



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy
2011, Volume: 6, Number: 1, Article Number: 1C0324

EDUCATION SCIENCES

Received: October 2010

Accepted: January 2011

Series : 1C

ISSN : 1308-7274

© 2010 www.newwsa.com

Serap Akduman Yetim

Özden Ölmez Ceylan

Ege University

serapakduman@yahoo.com

Izmir-Turkey

**ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYİ
BELİRLEMeye İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA**

ÖZET

Bu çalışmada ilköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının düzeyi, bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ve aralarındaki ilişki incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerinin örgütsel sinizm düzeyine göre daha yüksek, örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sinizm bazı değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermiş olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm arasında ise, düşük düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm, İlköğretim Okulu, İlköğretim Öğretmeni, İlişkisel Araştırma

**A RESEARCH TO IDENTIFY THE RELATIONS BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNISM
AND ORGANISATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR**

ABSTRACT

In this research, it was aimed to identify the level of organizational citizenship behaviour and organizational cynism, the significance differences according to some demographic variables and the relation between them. At the end of the research, it was found that, there's a significance difference between demographic variables and organizational citizenship behaviour and organizational cynism. They have a low and negative relation between eachother.

Keywords: Organisational Citizenship Behaviour, Organisational Cynism, Primary Schools, Primary School Teachers, Correlation

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Son yıllarda tüm dünyada yaşanan hızlı değişimler, örgütleri ve örgütün en önemli parçaları olan çalışanları da değişime zorlamaktadır. Ancak, değişimin yanı sıra rekabet ortamlarında ayakta kalmaya çalışan örgütler, örgütün sadece verimliliğiyle ilgilenir ve insan davranışları ile duygularını önemsemezlerse çalışanlar örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirmeye ve hayal kırıklığına uğramaya başlayacaklardır. Yaşanan bu hızlı değişim sonucunda ortaya çıkan rekabet ortamı 90'lı yıllarda örgütsel sinizm kavramının tartışılmaya başlanmasına neden olmuştur.

Genel olarak sinizm kavramı; insan davranışı ile ilgili olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliği olarak görülürken (Abraham, 2000) örgütsel sinizm ise bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998). Dolayısıyla genel sinizm ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden farklıdır. Diğer bir ifadeyle genel sinizm, bireyin kişiliğinden kaynaklanırken örgütsel sinizm bireyde sinik tutumun oluşmasına neden olan örgütsel unsurları dikkate almaktadır (Dean ve diğerleri, 1998).

Örgütsel sinizmin örgüte ilişkin olumsuz duyguları, eleştirici tavırda bulunma eğilimini ve benzeri duyguları kapsadığı ortaya konulmuş (Dean ve diğerleri) ve örgütsel sinizmin tanımı birçok bilim insanı tarafından yapılmıştır. Bateman, Sokano ve Fujita (1992) sinizmi otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz bir tutum olarak tanımlanırken Dean ve diğerleri (1998) örgütün bütüncül olduğunu kabul etmeyen bir tutum olarak ifade etmişlerdir. Tüm bu tanımlar doğrultusunda sinizmin örgüte karşı duyulan olumsuz duygu, düşünce ve gösterilen olumsuz davranışlar olduğu söylenebilir.

Dean (1998), örgütsel sinizmi "bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, üç boyutlu olumsuz tutum" olarak tanımlarken bu boyutların örgütte bütünlüğün eksik olduğuna ilişkin inanç, örgüte yönelik olumsuz duygu, bu inanç ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı/kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimi olarak sınıflamaktadır.

Sinik inanç ve olumsuz duygular örgüte çok sert eleştiriler olarak gizli ya da açık şekilde de ortaya çıkabilirler. Bu durum örgütün içinde bir bütünlük olmadığının açık ve sürekli şekilde dile getirilmesi, çalışanlar arasında alaycı konuşma ve şakalar yapılması gibi sözlü şekilde belirtilirken alaycı sırtmalar, göz kaş işaretleri şeklinde sözsüz davranışlar olarak da ifade edilebilirler (Dean ve ark. 1998, s.5). Bununla birlikte çalışanlar zaman zaman örgütün gelişimine katkıda bulunacak davranışlardan da kaçınabilirler; değişime direnme, devamsızlık, örgütü kötüleme vb. davranışların nedenlerinden birisi de örgütsel sinizmdir (Abraham, 2000; Reichers, Wanous&Austin, 1997; Wanous, Reichers&Austin, 2000).

