	1,100		
Toplam	330,972	293			

Çizelge 4.15'te görülen bulgulara göre, çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir [$F_{(3,290)} = 3,672$; $p < 0,05$]. Araştırma kapsamında “Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir” şeklinde geliştirilen H8 hipotezi desteklenmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post-Hoc testlerinden Games-Howell uygulanmıştır.

Çizelge 4.16. Çalışanların Çalışma Süresine Göre Duygusal Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farklılıkları Belirlemek Üzere Uygulanan Post Hoc (Games-Howell) Sonuçları

(I)Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	(I-J) Ortalama Fark	Standart Hata	p
1 yıldan az	1-5 yıl	0,25944	0,14067	0,256
	6-10 yıl	0,34919	0,19229	0,273
	11-15 yıl	-0,26179	0,18891	0,512
1-5 yıl	1 yıldan az	-0,25944	0,14067	0,256
	6-10 yıl	0,08975	0,19510	0,967
	11-15 yıl	-0,52123(*)	0,19176	0,040*
6-10 yıl	1 yıldan az	-0,34919	0,19229	0,273
	1-5 yıl	-0,08975	0,19510	0,967
	11-15 yıl	-0,61098(*)	0,23229	0,048*
11-15 yıl	1 yıldan az	0,26179	0,18891	0,512
	1-5 yıl	0,52123(*)	0,19176	0,040*
	6-10 yıl	0,61098(*)	0,23229	0,048*

*p<.05

Çizelge 4.16’da görüldüğü üzere 11-15 yıl aralığında çalışanlar ile 1-5 yıl ($p < 0,05$) ve 6-10 yıl ($p < 0,05$) aralıklarında çalışanlar arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Buna göre (bknz. Çizelge 4.14) 11-15 yıl arasında çalışanların (ort.= 3,49; ss.= 1,02); 1-5 yıl arasında (ort.= 2,97; ss.=1,04) ve 6-10 yıl arasında (ort= 2,88; ss.= 1,23) çalışanlardan daha yüksek düzeyde duygusal bağlılık sergiledikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların özgeci davranış düzeylerinin çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

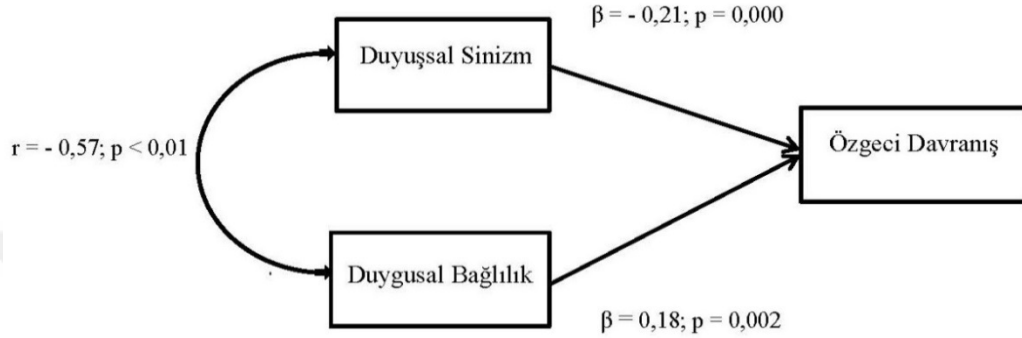
Çizelge 4.17. Çalışanların Özgeci Davranış Düzeylerinin Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	p
Gruplar	1,514	3	0,505	0,536	0,658
Gruplar İçinde	273,023	290	0,941		
Toplam	274,537	293			

Çizelge 4.17’de görülen bulgulara göre, çalışanların özgeci davranış düzeylerinin çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

göstermediği tespit edilmiştir [$F_{(3,290)} = 0,536$; $p > 0,05$]. Araştırma kapsamında “Çalışanların özgeci davranış düzeyleri çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir” şeklinde geliştirilen H9 hipotezi reddedilmiştir.

4.6. Araştırmanın Hipotez Sonuçları



Şekil 4.1. Araştırma Modeli Analiz Sonuçlarının Özeti

Çizelge 4.18. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Geliştirilen Hipotezler	Kabul	Ret
H1: Duyuşsal sinizm ile duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H2: Duyuşsal sinizm özgeci davranış düzeyini anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir.	✓	
H3: Duygusal bağlılık özgeci davranış düzeyini anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir.	✓	
H4: Çalışanların duyuşsal sinizm düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.		✓
H5: Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.		✓
H6: Çalışanların özgeci davranış düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.	✓	
H7: Çalışanların duyuşsal sinizm düzeyleri çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.	✓	
H8: Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.	✓	
H9: Çalışanların özgeci davranış düzeyleri çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.		✓

5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Çalışma çerçevesinde, sağlık personelinin duyuşsal sinizm ile duygusal bağlılığın özgeci davranış üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Ayrıca duyuşsal sinizm, duygusal bağlılık ve özgeci davranışın cinsiyet ve çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Araştırma kapsamında kurulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla; Pearson korelasyon analizi, basit doğrusal regresyon analizi, bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) fark testi yapılmıştır.

Çalışmadan elde edilen bulgular ışığında, tüm değerlendirmeler anketi yanıtlayan sağlık personeli için geçerlidir. Çalışma sonucu çıkan bulgular şu şekilde açıklanmıştır:

- Araştırma kapsamında *Pearson korelasyon analizi* yapılmıştır. Analiz sonucunda Çizelge 4.5’de görüldüğü üzere duyuşsal sinizm ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Literatürdeki çalışmaların (Güllüoğlu Işık, 2015; Yavuz ve Bedük, 2016; Kasalak ve Güneri 2017; M.M. Badran ve Abou Zeid, 2021; Şeker ve Torun, 2021; Uçar ve Ulusoy, 2023) bulguları bu çalışma ile paralellik göstermektedir.
- Araştırma kapsamında *Basit doğrusal regresyon analizi* yapılmıştır. Araştırma bulguları şöyle özetlenmiştir:
 - a) Çizelge 4.6’da görüldüğü üzere *çalışanların duyuşsal sinizm tutumunun çalışanların sergiledikleri özgeci davranışı anlamlı ve negatif yönde etkilediği* tespit edilmiştir. Literatürdeki çalışmanın (Özdemir ve Tekin, 2018) bulgusu bu çalışmayı destekler niteliktedir. Ayrıca Şırnak’taki öğretmenler (Öğel, 2021) üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı ve negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.
 - b) Çizelge 4.7’de görüldüğü üzere *çalışanların duygusal bağlılık düzeyinin çalışanların sergiledikleri özgeci davranışı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği* tespit edilmiştir. Literatürdeki çalışmaların (Gürbüz, 2006; Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007; Arı, 2014; Sökmen, 2020; Uz, 2023) bulguları bu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Ayrıca Ankara'daki Ostim sanayi bölgesinde (Güçel, 2013) 254 kişinin katıldığı çalışmada, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Bu çalışma kapsamında; sağlık çalışanlarının daha düşük duyuşsal sinizm düzeyi ve daha yüksek duygusal bağlılık düzeyi sayesinde onların özgeci davranış düzeyini yükseltmek suretiyle özgeci davranışın hastaneler üzerindeki olumlu etkilerini artırmanın ve böylece hastanelere katkı sağlamanın mümkün olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

- Araştırma kapsamında sağlık personelinin duyuşsal sinizm, duygusal bağlılık ve özgeci davranış düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla *bağımsız örneklem t-testi* yapılmıştır. Araştırma bulguları şöyle özetlenebilir:

- a) *Çalışanların duyuşsal sinizm düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği* tespit edilmiştir. Literatürdeki çalışmanın (Turpoğlu ve Mercanlıoğlu, 2019) bulgusu bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Ayrıca yazındaki çalışmalarda (Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kalağan ve Güzeller, 2010; Helvacı ve Çetin, 2012; Balay, Kaya ve Cülha, 2013; Topkaya vd., 2013; Akbolat, Işık ve Kahraman, 2014; Yavuz ve Bedük, 2016; Ağırdan, 2016; Erer ve Şahin, 2020) örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
- b) *Çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği* tespit edilmiştir. Literatürdeki çalışmaların (Yalçın ve İplik, 2005; Aydın ve Alacahan, 2003; Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen, 2010; Güner 2019; Örgen, 2020) bulguları bu çalışmayı desteklemektedir. Ayrıca yazındaki çalışmalarda (Demirtaş, 2010; Belli ve Ekici, 2012; Kılıklı, Ergün ve Doğan, 2016; Köseoğlu, 2020) örgütsel bağlılığın cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
- c) *Çalışanların özgeci davranış düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği* tespit edilmiştir. Şöyle ki: Kadın sağlık çalışanlarının erkek sağlık çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde özgeci davranış sergiledikleri belirtilmiştir.

Literatürdeki çalışmaların (McGinley ve Carlo, 2007; Sökmen ve Boylu, 2011; Özyer, Orhan ve Dönmez Orhan, 2012; Arı, 2014; Khalinbaylı ve Taş, 2019) bulguları bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Ayrıca yazındaki çalışmalarda (Bolat, Bolat ve Seymen, 2009; Cinay, 2015) örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği; kadınların erkeklere daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri tespit edilmiştir.

Kadının doğuştan gelen anaç bir özelliğe sahip olması, toplumsal kültür yapısı, kadına toplum içinde atfedilen rol gibi durumlar nedeniyle özgecilik davranış düzeyinin kadınlarda daha yüksek olması beklenebilir. Kadınların erkeklere göre empati kurmaya daha yatkın olması, yardımseverlik duygusunun güçlü olması ve iş birliğine daha açık olmaları, özgeciliğin kadınlarda daha güçlü olmasına katkı sağlayabilir. Aynı zamanda, kadınların duygusal yönlerinin fazla olması duyarlılıklarını ve fedakârlılıklarını artırdığı için daha çok özgeci davranış sergileyebileceği de belirtilebilir (Avşaroğlu ve Nurkoyuncu, 2021, s. 3080).