Örgütsel sinizmin içerdiği olumsuz davranışlar çalışanların örgütten kopmalarını ve örgütün değerlerinden uzaklaşmalarını, örgütle uyumsuzluk yaşamalarını ve inanç eksikliğini ortaya çıkarabilir. Örgütle bütünlük hissinin yok olması ise prososyal davranışlar olarak da adlandırılan örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalmasına neden olabilir (Abraham, 2000). Bu doğrultuda yapılan araştırmalar; örgütsel sinizmin iş doyumunu, kişilik, örgütsel değişim ile ilişkileri üzerine yoğunlaşmaktadır. Yapılan çalışmaların çoğu örgütsel sinizmin iş doyumunu düşürdüğünü ve bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme düzeyleri ile ters orantıda olduğunu göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili yapılan taramalarda örgütsel vatandaşlık davranışının en kabul görmüş tanımının Organ (1988, 1990) tarafından yapıldığı görülmüştür. Organ, örgütsel vatandaşlık

davranışlarının biçimsel ödül sisteminde doğrudan, tam olarak bulunmayan ve dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak örgütün işlevlerini verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlar olarak tanımlanmıştır.

Örgütsel sinizmin tersine örgütsel vatandaşlık davranışları; örgütsel fayda sağlayan, biçimsel olmayan davranışları içerir. Aynı zamanda şikâyet etme gibi istenmeyen davranışları azaltan, işi zamanında bitirme, yenilikçi olma ve diğerlerine gönüllü yardım etme davranışlarını da kapsar. Bu nedenle nitelikli insan gücünün yetiştirildiği eğitim sektöründe, çalışanların daha yüksek performans göstermesi ve kaliteli bir eğitimin verilmesinde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı önem taşımaktadır. Öğretmenlerin okullarına, öğrencilerine, öğretim aktivitelerine, mesleğe ve meslektaşlara bağlılığı; diğer bir deyişle biçimselciliğin ötesinde öğretmen tutumları, bu grupların normatif beklentilerine ve okulun etkililiğine amaçlı bir etki yapar (Çetin, 2004). Örgütsel vatandaşlık, iş görenin örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi; örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği, örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duyulan güçlü bir arzu şeklinde tanımlanmaktadır (Terzi ve Kurt, 2005). Ayrıca ulaşılan araştırmalarda yapılan tanımlara ek olarak örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren bireylerin örgüt içindeki performanslarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bateman ve Organ, 1983; Moorman, 1993; Borman ve Motowidlo, 1997; Williams ve Anderson, 1991; Netemeyer vd. 1997).

Bu davranışlara ek olarak bir başka tanımda ise örgütsel vatandaşlık davranışı, bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği yapmakla yükümlü olduğu görevlerin ilerisine giderek istenenden fazlasını ortaya koyması üzerinde durulmuştur (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında etkili olabilecek faktörleri de göz ardı etmemek gerekmektedir. Bu sebeple bu tip faktörlere de değinmekte yarar vardır.