Elde edilen bulgular ışığında; sağlık çalışanlarının duyuşsal sinizm ve duygusal bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği, ancak özgeci davranış düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

- Araştırma kapsamında sağlık çalışanlarının duyuşsal sinizm, duygusal bağlılık ve özgeci davranış düzeylerinin çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla *tek yönlü varyans analizi (ANOVA)* yapılmıştır. Araştırma bulguları şöyle özetlenebilir:

a) Araştırma kapsamında *çalışanların duyuşsal sinizm düzeylerinin çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği* tespit edilmiştir. 1 yıldan daha az çalışanların 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında çalışanlardan daha az sinik olduğu tespit edilmiştir. Literatürdeki çalışmanın (Topkaya vd., 2013) bulgusu bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Ayrıca yazındaki çalışmada; (Ağırdan, 2016) hastanede 1 yıldan az görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin 10-15 yıl arasında görev yapmakta olan çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulgudan hareketle Hakkari Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık çalışanlarının çoğunlukla yeni atanmış olmalarından dolayı duydukları heyecanın fazla olması, kurumu ve kurum personelini yeterince tanımamış olmaları, sağlık personelinin daha az sinik bir tutum içinde olmalarını beraberinde getirebilmektedir.

- b) Araştırma kapsamında çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 11-15 yıl arası çalışan sağlık personelinin, 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında çalışanlardan daha güçlü bir örgütsel bağlılığının olduğu saptanmıştır. Literatürdeki çalışmaların (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Danış, 2019) bulguları bu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Sağlık çalışanlarının Hakkari Devlet Hastanesi'nde yönetim ve çalışma arkadaşlarıyla güçlü ilişkiler kurması, bu ilişkileri hastane ortamının yanı sıra sosyal hayatlarında da sürdürmeleri ve örgüte duydukları güven gibi unsurların, duygusal bağlılıklarını güçlendirdiği ve artırdığı öne sürülebilir.

- c) Araştırma kapsamında *çalışanların özgeci davranış düzeylerinin çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği* tespit edilmiştir. Literatürdeki çalışmaların (Özyer, Orhan, Dönmez Orhan, 2012; Sezgin ve Kılıç, 2012; Arı, 2014; Gürer, 2019) bulguları bu çalışmayı destekler niteliktedir. Ayrıca yazındaki çalışmalarda (Bozkurt, 2007; Berberoğlu, 2013; Baraz ve Şivil, 2017; Abdullah ve Kamil, 2020) örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Özgeci davranış, bireylerin çıkar gözetmeden başkalarının yararına davranması olarak ifade edilebilir (Rushton, Chrisjohn ve Fekken, 1981). Özgeci davranış sergileyen çalışanlar hiçbir karşılık beklemeden örgüt yararına davranışlar sergileyebilirler. Bundan dolayı özgeci davranış sergileyen çalışanlar, iş saatleri boyunca ve ötesinde başkalarına yardım etmeye daha istekli olabilirler. Bu, çalışanların iş saatleri dışında da iş arkadaşlarına destek olma, gönüllü çalışmalar yapma veya ek çaba gösterme eğiliminde olduklarını gösterebilir. Tüm bu etkenlerden ötürü özgeci davranış düzeyi çalışma süresine göre farklılık göstermeyebilir.

Elde edilen bulgular ışığında; sağlık çalışanlarının duyuşsal sinizm ve duygusal bağıllık düzeylerinin çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği, ancak özgeci davranış düzeylerinin çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Araştırmanın Literatüre Katkıları

Bu çalışmada, duyuşsal sinizm ile duygusal bağıllığın özgeci davranış üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Literatür incelendiğinde; bazı çalışmalarda (Yorulmaz ve Çelik, 2016; Doğan, 2019; Cabbar, 2022) örgütsel sinizm, örgütsel bağıllık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Ancak değişkenlerin birbiri üzerindeki etkileri incelenmemiştir. Bu çalışmada ise söz konusu değişkenler boyut bazında (duyuşsal sinizm, duygusal bağıllık, özgeci davranış) ele alınarak hem korelasyonlar hem de etkiler incelenmiştir. Bunların yanı sıra bahsi geçen araştırmalar (Yorulmaz ve Çelik, 2016; Doğan, 2019; Cabbar, 2022) öğretmenler ve akademisyenler üzerinde uygulanmıştır. Bu çalışma ise sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bu çalışmada duyuşsal sinizm, duygusal bağıllık ve özgeci davranış düzeyleri cinsiyet ve çalışma süresine göre de incelenmiştir. Bu yönleriyle bu çalışma literatürdeki çalışmalardan (Yorulmaz ve Çelik, 2016; Doğan, 2019; Cabbar, 2022) farklılaşmakta ve literatüre katkı sağlamaktadır.

Araştırmanın sınırlılıkları

Araştırma zaman ve maliyet gücünü nedeniyle Hakkari Devlet Hastanesi'nde gerçekleştirilmiştir. Hakkari ili merkezde tek hastanenin olması ve burada çalışan sağlık çalışanları ile çalışmanın yürütülmesi bu çalışmanın kısıtı olarak görülmektedir.

Öneriler

• Gelecek araştırmalar için şu öneriler sıralanabilir:

Bu çalışma Hakkari Devlet Hastanesi'nde sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Gelecek araştırmalar için araştırma modeli ve hipotezleri farklı örneklem grupları üzerinde test edilerek yeni çalışmalar yapılabilir.

Araştırmanın Hakkari Devlet Hastanesi ile sınırlı olduğu göz önüne alındığında, araştırma modeli Hakkari dışında kamu ve özel hastanelerde uygulanarak karşılaştırma yapılabilir.

Çalışmada veriler sağlık çalışanlarından anket yöntemi ile toplanmış ve nicel veri analizi yapılmıştır. Görüşme, gözlem, odak grup gibi diğer yöntemler kullanılabilir.

• ***Yöneticilere öneriler şu şekilde sıralanabilir:***

Sağlık çalışanlarının duyuşsal sinizm düzeylerini azaltmak için destekleyici bir yönetim anlayışının benimsenmesi ve çalışanlara değer verildiğini hissettiren çeşitli uygulamaların gerçekleştirilmesi etkili olabilir.

Sağlık çalışanlarının tayin haklarına sahip olmaları, görev sürelerinin belirli bir aralıkta olması, Hakkari'nin küçük bir şehir olmasından kaynaklı sosyal hayatın neredeyse yok denecek kadar az olması ve Hakkari'nin coğrafi konumu ile ulaşım zorlukları gibi unsurlar, duygusal bağlılığı azaltabilir. Duygusal bağlılığı güçlendirmek adına güvenilir bir çalışma ortamının oluşturulması, açık iletişim kanallarının oluşturulması, yönetimin ve çalışma arkadaşlarının desteğinin sağlanması, iş arkadaşları arasında uyumun sağlanması, iş rollerinin iyi bilinmesi, çalışanların kararlara katılımının sağlanması, personelin alanlarına göre eğitimler alması, personelin kendini geliştirmesine yönelik eğitimlere gidebilmesi vb. faktörlere dikkat edilerek sağlık çalışanının duygusal bağlılıkları güçlendirilebilir.

Ayrıca bu çalışmada sağlık çalışanlarının özgeci davranış düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Özgeci davranışlar, gönüllü ve fedakârca eylemleri kapsamaktadır. Hakkari ilinde tek hastane olması ve yüksek hasta yoğunluğu, sağlık çalışanlarının iş yükünü ve stres seviyelerini artırabilmektedir. İş yükü, sınırlı kaynakların daha fazla kullanımı anlamına gelir, bu da sağlık çalışanlarının hem fiziksel hem de duygusal olarak tükenmiş hissetmelerine yol açabilir ve özgeci davranışını azaltabilir. Yoğun iş temposu ve uzun çalışma saatleri, sağlık çalışanlarının başkalarına yardım etme konusunda daha az zaman ve enerjiye sahip olmalarına neden olabilir, bu da gönüllü ve fedakârca davranışları sınırlayabilir. Aşırı yoğunluk, stres ve tükenmişlik riskini artırarak, sağlık çalışanlarının özgeci davranışını olumsuz etkileyebilmektedir. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının özgeci davranış düzeylerinin daha yüksek düzeyde olabilmesi için çeşitli çalışmalar ve stratejiler uygulanabilir. Özgeci davranış düzeylerinin

güçlendirilmesi, hem ekip çalışması hem de hasta memnuniyeti ve tedavi sonuçları açısından önemlidir. İşte bu amaçla yapılacak bazı çalışmalar şu şekilde sıralanabilir:

Eğitim ve farkındalık programları: Özgecilik kavramını tanıtan eğitimler düzenlenebilir. Özgecilik nedir, neden önemlidir, nasıl geliştirilebilir gibi konuları işleyerek, sağlık çalışanlarının bu davranışları nasıl sergileyebileceğini anlamaları sağlanabilir. Bu eğitimlerin yanı sıra interaktif ve katılım odaklı eğitimler de düzenlenebilir. Grup çalışmaları, rol oynama gibi etkinliklerle çalışanların birbirleriyle etkileşimi artabilir.

Örnek olaylar ve vaka analizleri: Gerçek hayattan örnekler ve vaka analizleri üzerinden, özgecilik davranışının olumlu etkilerini gösteren örnekler incelenebilir. Bu tür etkinlikler, sağlık çalışanlarının özgecilik davranışını nasıl güçlendirebileceklerini daha iyi anlamalarına yardımcı olabilir.

Empati geliştirme eğitimleri: Sağlık çalışanlarının empati becerilerini geliştirmelerine yönelik eğitimler düzenlenerek özgecilik davranışı artırabilir.

Destekleyici çalışma ortamı sağlama: Sağlık çalışanlarının iş yükünü azaltacak, stresi yönetmelerine yardımcı olacak ve iş birliğini teşvik edecek bir çalışma ortamı sağlamak önemlidir. Pozitif bir çalışma ortamı, özgecilik davranışının gelişmesine katkı sağlayabilir.

Bu alanda yapılan çalışmalar, sağlık çalışanlarında farkındalık yaratarak sağlık hizmetlerinin kalitesini artırabilir ve özgecilik ile empati gibi niteliklerin gelişimi teşvik edilebilir. Bu durum, sağlık çalışanı-hasta ilişkilerini daha anlaşılır hale getirerek hastalara daha iyi hizmet sunulmasını sağlayabilir. Bu bağlamda, sağlık çalışanlarının topluma daha fazla katkı sunmaları sağlanabilir.