Kişilik özellikleri; kişilerin hayat karşısındaki zorluklara bakış açısı, onların bir iş yapmaya veya sürdürmeye yönelik çabalarını belirler (Baltaş, 2002). Hayata iyimser gözle bakabilen insanların, işlerin iyi gideceğine olan inançları da yüksektir. İyimser özelliğe sahip insanların iş yaşamlarında başarılı oldukları söylenebilir. Bireyin ruhsal durumu; ruhsal açıdan olumlu özelliklere sahip bireyler daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemektedirler (Kamer, 2001). Çalışanların olumlu ruh hallerine sahip olmaları sağlandığı takdirde bireylerin yardımseverlik davranışlarının artacağı söylenebilir. İhtiyaçlar; bireylerin, onları belirli bir şekilde hareket etmeye yönlendiren tamamıyla içsel bir güdüyle meydana gelen birtakım ihtiyaçları vardır (Kamer 2001). İnsan davranışlarını etkilediği bilinen bu ihtiyaçlardan, sosyal kabul ve başarıma gereksiniminin bireylerde kendilerinden beklenenden fazla davranışlara neden olabileceğini söyleyebiliriz. İşe karşı tutumlar ve iş tatmini; çalışanın işine gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı göstereceği tutum olumlu ve olumsuz olabileceğinden, iş tatmini kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir. Çalışanın işine karşı olumsuz tutumu ise iş tatminsizliğidir (Erdoğan, 1996). İşin Özellikleri; bir işin düzenli geri bildirim ve otonomi sağlayacak nitelikte olması, çalışanların kendi davranışlarını takip etmelerini ve kişisel kontrol duygusu geliştirmelerini sağlar (Kamer, 2001). Kendilerini kontrol duygusu kazanan çalışanlar işlerinde daha verimli olurlar.

Yukarıda kısaca bahsedilenlerden yola çıkılarak örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki olabileceği düşünülmüş ve bu çalışmayla öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bu

doğrultuda öneriler geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçlarla geliştirilen problem cümlesi ve alt problemler aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

İzmir Bornova ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

- İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin algıları nasıldır?
- İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin algıları cinsiyet, kıdem ve çalışılan okulun bulunduğu sosyo ekonomik çevre değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Eğitim örgütleri, girdisi ve çıktısı insan olan ve hizmet üreten örgütlerden biridir. Bu örgütlerde nitelikli insan yetiştirmek önemli ve öncelikli bir konudur. Bu örgütlerde, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme düzeyini etkileyebilir. Böylece, öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki belirlenerek; bu meslek grubunda örgütsel sinizmi önleyici tedbirlerin alınmasının sağlanması ve eğitim örgütlerinde verimliliğin artırılabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Alanyazın incelendiğinde, Türkiye’de ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sinizm tutumları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine yapılmış herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Türkiye’de her iki kavram ile ilgili alanyazının yetersiz oluşu, bu çalışmanın alandaki boşluğu doldurması bakımından önemini artırmaktadır. Ayrıca bu araştırma, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık kavramlarının önemi, örgütsel bir yapı olarak ilköğretim okullarındaki yeri açısından kuramsal bir katkı da sağlamayı amaçlamaktadır.

Kuramsal olarak birbiri ile ilişkili görünen bu iki kavramın eğitim örgütlerinde ne derecede ilişkili olduğunu saptamak eğitim örgütlerinin çıktılarını yönetmek açısından önem taşımaktadır. İşleyeni ve hammaddesi insan olan eğitim örgütleri, toplumsal açık sistemler olduğundan geniş bir toplumsal kitleyi etkilemekte ve ondan etkilenmektedir. Bu nedenle eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirme düzeyi toplumun büyük kesimini etkilemektedir. Örgütsel çıktıyı doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen bu iki değişken okulların amaçlarını gerçekleşmesinde önemlidir. Bu iki değişkenin bireyin hayatında oldukça önemli bir yeri olan ve kalıcı izli davranışlar geliştirmesine etkisi olan ilköğretim okullarındaki düzeyini saptamak ve bunlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymak okulların performansı açısından da büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, araştırmada adı geçen üç değişkenin kontrol altında tutularak, eğitimin amaçlarının daha kolay, sürekli ve yüksek düzeyde gerçekleştirilebilirliğini ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

3. YÖNTEM (METHOD)

3.1. Araştırma Modeli (The Model of the Research)

İzmir Bornova ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışma, ilişkisel bir araştırmadır. Bu tür araştırmalarda, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiler, herhangi bir etkileme girişiminde bulunulmadan incelenmektedir. İlişkisel araştırmalar aynı zamanda betimleyici araştırmaların bir türüdür, çünkü

değişkenler arasındaki ilişkiler var olduğu biçimde tanımlanmaktadır (Fraenkel & Wallen, 2003).