Sağlık sektöründeki bu tür iyileştirmelerin; çalışanların sinik tutumlarının azalmasına, örgütsel bağlılıklarının artmasına ve dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemelerine katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

KAYNAKLAR

- Abdulla, M. H. ve Shaw, J. D. (1999). Personal factors and organizational commitment: Main and interactive effects in the United Arab Emirates. *Journal of Managerial Issues*, XI(1), 77-93.
- Abdullah, M. R. ve Kamil, N. L. M. (2020). Demographic characteristics and organisational citizenship behaviour in public institutions. *Institutions and Economies*, 12(2), 89-105.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Adıgüzel, O., Tanrıverdi, H. ve Sönmez Özkan, D. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 235-260.
- Agarwal, S. ve Ramaswami, S. N. (1993). Affective organizational commitment of salespeople: An expanded model. *Journal of Personal Selling Sales Management*, 13(2), 49-70.
- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Duygusal bağlılık içsel motivasyon ilişkisi: Antalya’da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 135-156.
- Ağırdan, Ö. (2016), *Örgütsel sinizm: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84(5), 888-918.
- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual review of psychology*, 52(1), 27-58.
- Ak, B. (2010). Parametrik Hipotez Testleri. Şeref Kalaycı (Ed.). *SPSS uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri içinde* (s.73-829).Ankara:Asil yayınları.
- Akbolat, M., Işık, O. ve Kahraman, G. (2014). Sağlık çalışanlarının sinik davranışlar gösterme eğilimi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 84-95.

- Akçay, V. H. (2017). Örgütlerde iş rolü algıları, sinizm ve algılanan performans arasındaki ilişki. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 476-486.
- Akçin, K. (2021). İş performansı belirleyicilerinden örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sapma davranışı ve görev performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 317-329.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- Akduman Yetim, S. ve Ölmez Ceylan, 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.
- Akgündüz, Y. ve Güzel, T. (2014). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-17.
- Akın, U. (2015). The relationship between organizational cynicism and trust in schools: A research on teachers. *Education and Science*, 40(181), 175-189.
- Akıncı, Z. (2006). Örgütsel bağlılığın isteğe bağlı işgücü devir hızı ve iş tatmini üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 3(2), 26-34.
- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Aksoy, S. (2012). *Etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansa etkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aktuna, H.C. (2020). *Örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi: Paraya yönelik tutumun düzenleyici rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akyürek, Ç. E., Toygar, Ş. A. ve Şener, T. (2013). Örgütsel kültür ve alt kültürün örgütsel bağlılığa etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 12(2), 55-62.

- Akyüz, B. ve Eşitti, B. (2015). Hizmet işletmelerinde örgütsel bağlılığın iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Çanakkale örnekleminde bir araştırma. *Bartın University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences /Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 23-39.
- Akyüz, İ. ve Yurduseven, N. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16), 61-76.
- Alanoğlu, M. ve Demirtaş, Z. (2019). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (49), 1-16.
- Alev, S. (2020). Okullarda örgütsel sinizmin yordayıcısı olarak lider-üye etkileşimi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 10(2), 347-360.
- Alhas, F. (2023). İş tatminin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1530-1562.
- Alıcı, B. ve Yalçinkaya, M. (2019). Öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin iş stresi düzeylerine göre incelenmesi. *Folklor/Edebiyat*, 25(97), 213-229.
- Alif, S.S. (2023). Impact of organizational behavior on job satisfaction with Its effect on organizational performance. *Research on Humanities and Social Sciences*, 13(3), 14-21.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allison, B. J., Voss, R. S. ve Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-288.
- Alpsoy, A. (2018). *Akademisyenlerin iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ile öz yeterliliğin aracı rolü üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Altaş, S. S. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2007). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkileri: Bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 7(28), 47-57.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Altınöz, M., Çöp, S., Kervancı, F. ve Seyfert, B. (2011). Die beziehung zwischen der organisatorischen gerechtigkeitswahrnehmung und dem organisatorischen zynismus: Eine studie in den 4 und 5 sternehotels in Ankara. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(3), 29-54.
- Andersson, L. M. ve 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.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, (26), 1-14.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, (4), 479-485.
- Arı, G. (2014) *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: 4 ve 5 yıldızlı otel uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arı, M., Gülova, A.A. ve Köse, S. (2017). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık davranışının ilişkisi: Bir sağlık kuruluşunda araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1), 43-51.
- Arslan, A. ve Şimşek, G. (2018). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği. *Journal of Travel and Tourism Research*, (13), 115-134.
- Arslan, H. B. ve Ulaş, D. (2004). İstihdamın korunması ve işten çıkarılanlara uygulanan yardımlar. *Ege Academic Review*, 4(1), 102-114.

- Arslan, S. ve Üngüren, E. 2017. Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Alanya Belediyesi'nde bir araştırma, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 26(4), 43-84.
- Arslantaş, C. C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 261-286.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Aslan, Ş. (2009). Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: "Kurumda çalışma yılı" ve "ücret" değişkenlerinin rolü. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 256-275.
- Atakan Duman, Ş., Paşamehmetoğlu, A. ve Poyraz, A. B. (2013). Örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Business Economics*, 2(4), 75-89.
- Ataman, G. (2009). *İşletme yönetimi temel kavramlar ve yeni yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Atay, Ö. (2012). *Çalışma yaşamında stres ve örgütsel bağlılığa etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atwater, L. E., Waldman, D. A., Atwater, D. ve Cartier, P. (2000). An upward feedback field experiment: Supervisors cynicism, reactions, and commitment to subordinates. *Personnel Psychology*, 53(2), 275-297.
- Avcı, D., Aydın, D. ve Özbaşaran, F. (2013). Hemşirelik öğrencilerinde empati-özgecilik ilişkisi ve özgeci davranışın bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(2), 108-113.
- Aven, F. F., Parker, B. ve McEvoy, G. M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: A meta analysis. *Journal of Business research*, (26), 63-73.
- Avşaroğlu, S. ve Nurkoyuncu, S. (2021). Kadınlar ve özgecilik. *Social Sciences Studies Journal (Sssjournal)*, 7(85), 3075-3085.

- Ayar, H. (2021). İş yeri rekreasyonunun örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 171-179.
- Aydın, S. ve Alacahan, O. (2023). Örgütsel bağlılığa etki eden bireysel faktörlerin sağlık çalışanları üzerinden incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 241-256.
- Aydin, M. ve Akdag, G. (2016). The relationship between organizational commitment and organizational cynicism among hotel employees in southeastern Anatolia region of Turkey. *Eurasian Journal of Business and Management*, 4(4), 81-89.
- Aydıntan, B. ve İyidemirci, H. (2018). Motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma; Ostim organize sanayi bölgesi örneği. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(3), 131-144.
- Aydoğ, G. (2020). *Kişilik özelliklerinin üretkenlik karşısı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydoğan, O. (2008). *İş stresinin örgütsel tükenmişlik ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Kamu sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Aykaç, E. (2016). *Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karabük: Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aziz, K., Shahzadi, I., Awais, M., Hasnain, S. S. U. ve Rahat, Q. (2017). Does abusive supervision influence organizational citizenship behavior? Testing the mediation effects of organizational cynicism. *International Journal of Management Excellence*, 9(3), 1146-1154.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir inceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 163-184.
- Bahadır, M. ve Levent, A. F. (2022). The mediating role of the locus of control in the impact of organizational trust on organizational cynicism. *International Journal of Modern Education Studies*, 6(1), 133-158.

- Bakan, İ. (2018). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. İkinci baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakhshi, A., Sharma, A. D. ve Kumar, K. (2011). Organizational commitment as predictor of organizational citizenship behavior. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 78-86.
- Bal, V. (2014). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Manisa'daki eğitim kurumlarında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1-9.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)*.Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R., Kaya, A.ve Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Baldwin, S. (2006). *Organisational justice*. Brighton: Institute fo Employment Studies. 1-13.
- Balıkçıoğlu, S. (2013). *Seyahat işletmeciliği ana bilim dalı Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baraz, A. B. ve Şivil, H. (2017). X ve y kuşağı öğrencilerin demografik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 93-126.
- Barling, J. ve Phillips, M. (1993). Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study. *The Journal of Psychology*, 127(6), 649-656.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer yayınları.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2005). Çalışma yaşamında tükenmişlik: Sosyal hizmet uzmanları ile hemşireler üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 16(2), 57-70.
- Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.

- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M. ve Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39(2), 464-482.
- Belli, E. ve Ekici, S. (2012). Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin örgütsel bağlılıklarının araştırılması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14(2), 171-178.
- Benkhoff, B. (1996). Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for research and policy. *Personnel Review*, 26(1/2), 114-131.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Beşiktaş, İ. (2009). *İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Biçici Y. ve Nehir S. (2020). Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Bilimleri Dergisi (SHYD)*, 7(2), 177-86.
- Biçici, Y. (2019). *Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- Bilgili, H. ve Tekin, E. (2019). Örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisi üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 2165-2200.
- Blau, G. J. ve Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.

- Blau, G. ve Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15 (1), 115-127.
- Blau, P.M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193-206.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Bolat, O. İ. (2011). Lider üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 63-80.
- Bolat, O. İ., Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239.
- Bolon, D.S.(1997). Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Healthcare Management*, 42(2), 221-241.
- Borman, W. C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13(6), 238-241.
- Boz, D., Duran, C. ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Börk, A ve Adıgüzel, O. (2015). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Kıyı Ege bölgesi’ndeki bankacılık sektörü üzerine bir çalışma. *Electronic Turkish Studies*, 10(10), 249-266.

- Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. Unpublished Doctoral Dissertation, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *In Eastern Academy of Management Proceedings*. Philadelphia, 150-153.
- Brandes, P. ve Das, D. (2006). Locating behaviour cynicism at work: Construct issues and performance implications. *P. Perrewe ve D. Ganster (Ed). Employee Health, Coping and Methodologies*, 233-266.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Bulut, M. B. ve Hovardaoğlu, İ. S. (2018). Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin yatırım modeli çerçevesinde incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi/Journal of International Social Research*, 11(56), 270-289.
- Büyükyılmaz, O. ve Alper Ay, F. (2017). Etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 209-233.
- Cabbar, G. (2022). *Eğitim örgütlerindeki örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Giresun: Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Camcı, V. (2013). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Can, A. (2019). *Kiş-i-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama*: Karaman: Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Canbek, M. ve Kanbur, E. (2019). Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde yaşın düzenleyici rolünün incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1493-1502.

- Candan, H. ve Yetim, Ş. (2018). Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma: Karaman örneği. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(29), 3440-3454.
- Cankül, D., Kılıç, İ. ve Doğanterkin, A. (2018). Restoran çalışanlarının algılamış oldukları örgütsel güven düzeylerinin örgütsel vatandaşlık ve iş performansına etkisi: Eskişehir örneği. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 6(1), 372-389.
- Carmeli, A. ve Josman, Z. E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behaviors. *Human Performance*, 19(4), 403-419.
- Carmeli, A. ve Colakoglu, S.N (2005). The relationship between affective commitment and organizational citizenship behaviors: The moderating role of emotional intelligence. *Research on Emotion in Organizations*, (1), 77-93.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208.
- Cengiz, A.A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir’de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Chib, S. (2016). Study on organizational commitment and workplace empowerment as predictors of organization citizenship behaviour. *Scholedge International Journal of Management & Development*, 3(3), 63-73.
- Cihangiroğlu, N. (2009). *Örgütsel bağlılığın belirleyicileri olarak örgütsel adalet ve kararlara katılım*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cihangiroğlu, N. (2011). Askeri doktorların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53(1), 9-16.

- Cinay, F. (2015). *İlkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 539-558.
- Conway, E. (2004). Relating career stage to attitudes towards HR practices and commitment: Evidence of interaction effects?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 417-446.
- Cook, W. W. ve Medley, D. M. (1954). Proposed hostility and pharisaic-virtue scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38(6), 414-418.
- Costa Jr, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R. ve Williams Jr, R. B. (1986). Cynicism and paranoid alienation in the Cook and Medley HO Scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(3), 283-285.
- Coyle-Shapiro, J. A. ve Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774-781.
- Çakınberk, A. ve Demirel, E. T. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 103-119.
- Çakır, E. ve Kacı, Ü. (2018). İşletmelerde oryantasyon eğitiminin örgütsel sinizme ve örgütsel bağlılığa etkisi: Aydın organize sanayi bölgesinde bir uygulama. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 124-149.
- Çalış, S. (2019). *Örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi (bir belediye örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çankaya, M. (2018). Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 287-306.
- Çankaya, M. ve Çiftçi, G. E. (2020). Hastane çalışanlarının toksik liderlik ve örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(2), 273-298.

- Çankır, B. (2016). *Çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çankır, B. (2019). Örgütlerde duygusal bağlılık ve performans ilişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 155-177.
- Çarıkçı, İ., Kanten, S. ve Kanten, P. (2010). Kişilik, duygusal zekâ ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 41-65.
- Çarıkçı, İ.H. ve Küçükeşmen, E. (2017). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre analizi: Isparta örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 745-756.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2),153-168.
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Ülker, F. (2014). Lider-üye etkileşimi ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (28), 35-58.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çelik, O. T.ve Üstüner, M. (2018). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(1), 120-135.
- Çer, K. S. ve Eysel, C. Ş. (2021). Kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Özel bir eğitim kurumunda bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(10), 92-106.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2012). Örgüt kültürünün rol ötesi olumlu davranışlara olan etkisi: Örgütsel bağlılığın aracı değişken rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 197-211.

- Çetin, Z. (2023). Sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde etik iklimin rolü: Bilişim sektöründe bir uygulama. *Holistic Economics*, 2(2), 57-71.
- Çetinkaya, F. F. ve Özkara, B. (2015). Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 72-91.
- Çetinkaya, F. F., Altıntaş, M. ve Çakır, T. (2023). Sağlık çalışanlarında iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ampirik bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 15(3), 199-210.
- Çetinkaya, F.F. (2018). Psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 652-674.
- Çevik Tekin, İ. ve Bedük, A. (2015). A study on measuring public and private hospital employees' organizational commitment and organizational cynicism levels: *The case of Konya. International Journal of Research in Business Studies and Management*. 2(2), 1-15.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. ve Alioğulları, Z. D. (2013). The relationship between organizational silence and organizational citizenship behavior: A survey study in the province of Erzurum, Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (99), 314-321.
- Çırpan, H. 1999. *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: Bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çıtak, Z. (2010). *Motivasyon ve iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışın etkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiçek, H. ve Çakar, H. (2019). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(24), 379-404.
- Çillik, A. ve Tok, T. N. (2023). The relationship between teachers' organizational commitment levels and organizational cynicism perceptions. *E-International Journal of Educational Research*, 14(6), 236-251.
- 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.

- Çolak, M. ve Erdost, H. E. (2004). Organizational justice: A review of the literature and some suggestions for future research. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 51-84.
- Çöl, G. (2022). The effects of organizational cynicism on turnover intention and an application. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 6(2), 160-181.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Danış, A. (2009). *Anadolu teknik ve anadolu meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (İzmit örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Darden, W. R., Hampton, R. ve Howell, R. D. (1989). Career versus organizational commitment: Antecedents and consequences of retail salespeople's commitment. *Journal of Retailing*, 65(1), 80-106.
- De Bakker, E. (2007). Integrity and cynicism: Possibilities and constraints of moral communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 20(1), 119-136.
- Dean, J.W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998) Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, (23), 341-352.
- DeCotiis, T.A. ve Summers, T.P. (1987) A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, 40(7), 445-470.
- Delken, M. (2004). Organizational cynicism: A study among call centers. *Unpublished Master Thesis*. Faculty of Economics and Business Administration University of Maastricht.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 315-326.
- Demir, N. (2009). Sosyal değişim teorisi çerçevesinde örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve güvenin ılımlaştırıcı etkisi. *Öneri Dergisi*, 8(31), 197-208.

- Demir, C. ve Öztürk, U. C. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Demir, H., Mete, M. ve Erçelik, M. A. (2023). Örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkide örgütsel kültürün aracı rolü: Bitlis’ te özel bir hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(4), 2698-2710.
- Demir, M., Ayas, S. ve Yıldız, B. (2018). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 231-254.
- Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2010). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: Farklı sektörlere yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. ve Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33-48.
- Demirel, N. (2015). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. (Gaziantep Şehitkâmil ilçesi örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirtaş, H. (2010). The organizational commitment and job satisfaction among teachers working at private courses. *Inonu University Journal of the Faculty of Education (INUJFE)*, 11(2), 177-206.
- Dhar, R. L. (2009). Cynicism in the indian IT organizations: An exploration of the employees perspectives. *Qualitative Sociology Review*, 5(1), 152-175.
- DiPaola, M. F. ve Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88(3), 35-44.
- Doğan, Ö. (2019). Öğretim görevlilerinin örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişki. *14.Uluslararası Eğitimi Yönetimi Kongresi. 02 - 04 Mayıs 2019, İzmir-Türkiye*, 410.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.

- Duman, B. (2004). Attribution theory (katkı= anlam yükleme teorisinin) öğrenme öğretme sürecinde öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği üzerindeki etkisi. 13. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya: İnönü Üniversitesi, 1-17.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2018). *Sosyal bilimlerde SPSS’le veri analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, (6)2, 210-219.
- Eaton, J.A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Dissertation of Master of Arts. Toronto: York University, Faculty of Graduate Studies.
- Ece, S. ve Algur, A. (2020). Örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki yordayıcı etkisine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Toplumsal Bilimler Dergisi*, 4(1), 90-109.
- Efeoğlu, E. ve İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Ekici, S., Hacıcaferoğlu, B. ve Çalışkan, K. (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı spor örgütlerinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(2), 40-57.
- Erdirençlebi, M. ve Yazgan, A. E. (2017). Mobbing, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve bunların algılanan çalışan performansı üzerine etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 267-284.
- Erdoğan, İ. (2010). *Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (6), 17-36.

- Erdoğmuş, N. ve Beyaz, M. (2002). Başarı değerlemede atfetme hatası ve bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (4), 65-83.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, s. 514-524.
- Eren, E. (2020). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (Onyedinci Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erer, B. ve Şahin, M. (2020). Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi: Konya ili örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2944-2959.
- Ergeneli, A. (2017). *Örgütsel Davranış-örgüt ve birey*. (Birinci basım). Ankara: Nobel Yayıncılık
- Ergun, T. (1975). Uluslararası örgütlerde bağlılık kavramı, Amme İdaresi Dergisi. *Ankara, TODAİE*, 8(4), 98-99.
- Ergül, H. F. (2006). Kurumlarda ücret, ücret sistemleri ve ücret-başarı ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(18), 92-105.
- Erkal, E. A. ve Naktiyok, A. (2021). İşte var olamama bağlamında örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerine etkisi: Atatürk Üniversitesi HELİTAM örneği. *Journal of Life Economics*, 8(4), 443-454.
- Erkmen, T. ve Bozkurt, S. (2011). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXXI (II), 197-228.
- Erok, M. (2018). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Karaman ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ersen, N., Karayiğit, Ö., Akyüz, İ. ve Bayram, B. Ç. (1983). Orman ürünleri işletmelerinde örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisinin araştırılması: Trabzon örneği. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 23(3), 917-925.
- Ertosun, A., Genç, N. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2016). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 43-53.

- Ertosun, Ö. (2023). Rol stresi ve sinizm ilişkisinde öz-yeterliliğin rolü: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Business Economics and Management Research Journal*, 6(1), 122-138.
- Eryeşil, K. ve Öztürk, M. (2016, May). The relationship between organizational cynicism and burnout: A field research in health sector. *In Second Sarajevo International Conference on Social Sciences*, s. 47-56.
- Et Oltulu, E. (2021). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş doyumuna etkisi, kamu sağlık kuruluşlarında bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Evans, W. R., Goodman, J. M. ve Davis, W. D. (2010). The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism, OCB, and employee deviance. *Human Performance*, 24(1), 79-97.
- Fatima, A., Salah-Ud-Din, S., Khan, S., Hassan, M. ve Hoti, H. A. K. (2015). Impact of organizational silence on organizational citizenship behavior: Moderating role of procedural justice. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(9), 846-850.
- Fayganoğlu, P. (2021). İş aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 2(40), 293-321.
- Fettahlioğlu, Ö.O. (2015). Günümüz işletmelerinin temel hastalığı: Örgütsel sinizme yönelik algılamaların, tükenmişlik boyutları üzerine etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (3), 178-191.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Kron&Steel Symposium*. 02-04 April 2012, Karabük, 1250-1255.
- Freedman, J. L., Sears, D. O., Carlsmith J. M. (2003). *Sosyal psikoloji* (Çeviri: Ali Dönmez). Ankara: İmge Kitabevi.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H. J. (1977). Burn-out: Occupational hazard of the child care worker. *Child Care Quarterly*, 6(2), 90-99.
- Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N. ve Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8(3), 305-314.

- Geçikli, F. ve Atılgan, S. S. (2020). Örgütsel adaletin örgütsel sinizme etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (Aralık Özel Sayı), 289-312.
- Genç, E. (2018). Kamu çalışanlarında algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 169-183.
- Gezeroğlu, E. ve Akyavuz, E.K. (2021). Öğretmenlerin örgütsel politika ve örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Muallim Rifat Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 44-59.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Gökberk, M. (2004). *Felsefe tarihi*. (On Beşinci Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gökçe, S. G., Emhan, A., Özer, Z. ve Kaya, A. (2017). Sinizim, kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin analizi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1), 93-108.
- Göksel, A. ve Aydın, B. (2012). Lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi:Görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2), 247-271.
- Görgün, A. (2023). *Hizmetkar liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisinde lidere güvenin aracı rolü: Çukurova Bölgesi Büyükşehir Belediyeleri üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Graham, J. W. (2000). Promoting civic virtue organizational citizenship behavior: Contemporary questions rooted in classical quandaries from political philosophy. *Human Resource Management Review*, 10(1), 61-77.
- Graham, J. W. ve Van Dyne, L. (2006). Gathering information and exercising influence: Two forms of civic virtue organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, (18), 89-109.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503.