3.2. Evren ve Örneklem (Universe and Sample)

Araştırmamanın evrenini, 2009-2010 öğretim yılında İzmir İli Bornova İlçesinde bulunan 65 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu evrende çalışan toplam 2251 öğretmen bulunmaktadır.

Tablo 1. Bornova ilçesinde bulunan okul ve öğretmen sayıları
(Table 1. Teacher and school numbers in Bornova)

İLÇE ADI	OKUL SAYISI	TOPLAM ÖĞRETMEN
BORNOVA	65	2251

Örneklem büyüklüğü, büyüklüğü belli olan evren için hazırlanmış aşağıdaki örneklem büyüklüğü saptama formülü ile belirlenmiştir (Baş, 2001):

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N-1) + t^2 p q}$$

n = Örneklem alınacak birey sayısı
N = Evrendeki birey sayısı
p = İncelenecek olayın görülme sıklığı (olasılığı)
q = İncelenecek olayın görülme sıklığı (1-p)
t = Z sayısı (istenilen güven aralığında)
d = Katlanılabilir hata oranı

$$N = 2251$$

$$p = 0.50$$

$$q = 0.50$$

$$t = 1.96$$

$$d = 0.05$$

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N-1) + t^2 p q} = \frac{2251 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2 \times (2251-1) + (1.96)^2 \times 0.50} = 328$$

Araştırmamanın örnekleme, tabakalı tesadüfî örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Tabakalı örnekleme, belli bir değişken dikkate alınarak bu değişkene ilişkin evrende var olan özelliklerin örnekleme de aynı oranda temsil edilmesidir (Altunışık ve Diğ., 2004).

Öncelikle evren, ilçe ölçütünde 4 alt tabakaya ayrılmış, her ilçeden, ilçedeki toplam okul sayısına göre farklı sosyo ekonomik düzeydeki okullardan farklı sayıda okul seçilmiştir. Toplamda 330 öğretmene ölçek dağıtılmış ancak 320'si dönmüş ve yapılan incelemeler sonucu 312 tanesinin geçerli olduğu belirlenerek gerekli analizler yapılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları (Scales)

3.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği (Organisational Citizenship Scale)

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, Podsakoff ve MacKenzie (1989) tarafından Organ'ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışının beş boyutuna dayalı olarak hazırladıkları ve daha sonra Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılan "örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği" ile ölçülmüştür. Polat (2007)'in araştırmasında yapılan analizler sonucu 5 boyutlu olan ölçek, yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem olmak üzere 4 boyutta toplanmıştır. Ölçeğin aslındaki yardımlaşma ve nezaket boyutunda yer alan maddeler bir boyutta toplanmıştır. Alanyazında

yardımlaşma ve nezaket boyutlarının birbirleri ile oldukça ilgili olduğuna vurgu yapılarak, her iki davranışın da diğerlerine yardımcı içerdiği ifade edilmektedir. Bu nedenle iki boyutun tek boyutta toplanmasının kabul edilebilir bir sonuç olduğuna varılmıştır. Bu bağlamda araştırma da yardımlaşma ve nezaket boyutları yardımlaşma olarak isimlendirilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizlerinde ise tüm ölçeğin Cronbach Alpha'sı .89 olarak hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizine dayalı boyutlar için yapılan güvenilirlik hesabı yardımlaşma boyutunda .86; centilmenlik boyutunda .81; vicdanlılık boyutunda .88 ve sivil erdem boyutunda ise .82 çıkmıştır.

3.3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği (Organisational Cynism Scale)

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" 13 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeği bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duygusal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır. Ölçek Türkçeye araştırmacılar tarafından uyarlanmıştır.

Asıl ölçek uygulanmadan önce gerek uzman görüşlerine dayalı olarak gerekse pilot uygulama sonuçlarına dayalı olarak güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Ölçeğin orijinali İngilizce olduğu ve eğitim dışı örgütlere göre geliştirildiği için Türkçeye farklı üç kişi tarafından çevrilmiş, bunlar karşılaştırılmış, çeviri-geri çeviri tekniği de uygulandıktan sonra ölçek bir grup öğretmene sorularak en anlaşılır çeviri elde edilmeye çalışılmış ve daha sonra eğitim örgütlerine uyarlanmıştır. Ölçeğin, kapsam geçerliğini değerlendirmek için uzman görüşüne başvurulmuş ve iki uzman kişinin eleştirileri ışığında ölçek yeniden düzenlenmiştir.