- Güçel, C. (2013). Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi örgütsel adaletin aracılık rolü: İmalat işletmelerine yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 173-190.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Güler, N. (2013). Üniversite çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışı: Gazi Üniversitesinde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Güllüoğlu, Işık, Ö. (2015). A research on the relationship between organizational commitment and organizational cynicism. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 1(40), 77-97.
- Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma/The relationship between organizational culture and organizational commitment: An empirical research on employees of service sector. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.
- Gültekin, S. (2014). Psikolojik sözleşme ihlali ile örgüte karşı sinik tutum arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gültekin, V.M., Paksoy, H.M. ve Özbezek, B.D. (2021). Öğretmenlerde psikolojik sözleşme ihlal algısının işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerine etkisi. *The Journal of Academic Social Science*, (120), 204-218.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, B. A. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Gün, G. (2016). Örgütsel sinizm ile iş tatmin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Turizm sektöründe bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 253-266.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması. Uzmanlık yeterlik tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.

- Gürbüz, F. G. ve Dede, E. (2017). Örgütsel güvenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri: Ortaokul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (12), 106-125.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri-Felsefe, Yöntem, Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Gürer, A.C. (2019). *Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetine etkisi: Yerel yönetimlerde bir araştırma Bursa Büyükşehir Belediyesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güröl, B. (2013). *Takım çalışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik uygulamalı bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hall, D. T., Schneider, B. ve Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (229), 298-306.
- Hancıoğlu Başköy, Y., Demir Uslu, Y. ve Sezgül, F. S. (2023). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Tekstil sektöründe bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41(4), 602-629.
- Hançerlioğlu, O. (1995). *Düşünce tarihi*. (Altıncı Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Helvacı M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume*, 7(3), 1475-1497.

- Hrebiniak, L. G. ve Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.
- Işık, A. (2019). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Akçakoca örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Düzce: Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Iverson, R. D. ve Buttigieg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: can the 'right kind' of commitment be managed?. *Journal of Management Studies*, 36(3), 307-333.
- İlhan, A. ve İnce, E. (2015). Takım çalışması ve takım etkinliğini belirleyen faktörlerin ölçülmesi: Gaziantep Üniversitesinde bir uygulama. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 127-152.
- İnalolu, S. ve Erigüç, G. (2000). Örgüt kültürü personelin ve yöneticilerin değerlendirmeleri açısından bir karşılaştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 1-29.
- İnandı, Y. ve Büyüközkan, A. S. (2013). The effect of organizational citizenship behaviours of Pprimary school teachers on their burnout. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(3), 1545-1550.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İnce, M. ve Turan, Ş. (2011). Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's public institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, (37), 104-121.
- İnce, M., Bedük, A. ve Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 423-446.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum algı iletişim*. (Beşinci Baskı). İstanbul: Beykent Üniversitesi.
- İpek, Ç. (2019). *Örgütlerde sinizm ve performans etkileşimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- İplik, F. N. (2015). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- İslamoğlu, H. ve Alınçık, Ü. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jafari, P. ve Bidarian, S. (2012). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (47), 1815-1820.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Doctoral Dissertation. Florida: The Florida State University.
- Johnson, J. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647.
- Jones, R. (2002). Declining altruism in medicine: Understanding medical altruism is important in workforce planning. *324(7338)*, 624-625.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kacmar, K. M. ve Baron, R. A. (1999). Organizational politics. *Research in Personnel and Human Resources Management*, (17), 1-39.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş 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*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (27), 83-97.
- Kale, A. ve Akgündüz, Y. (2019). Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları, iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri ilişkisi: Mersin ilinde bir uygulama. *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 31-49.
- Kanbur, A. ve Kanbur, E. (2015). Lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizme etkisi: Algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 7(2), 193-216.
- Kanbur, E. ve Özyer, K. (2016). Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performanslarına etkisi. *Journal of Management and Economics Research*, 14(2), 264-275.
- Kanter, D.L. ve Wortzel, L.H. (1985). Cynicism and alienation as marketing considerations: Some new ways to approach the female consumer. *Journal of Consumer Marketing*, 2(1), 5-15.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, (11), 413-422.
- Kanoğlu, Ü. (2015). *Bilişim sektöründe dış kaynak kullanımının örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlığa etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Bahçeşehir Üniversitesi.
- Kaplan, M. ve Fırat, E. (2022). Çalışmaya tutkunluk ve algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(1), 549-564.
- Kaplanseren, S. ve Örüçü, E. (2018). İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(1), 1-19.
- Karaaslan, A., Ergun Özler, D. ve Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 135-160.

- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri Dergisi*, 9(34), 137-153.
- Karadal, K., Sabuncuoğlu, Z. ve Uçar, A. C. (2021). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Otomotiv sektörü araştırması. *EUropean Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 5(Özel Sayı 1), 221-241.
- Karakulle, İ. ve Aydın, E. (2022). Etik liderlik davranışının örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri üzerine bir araştırma: Kastamonu ve Sinop otel işletmeleri örneği. *The International New Issues in Social Sciences*, 10(1), 103-132.
- Karaman, A. ve Aylan, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Karataş, A. (2016). Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma (kurum değiştirme) niyeti ilişkisi (Kamu kurumlarında çalışan personel üzerinde bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (53), 71-83.
- Kart, M. (2015). *Örgütsel sinizm bağlamsal performans ve etik ideoloji*. (İkinci Basım).Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kasalak, G. ve Güneri, B. (2017). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sinizm ve örgüt adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (11), 416-434.
- Kataria, A., Garg, P. ve Rastogi, R. (2013). Does psychological climate augment OCBs? The mediating role of work engagement. *The Psychologist-Manager Journal*, 16(4), 217-242.
- Kavak, B. (2013). *Pazarlama ve Pazar Araştırmaları, Tasarım ve Analiz*. Ankara: Detay yayıncılık.
- Kaya, M. ve Filiz, M. (2020). Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi: Artvin ili örneği. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 8(1), 111-122.
- Kaya,P.A.(2000). Sosyal adaletin teorik çerçevesi üzerine bir değerlendirme. Prof. Dr. N. Ekin'e Armağan. Ankara: *TUHİS yayınları*, (38), 229-244.
- Kayış, A. (2010). Güvenilirlik analizi (Reliability analysis). Ş. Kalaycı(Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde* (s. 401- 419). Ankara: Asil Yayınları.

- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (Post-Hoc) teknikleri, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 51-64.
- Kelloway, E. K., Loughlin, C., Barling, J. ve Nault, A. (2002). Self-reported counterproductive behaviors and organizational citizenship behaviors: Separate but related constructs. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 143-151.
- Khalımbaylı, K. ve Taş, B. (2019). Üniversite öğrencilerinde özgecilik ve mükemmeliyetçilik anlayışı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 1564-1593.
- Khatibi, A., Asadi, H. ve Hamidi, M. (2009). The relationship between job stress and organizational commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, 2(4), 272-278.
- Kılıç, E. (2010) *Örgütsel bağıllık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yabancılaşma arasındaki ilişki-çağrı merkezi çalışanları üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıçlar, A. ve Harbalıoğlu, M. (2014). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 328-346.
- Kılıklı, M. ve Ergün, M. E. ve Doğan, İ. (2016). Taşrada çalışan kamu çalışanlarının örgütsel bağıllığının çeşitli değişkenler ile incelenmesi. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Social Science Institute*, 8(17), 502-517.
- Kıraç, R. ve Öztürk, Y.E. (2019). İş-aile çatışması ve örgütsel sinikliğin örgütsel bağıllıkla ilişkisinin incelenmesi. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 21(3).
- Kidd, J. M. ve Smewing, C. (2001). The role of the supervisor in career and organizational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 25-40.
- Kidder, D. L. (2002). The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 28(5), 629-648.

- Koçak, H. (2017). *İşletmelerde örgütsel bağlılık kavramı ve iş performansı üzerindeki etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçel, T. (2020). *İşletme yöneticiliği*. (On sekizinci Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koçoğlu Sazkaya, M. ve Türközü, Ö. (2020). Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizm üzerine etkisinin incelenmesi: Çağrı merkezi sektöründe bir araştırma. *ADAM AKADEMİ Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 399-424.
- Konovsky, M. A. ve Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253-266.
- Korkmaz, B. (2020). *İtfaiye teşkilatı çalışanlarının takım çalışması tutumları ve örgütsel vatandaşlıkları ile ilgili davranış değerlendirmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, C. ve Arabacı, İ. B. (2013). Primary and high schools teachers' perceptions of organizational citizenship.(Malatya Province Sample) *İlköğretim Online*, 12(3), 770-783.
- Korkmaz, O. ve Aydemir, S. (2015). Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 140-165.
- Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M. ve Sapienza, H. J. (1995). Building commitment, attachment, and trust in strategic decision-making teams: The role of procedural justice. *Academy of Management Journal*, 38(1), 60-84.
- Kök, S. B. ve Özcan, B. (2012). Örgüt kültürünün oluşumunda etkili olan faktörler ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(2), 113-131.
- Kökalan, Ö. ve Anaş, K. (2016). Çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi: Vakıf üniversiteleri üzerine bir çalışma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, XI (II), 97-109.
- Köklü, N. (1995). Tutumların ölçülmesi ve likert tipi ölçeklerde kullanılan seçenekler. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 28(2), 81-93.

- Köse, H. ve Özer, G. (2013). Profesyonel özelliklerin desteklenmesinin örgütün adaptif performansına etkisi: Örgütsel bağlılığın aracılık rolünün yapısal eşitlik modeli ile testi. *Business and Economics Research Journal*, 4(4), 87-102.
- Köseoğlu, G. (2020). Mali müşavirler ve muhasebecilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisi: İstanbul’da bir uygulama. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 107-119.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C.T. ve Öncel A. (2017). Examining the relationship between teachers’ organizational justice perceptions and organizational cynicism levels. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 18(1), 01-14.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Kuşcu, C. (2020). *Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak: Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: Hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37.
- Lambe, C. J., Wittmann, C. M. ve Spekman, R. E. (2001). Social exchange theory and research on business-to-business relational exchange. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 8(3), 1-36.
- Lambert, S. J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12(4), 341-363.
- Lämsä, A. M. ve Savolainen, T. (2000). The nature of managerial commitment to strategic change. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(6), 297-306.
- Lay, Y., Basana, S. R. ve Panjaitan, T. W. S. (2020). The effect of organizational trust and organizational citizenship behavior on employee performance. *SHS Web of Conferences*, (76), 1-7.

- Leong, C. S., Furnham, A. ve Cooper, C. L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49(10), 1345-1363.
- Lobnikar, B. ve Pagon, M. (2004). *This paper appears in policing in central and eastern europe: Dilemmas of contemporary criminal justice*. (Edt. G.Mesko, M.Pagon, and B. Dobovsek), The Faculty of Criminal Justice, University of Maribor, Slovenia. 1-8.
- Luczywek, D. R. (2007). *Can personality buffer cynicism? Moderating effects of extraversion and neuroticism in response to workplace hassles*. Doctoral Dissertation. San Diego: Allient International University, Marshall Goldsmith School of Management.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour: An evidence-based approach*. Twelfth Edition. McGraw-Hill Irwin.
- M. M. Badran F. ve Abou Zeid, A. G. (2021). Organizational cynicism and organizational commitment among staff nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(3), 1750-1761.
- Malkoç, N. ve Sunay, H. (2020). Özel spor işletmelerinde çalışan personelin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 62-75.
- Mantere, S. ve Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent. *In 17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies Colloquium*, Lyon, France, s. 1-25.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Ishk.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- McGaghie, W.C., Mytko, J.J., Brown, W.N. ve Cameron, J.R. (2002). Altruism and compassion in the health professions: A Search for clarity and precision, *Medical Teacher*, 24(4), 374-378.
- McGinley, M. ve Carlo, G. (2007). Two sides of the same coin? The relations between prosocial and physically aggressive behaviors. *Journal of Youth and Adolescence*, (36), 337-349.

- Messer, B. A. ve White, F. A. (2006). Employees' mood, perceptions of fairness, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business and Psychology*, 21(1), 65-82.
- Meydan, C. H. ve Basım, H. N. (2015). Örgütsel vatandaşlık davranışında kontrol odağı, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 99-116.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N.J. ve Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Mishra, A. K. ve Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review*, 23(3), 567-588.
- Mishra, J. ve Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.
- Mishra, J. ve Morrissey, M. A. (2000). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Seidman Business Review*, 6(1).
- Mohr, L. A., Eroğlu, D. ve Ellen, P. S. (1998). The development and testing of a measure of skepticism toward environmental claims in marketers communications. *Journal of Consumer Affairs*, 32(1), 30-55.

- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P. ve Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, (6), 209-225.
- Morrison, E. W. and Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Mottaz, C. J. (1989). An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. *The Sociological Quarterly*, 30(1), 143-158.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mumcu, A. ve Özyer, K. (2021). Örgüt ikliminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 63-94.
- Naktiyok, S. (2019). Otel çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş performansı üzerine etkisi: Sivas ilinde bir uygulama (Effects of organizational citizenship behaviors of hotel employees on work performance: A case study in Sivas province). *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 7(2), 1057-1076.
- Nartgün Sezgin, Ş. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.
- Naus, A.J.A.M. (2007), *Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*, Dissertation of Doctor of Philosophy. Maastricht, Maastricht University.

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O. ve McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Nijhof, W. J., De Jong, M. J. ve Beukhof, G. (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration. *Journal of European Industrial Training*, 22(6), 243-248.
- Norris, D.R. ve Niebuhr, R.E. (1984). Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization. *Accounting, Organizations and Society*, 9(1), 49-59.
- Okçu, V., Şahin, H.M. ve Şahin, E. (2015). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Sport Culture and Science*, 3(Special Issue 4), 298-313.
- Oliver, N. (1990). Work rewards, work values, and organizational commitment in an employee-owned firm: Evidence from the UK. *Human Relations*, 43(6), 513-526.
- O'Reilly, C. A. ve Caldwell, D. F. (1980). Job choice: The impact of intrinsic and extrinsic factors on subsequent satisfaction and commitment. *Journal of Applied Psychology*, 65(5), 559-565.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington boks.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12(1), 43-72.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.

- Organ, D. W. ve Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.
- Ögüt, A., Kaplan, M. ve Biçkes, D. M. (2009). Algılanan örgütsel adaleti ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri örneğinde bir analizi, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, s. 158-161.
- Ögel, S. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Şırnak ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Şırnak: Şırnak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Örgen, İ. (2020). *Ücretli sınıf öğretmenlerinin mesleki ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Örs, M., Acuner, A. M., Sarp, N. ve Önder, Ö. R. (2003). Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde çalışan hekimler ile hemşirelerin örgütlerine bağlılıklarına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 56(4), 217-224.
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2020). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin ölçülmesi: Bankacılık sektörü ile ilgili bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1039-1045.
- Örücü, E. ve İzci, Ç. (2015). Otel çalışanları açısından duygusal zekânın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (45), 31-47.
- Örücü, E. ve Sezen Kışlalıoğlu, R. S. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65.

- Örücü, E., Özafşarlıoğlu Sakallı, B. ve Tözüm, B. (2018). Duygusal zekânın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: *Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Örneği*. ERPA, 658-661.
- Öz, C.S ve Budak, N. (2017). Bankacılık sektöründe iş güvencesi ve ücretin örgütsel bağlılığa etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(51), 1101-1108.
- Özcan, İ., Aba, G. ve Ateş, M. (2016). Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin ve iş doyumunun beklenen personel devir hızı üzerine etkisi. *In International Conference on Eurasian Economies*, 465-470.
- Özdemir, B. ve Tekin, E. (2018). Örgütsel sinizm'in örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 129-150.
- Özer, S. ve Güllüce, A. Ç. (2019). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi ve etkisi: TRB1 bölgesi otel iş görenleri üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 37-47.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- Özgen, M. ve Coşkun, A. (2022). Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünün incelenmesi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (63), 65-73.
- Özkalp, E. ve Ç. Kırel (2021). *Örgütsel Davranış*. (Dokuzuncu Baskı). Bursa: Ekin Yayınları.
- Özkara, Z. U., Taş, A. ve Aydın, B. (2019). Algılanan yönetici desteği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18. ÜİK Özel Sayısı), 101-137.
- Özkaya, M.O., Kocakoç, İ. D. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Özler, D.E. Atalay, C.G. ve Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.

- Öztürk, M. ve Çuhadar, M. (2021). Örgütsel bağlılığın sanal kaytarma davranışı üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Seyahat işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8(4), 461-499.
- Öztürk, Z. ve Şeremet, G. G. (2021). Rol belirsizliği ve rol çatışmasının örgütsel bağlılık ile ilişkisi (Ankara ili bir kamu hastane örneği). *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 20(4), 1805-1829.
- Özyer, K., Orhan, U. ve Dönmez Orhan, D. (2012). Demografik özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları ile ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 181-204.
- Palalar Alkan, D. ve Arıkboğa, F. Ş. (2017). Etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi ve bir uygulama. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 349-369.
- Parnell, J. A. ve Crandall, R. W. (2003). Propensity for participative decision-making, job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and intentions to leave among Egyptian managers. *Multinational Business Review*, 11(1), 45-65.
- Pehlivan, S. ve Lafçı, D. (2014). Altruism levels of nursing students: Hemşirelik öğrencilerinin özgecilik düzeyleri. *European Journal of Therapeutics*, 20(1), 29-34.
- Pelenk, S. E. ve Acaray, A. (2019). Paternalist liderliğin üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine etkisi. *Electronic Turkish Studies*, 14(5), 183-198.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve örgütsel sinizm (Teori- süreç ve örgütlerde yansımaları)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pelit, O. ve Soybalı, H. H. (2021). Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 477-498.
- Penner, L. A., Midili, A. R. ve Kegelmeyer, J. (1997). Beyond job attitudes: A personality and social psychology perspective on the causes of organizational citizenship behavior. *Human Performance*, 10(2), 111-131.

- Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- Podsakoff, P. M. ve MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance*, 10(2), 133-151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. ve Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polatçı, S., Özçalık, F. ve Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.
- Porter, L. W., Steers, R. M. ve Boulian, P. V. (1973). *Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians*. Technical Report No. 16. University of California Graduate School of Administration. Irvine-California.
- Porter, W. L., Dubin, R. ve and Mowday, R. (1973). Unit Performance, Situational Factors, and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units. 1-31.
- Pratkanis, A. R. ve Greenwald, A. G. (1989). A sociocognitive model of attitude structure and function. *In Advances in Experimental Social Psychology*, (22), 245-285.
- Purtul, A.N. (2018). *Örgütsel sinizmin çalışan performansına etkisi (Bir belediye örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.

- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Reyhanoğlu, M. ve Yılmaz, H. (2017). Örgütsel güvenin sağlamasında sinizmin etkisi: Havalimanı güvenlik memurları örneği. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 297-317.
- Rifai, H. A. (2005). A test of the relationships among perceptions of justice, job satisfaction, affective commitment and organizational citizenship behavior. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 7(2), 131-154.
- Rushton, J. P., Chrisjohn, R. D. ve Fekken, G. C. (1981). The altruistic personality and the self-report altruism scale. *Personality and Individual Differences*, 2(4), 293-302.
- Rotundo, M. 2000. *The Relative Importance o f Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach*. Unpublished Doctoral Thesis. A Thesis Submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Minnesota.
- Sarikaya, M. ve Bayrak Kök, S. (2017). The relationship between psychological contract breach and organizational cynicism. *European Scientific Journal*, 125-142.
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 132(3), 277-290.
- Scott, K. A. ve Zweig, D. (2015). Understanding and mitigating cynicism in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 552-569.
- Settoon, R. P., Bennett, N. ve Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader–member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.
- Sevinç, İ. ve Şahin, A. (2012). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Maliye Dergisi*, (162), 266-281.
- Seyfullahoğulları, Ç. A. (2018). *İşten Ayrılma Niyeti*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Seymen, O. A. ve Kırboğa, R. (2018). Örgütlerde psikolojik sözleşme ihlâli algısı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(2), 189-216.