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin yapı geçerliğini incelemek için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde, maddelerin faktör yük değerlerinin 0,40'ın üzerinde olan değerler ölçeğe dahil edilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinde örneklem büyüklüğünün yeterliliğini "Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) testi göstermektedir. 13 maddenin açıklayıcı faktör analizi için elde edilen KMO değeri 0,888 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, verilerin örgütsel sinizm ölçeğinin açıklayıcı faktör analizinin yapılabilmesi için uygun olduğu söylenebilir.

Ölçeği oluşturan maddelerin faktör yük değerleri, boyutların açıkladığı varyans oranları ve Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayı değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 2 de verilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde birinci boyutu oluşturan duygusal boyutta, bireylerin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz duygusal durumlarını ifade eden 4 madde bulunmaktadır. Bu boyut toplam varyansın %49,867'sini açıklamakta ve maddelerin faktör yükleri ,876 ile ,899 arasında değişmektedir. İkinci boyut olan bilişsel boyutta ise 5 madde yer almakta, toplam varyansın %13,760'ını açıklamakta ve maddelerin faktör yüklerinin ,564 ile ,867 arasında değiştiği görülmektedir. Bilişsel boyut, bireyin çalıştığı kuruma ait uygulamalara, yapılanlara ve söylenenlere ilişkin eleştiri, inanç ve kaygıları kapsayan ifadelerin yer aldığı boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Son boyut olan davranışsal boyut ise 4 maddeden oluşmakta, toplam varyansın %11,313'ünü açıklamakta ve faktör yükleri de ,564 ile ,849 arasında değişmektedir. Boyutu oluşturan maddeler, bireyin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz duygularını davranışsal olarak nasıl gösterdiklerini belirtmektedir.

Tablo 2. Örgütsel sinizm ölçeğinin faktör analizi ve güvenilirlik düzeyleri
(Table 2. Factor analysis and reliability levels of organisational cynism)

Madde No	Boyutlar ve İfadeler	α	Açıklanan varyans	Faktör Yük Değeri
	1. Boyut: Duygusal	.966	% 49,867	
Madde 1	Çalıştığım okulu düşündüğümde, sinirlenirim.			,889
Madde 2	Çalıştığım okulu düşündüğümde, huzursuz olurum.			,893
Madde 3	Çalıştığım okulu düşündüğümde, gerilirim.			,876
Madde 4	Çalıştığım okulu düşündüğümde, kaygılanırım.			,899
	2. Boyut: Bilişsel	.901	% 13,760	
Madde 5	Okulumda, söylenenler ve yapılanlar tutarlı değildir.			,756
Madde 6	Çalıştığım okulda, politikalar, amaçlar ve uygulamalar arasında çok az bir uyum vardır.			,857
Madde 7	Çalıştığım okulda, bir şey yapılacağı söylendiğinde, gerçekten o işin yapılıp yapılmayacağına şüphe ile bakarım.			,859
Madde 8	Çalıştığım okulda, öğretmenlerden beklenenler ile ödüllendirilen davranışlar birbirinden farklıdır.			,867
Madde 13	Çalıştığım okulda, gelecekte yapılacağı söylenenler ile gerçekte yapılanlar arasında çok az benzerlik görürüm.			,564
	3. Boyut: Davranışsal .622	.622	%11,313	
Madde 9	Çalıştığım okul hakkında, okul dışındaki arkadaşlarıma yakınırım.			,564
Madde 10	Çalıştığım okulda, öğretmen arkadaşlarımızla birbirimize bildiklerimizi anlatırız.			,625
Madde 11	Başkalarıyla okulda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum.			,849
Madde 12	Çalıştığım okuldaki politika ve uygulamaları başkalarıyla kritiğini yaparım.			,809
KMO	.88 Toplam varyansı açıklama oranı %74,940		Genel Cronbach Alpha	.899

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin güvenilirliği, bir iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı maddelerin toplamı için 0,899 olarak bulunmuştur. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları sırasıyla 0,966, 0,901 ve 0,622 olarak hesaplanmıştır.