- 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. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 103-127.
- Shea, L. (2009). *The cynic enlightenment diogenes in the salon*. The Johns Hopkins University Press, Baltimore, Maryland.
- Sinan, Y. ve Kavas, E. (2016). Kurumlarda örgütsel sinizm: Karşılaştırmalı bir analiz. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 1211-1220.
- Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Somuncuoğlu İkinci, S., Ünalın, D. ve Yurdakoş, K. (2018). Examination of relations between organizational citizenship behavior and organizational cynicism in the health sector. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(3), 511-528.
- Somuncuoğlu İkinci, S., Ünalın, D. ve Yurdakoş, K. (2020). An evaluation of the relation between organizational cynicism and organizational commitment: A research on midwives and nurses. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(1), 115-126.
- Soysal, A., Aydoğan, S. ve Nurdoğan, B. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranış algısı ile iş performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 73-91.
- Soysal, A., Yağar, F. ve Öke, P. (2017). Hasta danışmanlarının örgütsel destek ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, *Business&Management Studies: An International Journal*, 5(1), 174-190.
- Sökmen, A. (2020). İşveren markası, duygusal bağlılık ve özgecilik ilişkisi: Bir sağlık işletmesinde araştırma. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 442-451.

- Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi? Otel işletmeleri açısından bir değerlendirme. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 147-163.
- Sökmen, A., Benk, O. ve Gayeker, S. (2017). Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 415-429.
- Sökmen, A., Gök, B. G. (2021). Lider üye etkileşimi, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişki: Mavi yakalılar üzerinde bir uygulama. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 216-233.
- Sökmen, A., Şahal, S. ve Söylemez, M. (2015). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 66-91.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P. ve Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, (19), 429-459.
- Sürgevil, O. (2007). *Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, A., Erkiş, İ.U ve Taşpınar, Y. (2013), "Relationship between cynicism and commitment in organizations: A field study", *Clute Enstitüsü Uluslararası Akademik Konferansı Bildiri Kitabı*, Paris, Fransa, s. 470-476.
- Şanal, M. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının işletmeler açısından önemi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 529-538.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.

- Şehitoğlu, Y. ve Zehir, C. (2010). Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87-110.
- Şeker, E. ve Torun, S. (2021). Hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(2), 148-159.
- Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2010). Çalışanların adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*. 171-193.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*, 6. Baskı, Allyn ve Bacon, Boston, USA.
- Tağ, M. N. ve Çetinkaya, B. (2019). Öznel iyi oluş hali, başkasına güven ve iş motivasyonu arasındaki ilişki: Beklenti teorisi çerçevesinde çok düzeyli analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 858-888.
- Tahseen, N. ve Akhtar, M. S. (2016). Impact of organizational justice on citizenship behavior: Mediating role of faculty trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 10(1), 104-121.
- Talachi, R. K. ve Gorji, M. B. (2013). Evaluating the relationship between job burnout and organizational citizenship behavior: A study of industry, mine and trade organization employees. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*, 2(8), 50-61.
- Tarakcı, H. ve Akın, A. (2017). Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm: Çorum ili örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi (Journal of International Social Research)*, 10(52), 1222-1230.
- Taşlıyan, M., Paksoy, H. M. ve Hırlak, B. (2013). Kurumsal imaj ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve akademik başarı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gaziantep University Journal of Social - Sciences*, 12(4), 775-805.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.

- Tayfun, A., Palavar, K. ve Çöp, S. (2010). İşgörenlerin eğitim ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Belek bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 3-18.
- Tazegül Aydın, Y. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ ilçesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Terlemez, M. (2023). Sporda beyaz yakalı çalışanların örgütsel sinizm, örgütsel adalet ve örgütsel muhalefet düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisi. *Aurum Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 197-212.
- Terzi, A. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim*, 33 (166), 98-111.
- Tetik, S. (2012). Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 275-286.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 53-63.
- Titrek, O., Bayrakçı, M. ve Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, (17), 1-28.
- Toga, R., Khayundi, D. A. ve Mjoli, T. Q. (2014). The impact of organisational commitment and demographic variables on organisational citizenship behaviour. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(2), 643-650.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Tokmak, İ., Yıldız, E. ve Turgut, H. (2013). Duygusal zekânın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 96-114.

- 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.
- Topkaya, N., Altinkurt, Y., Yılmaz, K. ve Dilek, S. A. (2013). Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. *Akademik Bakış Dergisi*,(36), 1-20.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsuru olarak örgütsel sinizm ve Karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turgut, M. ve Akbolat, M. (2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 357-384.
- Turhan, M., Erol, Y.C., Demirkol, M. ve Özdemir, T. Y. (2018). Örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş stresi arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 13(27), 1491-1507.
- Turkmen, F. ve Aykac, E. (2017). The association between organizational cynicism and organizational citizenship behavior: A case study. *European Research Studies Journal*, XX(4),742-753.
- Turner, J. H. ve Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, (34), 123-136.
- Turnipseed, D. L. (2002). Are good soldiers good?: Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. *Journal of Business Research*, 55(1), 1-15.
- Turpoğlu, R. ve Mercanlıoğlu, A. Ç. (2019). Çalışanların örgütsel sinizm düzeyinin belirlenmesi; bir eğitim ve araştırma hastanesi anesteziyoloji bölümü örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (8), 785-806.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.

- Turunç, Ö. ve Ögen, A. R. (2022). Aşırı iş yükü tükenmişlik ilişkisinde, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık rolü: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 118-128.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş. ve Güzel, B. (2009). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 Yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü, s. 688-692.
- 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.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (2), 93-118.
- Uçar, A. ve Ulusoy, H. (2023). Aile hekimlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri ve aralarındaki ilişkinin çeşitli sosyo-demografik özelliklere göre incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 38-45.
- Uludag, O., Khan, S. ve Guden, N. (2011). The effects of job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior on turnover intentions. *Hospitality Review*, 29(2), 1-21.
- Uludağ, G. (2019). Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (Özel Sayı), 2043-2056.
- Uslu, A. ve Baydaş, A. (2021). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine etkisi: Trb1 bölgesi örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1556-1573.
- Usta, I. ve Küçükaltan, D. (2012). Ödüllendirmenin örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 71-89.
- Uyar, B. ve Güneş, D. Z. (2019). Ortaokullarda örgütsel sinizmin yordayıcısı olarak örgütsel güven. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 121-128.

- Uyguç, N. ve Çımrım, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *DEÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 91-99.
- Uyungil, S. ve İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 435-453.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile iş gören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 71-85.
- Uz, E. (2023). *Duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Uzun, Ö. ve Yiğit, E. (2011). Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 181-213.
- Üçok, D. ve Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250.
- Ülker, G. (2007). Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve örgütte kalma niyeti arasındaki ilişki: Bunların bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(14), 227-248.
- Ürek, D., Demir, İ. B. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Örgütsel sessizliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Bir eğitim ve araştırma hastanesi uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 122-141.
- van Mook, W. N., De Grave, W., Wass, V., O'Sullivan, H., Zwaveling, J.H., Schuwirth, L. ve van der Vleuten, C.P. (2009). Professionalism: Evolution of the concept. *European Journal of Internal Medicine*, 20(4), e81-e84.

- Van Sell, M., Brief, A. P. ve Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34(1), 43-71.
- Varlı, H. (2014). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aksaray: Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Varol, F. (2017). Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin işten ayrılma niyetlerine olan etkisi: İlaç sektörü örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (38), 200-208.
- Viljoen, J. P. ve Rothmann, S. (2009). Occupational stress, ill health and organisational commitment of employees at a university of technology. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 67-77.
- Wahn, J. C. (1998). Sex differences in the continuance component of organizational commitment. *Group & Organization Management*, 23(3), 256-266.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: An initial study. *In Academy of management proceedings*, (1), 269-273.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Kayseri: Erciyes Üniversitesi, s. 401-410.
- Wayne, S. J. ve Green, S. A. (1993). The effects of leader-member exchange on employee citizenship and impression management behavior. *Human Relations*, 46(12), 1431-1440.
- Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-74.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

- Williams, L. J. ve Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Williams, T. (1998). Job satisfaction in teams. *International Journal of Human Resource Management*, 9(5), 782-799.
- Yalçın Şengül, S. (2018). *Örgütsel politika algısının örgütsel sinizme etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalçın, A. ve İplik, N. F. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yalçınsoy, A. ve Sığı, Ü. (2022). Pandemi (Covid-19) şartlarında örgütsel sinizmin işgören performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: Sağlık sektöründe bir uygulama. *International Journal of Management and Administration*, 6(12), 148-156.
- Yasin, T. ve Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(2), 568-582.
- Yaşar, O. ve Özdemir, A. (2016). The relationship of organizational cynicism, burnout, and organizational commitment: A study on middle school teachers. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal*, 6(5), 50-61.
- Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), 83-99.

- Yıldırım, G. (2015). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldırım, M. ve Topçuoğlu, P. (2016). Özgeciliğin çeşitli demografik değişkenlerle incelenmesi: Sakarya Örneği. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 40-53.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies (Elektronik)*, 8(6), 853-879.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
- Yıldız, S. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. *Ege Academic Review*, 14(2), 199-210.
- Yıldız Bağdoğan, S. ve Gürer, A. C. (2019). Yerel yönetimde örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetiyle ilişkilendirilmesi. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 44-59.
- Yılmaz, B.ve Halıcı, A. (2010). İşgücü devir hızını etkileyen etmenler: Sekreterlik mesleğinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (4), 93-108.
- Yılmaz, C. ve Kabadayı, E. T. (2002). Dağıtım kanallarında bayilerin üretici firma lehine işbirliği davranışlarını etkileyen faktörleri inceleyen bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 5(17), 99-106.
- Yılmaz, F., İşeri, İ. ve Çolak, M. Y. (2016). Ankara’da özel hastanelerde çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 429- 444.
- Yılmaz, K. (2008). The relationship between organizational trust and organizational commitment in Turkish primary schools. *Journal of Applied Sciences*, 8(12), 2293-2299.
- Yılmaz, K. ve Çokluk Bokeoğlu, Ö. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primary schools. *World Applied Sciences Journal*, 3(5), 775-780.

- Yoon, M. H. ve Suh, J. (2003). Organizational citizenship behaviors and service quality as external effectiveness of contact employees. *Journal of Business Research*, 56(8), 597-611.
- Yorgancıoğlu Tarcan, G., Yeşilaydın, G. ve Karahan, A. (2019). Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının incelenmesi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(1), 157-180.
- 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, C. ve Taşçı, S. K. (2008). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 685-706.
- 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), 247-271.

Diğer Kaynaklar

- http-1: <https://iep.utm.edu/cynics> (Erişim Tarihi: 04.12.2022)
- http-2: <https://iep.utm.edu/cynics> (Erişim Tarihi: 04.12.2022)
- http-3: <http://tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi: 06.12.2022)
- http- 4: <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 01.05.2023)
- http- 5: <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 01.05.2023)
- http- 6: <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 29.12.2023)

EKLER

EK 1. Etik Kurul Kararı

T.C
HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
**BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KURUL
KARARI**

Oturum Tarihi
03.04.2023

Oturum Saati
11:00

Oturum Sayısı
2023/37

Kurul Karar No
1

03.04.2023 tarihinde saat 11:00'da Prof.Dr. Erdoğan BADA başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan üyelerin katılımlarıyla toplanarak gündemdeki konu/konuları görüşmüş ve aşağıdaki karar/kararları almıştır.

Dr. Öğr. Üyesi Aynur TAŞ'ın "Örgütsel Sinizm, Bağlılık ve Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler" başlıklı çalışmasının etik açıdan uygun bulunmasına ve konunun Rektörlük Makamına arzına;
Oy birliği ile karar verilmiştir.

Kurul Üyeleri:

Prof.Dr. Erdoğan BADA
Başkan

Prof.Dr. Erdoğan BADA
Başkan

Doç.Dr. Habip DEMİRHAN
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Neşe ATAMAN BOR
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Ayhan GÜLER
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Özcan OĞUR
Üye

Av. Mehmet TANLAK
Üye

Raportör:
Nurcan ÖNEN
Bilgisayar İşletmeni

Belge Doğrulama Kodu: *BSP3ZA1AZ3* Pin Kodu: 55462
Adres: Meran Mah. Köçk Sanayi Sitesi Arkası 433. Sok. No:51
Mekans: HAKKARİ
Telefon: (0438) 2121212 Faks: 0 438 212 1211
Elektronik Adı: www.hn.edu.tr
Kop Adresi: hn@hn01.kop.tr

Belge Takip Adresi: <https://turkiye.gov.tr/eod?ek=5585&eO=85P3ZA1AZ3>

Bilgi için: Nurcan ÖNEN
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Tel No: 1141

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Hakkari Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından tez çalışmasının etik açıdan uygun olduğuna karar verildikten sonraki süreçte gerçekleştirilen tez savunma sınavı sonucunda jüri üyelerinin kararıyla çalışmanın ismi “Örgütsel Sinizm, Bağlılık ve Vatandaşlık Davranışları: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma” olarak değiştirilmiştir.

EK 2: Araştırma İzni



T.C.
HAKKARİ VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ

23.06.2023

Sayı : E-88488835-663.08-218748281
Konu : Araştırma İzni (Burcu KELEŞ
DALMAZ)

Sayın Burcu KELEŞ DALMAZ
(Hakkari Üniversitesi Rektörlüğü)
Merkez/HAKKARİ

İlgi : a) 28.04.2023 tarihli ve E-46549888-000-214467018 sayılı dilekçeniz.
b) 02.05.2023 tarihli ve E-88488835-605.99-214667654 sayılı yazımız.
c) Hakkari Devlet Hastanesinin 13.06.2023 tarihli ve E-90549914-929-217756314 sayılı yazısı.

İlgi (a) tarih ve sayılı dilekçeye istinaden; Hakkari Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı tezli yüksek lisans programı olarak münferit araştırma olan " Örgütsel Sinizm, Bağlılık ve Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler " konulu çalışmanın araştırılmasını yapabilmesi için gerekli izni Müdürlüğümüzden talep ettiniz.

İlgi (b) tarih ve sayılı yazıya istinaden; Münferit araştırma olan " Örgütsel Sinizm, Bağlılık ve Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler " konulu çalışmanın araştırılmasını yapabilmesi için gerekli izin ve konunun hastanesinin Bilimsel Araştırma Komisyonunca değerlendirilmesi için Müdürlüğümüze bağlı Hakkari Devlet Hastanesine yazılmıştır.

İlgi (c) tarih ve sayılı yazıya istinaden; Müdürlüğümüze bağlı Hakkari Devlet Hastanesi Bilimsel Araştırma Komisyonunca Bilimsel Etik Kurul Kararı hazırlanmıştır.

Bu nedenle Müdürlüğümüze bağlı Hakkari Devlet Hastanesinde münferit araştırma olan " Örgütsel Sinizm, Bağlılık ve Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler " konulu çalışmanın araştırılması Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

Dr. Hamdullah KARA
İl Sağlık Müdürü

E.k:
1 - Yazı (1 Sayfa)
2 - Bilimsel Etik Kurul Kararı (1 Adet)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge doğrulama kodu: B585988A-CC03-489C-AC49-4FBD2378F6EC
Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-cbys>

Dağıtılmalı: Çevreyolu Devlet Hastanesi Karşısı Merkez / Hakkari 30000
Telefon No: 04382114606 Faks No: 04382118050
e-Posta: www.hsm.gov.tr
Kup Adresi: hakkarism@hs01.kep.tr

Bilgi için: Murat KAYA
Telefon No: 04382117978





T.C.
HAKKARİ VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Hakkari Devlet Hastanesi



Sayı : E-90549914-929-217756314
Konu : Araştırma İzni (Bürcü KELEŞ
DALMAZ)

13.06.2023

HAKKARİ İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
(Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığına)

İlgi: 02.05.2023 tarih ve 214667654 barkod nolu yazınız.

İlgi tarih ve sayılı yazınıza istinaden; İşletme Anabilim Dalı tezli yüksek lisans programı 211416002 numaralı öğrencisi Bürcü KELEŞ DALMAZ'ın "Örgütsel Siziizm, Bağlılık ve Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler" konulu tez çalışması kapsamındaki araştırmalarını yapabilmesi için gerekli izin talep etmekte olup, Hastanemiz Hekimleri tarafından araştırma komisyonu olarak toplantı gerçekleştirilmiş çalışmanın Hakkari Devlet Hastanesinde yapılmasına izin verilmiştir.

Gereğini arz ederim.

Op. Dr. Nigara DURSUN
Başhekim

Ek: 1 Adet Araştırma İzni

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: F323815B-8FEEF4B11-83DA-1BD2F325P736

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-eyes>

Bağışli, Sağlık Cd. No:2, 36000 Hakkari Merkez/Hakkari 55000
Telefon No: 03653528120
e-Posta: Info@hsd.gov.tr
Kop Adresi: hakkari devlet hastanesi 20@hsd.gov.tr

Bilgi için: Ramazan YOLDAŞ
Veri Hazırlama Ve Kontrol İşli.

Telefon No: 04382116667 (24/7) - 2490



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK 3: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu Hakkari Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yürüttüğüm “duyuşsal sinizm, duygusal bağıllık ve özgeci davranış” arasındaki ilişkileri araştırdığım tez çalışmamın veri toplama aracıdır. Elde edilecek veriler tamamen bilimsel amaçlı olup kesinlikle üçüncü kişi, kurum ya da kuruluşlarla paylaşılmayacaktır. Anket formundaki soruları cevaplarken size en yakın gelen cevabı derecesine göre daire içine almanız yeterlidir. Araştırmanın amacına ulaşması açıklamaları ve soruları dikkatle okumanıza, cevapları özenle seçmenize ve **hiçbir soruyu cevapsız bırakmamanıza** bağılıdır. Göstermiş olduğunuz ilgi ve iş birliği için şimdiden teşekkür ederim.

Burcu KELEŞ DALMAZ

Hakkari Üniversitesi
İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi

Tez Danışmanları:

Dr. Öğr. Üyesi Aynur TAŞ KAYA / Hakkari Üniversitesi
Doç. Dr. Zülfi Umut ÖZKARA / AHBV Üniversitesi

I. Bölüm

Lütfen aşağıdaki soruları **çalıştığınız hastaneye yönelik değerlendirmelerinizi, tutum ve davranışlarınızı** düşünerek cevaplandırınız.

	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2)	(3) Orta Düzeyde Katılıyorum	(4)	(5) Tamamen Katılıyorum
1.Çalıştığım hastaneyi düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
2.Çalıştığım hastaneyi düşündükçe çileden çıkıyorum.	1	2	3	4	5
3.Çalıştığım hastaneyi düşündükçe gerilirim.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım hastaneyi düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5

II. Bölüm

Lütfen aşağıdaki soruları **çalıştığınız hastaneye yönelik tutumunuzu** düşünerek cevaplandırınız.

	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2)	(3) Orta Düzeyde Katılıyorum	(4)	(5) Tamamen Katılıyorum
1.Meslek hayatımın kalan kısmını bu hastanede geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
2.Bu hastanenin meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
3.Çalıştığım hastaneye karşı güçlü bir aitik hissim yok .	1	2	3	4	5
4.Bu hastaneye kendimi “duygusal olarak bağlı” hisset mi yorum.	1	2	3	4	5
5.Kendimi çalıştığım hastanede “ailenin bir parçası” gibi hisset mi yorum.	1	2	3	4	5
6.Bu hastanenin benim için çok özel (kişisel) bir anlamı var.	1	2	3	4	5

III. Bölüm

Lütfen aşağıdaki soruları **çalıştığınız hastanede sergilediğiniz davranışlarınızı** düşünerek cevaplandırınız.

	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2)	(3) Orta Düzeyde Katılıyorum	(4)	(5) Tamamen Katılıyorum
1.İşe gel me yen birinin işini üstlenirim.	1	2	3	4	5
2. Ağır iş yükü olanlara yardım ederim.	1	2	3	4	5
3. Zorunlu ol ma şam da, yeni başlayanların işe alışmalarına yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
4. İş ile ilgili problemleri olanlara içtenlikle yardım ederim.	1	2	3	4	5
5.Etrafımdaki insanlara yardımcı olmaya daima hazırım.	1	2	3	4	5

VI. Bölüm

Genel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz?

- ☐ Kadın ☐ Erkek

2. Eğitim düzeyiniz?

- ☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

3. Bu kurumda çalışma süreniz?

- ☐ 1 yıldan az ☐ 1- 5 yıl ☐ 6- 10 yıl ☐ 11- 15 yıl ☐ 16- 20 yıl
☐ 21- 25 yıl ☐ 26 yıl ve üzeri

4.Çalıştığınız hastanedeki göreviniz:

- ☐ Doktor ☐ Hemşire ☐ Ebe
☐ Klinik Psikolog ☐ Diyetisyen ☐ Sağlık Teknikeri / Teknisyeni
☐ Fizyoterapist ☐ Destek Personeli ☐ Evde sağlık hizmeti veren personel
☐ Diğer (Yazınız)

Anketiniz bitmiştir. Katılımınız ve ayırdığınız zaman için tekrar teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Burcu KELEŞ DALMAZ

Doğum Yeri ve Tarihi :

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi :

Yüksek Lisans Öğrenimi :

Yabancı Diller : İngilizce

İLETİŞİM

E-Posta Adresi :

Tarih : .././....