Son olarak, ölçme aracının ölçmedeki kararlılığını tespit etmek amacı ile ölçek, 62 kişilik öğretmen grubuna iki hafta ara ile iki kez uygulanmış, yapılan bu test-tekrar test uygulamasından sonra gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır. İki uygulama arasında eşleştirilmiş puanlar arasında bir ilişkinin olup olmadığı Pearson çarpım-moment korelasyonu ile test edilmiştir. Yapılan Pearson çarpım-moment korelasyonu

sonucu $r=0.84$ çıkmıştır. Tüm bu işlemler sonucunda asıl ölçek evrenden seçilen 312 öğretmene uygulanmış ve elde edilen veriler SPSS 13.0 paket programında analiz edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi (Collection and Analysis of Data)

Veriler örnekleme dahil edilen okullardan, bizzat araştırmacıların kendileri tarafından, gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra, ölçeği doldurmayı kabul eden gönüllü öğretmenlerden toplanmıştır.

Verilerin analizinde, frekans, yüzde ve aritmetik ortalama, faktör analizi, Cronbach Alpha İç tutarlık katsayısı, pearson korelasyon katsayısı, t testi, tek yönlü anova, LSD anlamlılık testi ve korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

4. BULGULAR (FINDINGS)

4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular (Findings on Demographics)

Yapılan betimsel analizler sonucu görülmüştür ki araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin 214'ü kadın (% 68,6), 98'i erkektir (%31, 4). 140 (%44,9)'u sınıf öğretmenlerinden oluşurken 78'i (%25) sözel grubu, 34'ü (%10,9) sayısal grubu, 60'ı (%19,2) ise uygulamalı dersler öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmaya dahil edilen okullar tabakalı örnekleme dayalı belirlenmiş olsa da öğretmen algılarına göre, kapsama alınan okulların 20'si (%6,4) düşük, 144'ü (%46,2) orta, 148'i (%47,4) yüksek sosyo ekonomik çevrede yer almaktadır. Çalışmaya kapsamına alınan öğretmenlerin 22'si (%7,1) 1-5 yıl, 26'sı (%8,3) 6-10) yıl, 88'i (%28,2) 11-15 yıl, 54'ü (%17,3) 16-20 yıl ve 122'si (%39,1) 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu görülmüştür.

4.2. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular (Findings on the Questions of the Research)

Araştırmanın ilk sorusu; "İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin algıları nasıldır?" şeklinde ifade edildi. Yapılan betimsel analizler sonucu öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm algıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm düzeyleri
(Table 3. Levels of organisational citizenship behavior and organisational cynism)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ÖVD	312	26,00	100,00	74,4744	8,94963
SA	312	13,00	65,00	31,1603	9,67477
Valid N (listwise)	312				

Tabloya bakıldığında öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık sergileme düzeylerine ilişkin algıları %74, 474 olarak bulunmuşken, örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin algıları ise, %31,160 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık sergileme düzeyleri için alabilecekleri toplam puan 100, örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin alabilecekleri toplam puan ise 65 olduğu düşünüldüğünde, öğretmenlerin örgütsel sinizm algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeylerine ilişkin algılarından daha düşük olduğu söylenebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sinizmin sergilenme düzeyleri alt boyutlar bazında incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışları vicdanlılık (4,17) alt boyutunda; örgütsel sinizm ise davranışsal (3,05) boyutta yüksek; örgütsel

vatandaşlık davranışları centilmenlik (1,80) alt boyutunda; örgütsel sinizm ise duyuşsal (1,73) boyutta düşük olarak görülmektedir.

Tablo4. Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizmin alt boyutlar bazında incelenmesi

(Table 4. Analysis of subscales of organisational citizenship behavior and organisational cynism)

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI			
Centilmenlik	Sivil Erdem	Yardımseverlik	Vicdanlılık
1,80	3,82	4,03	4,17
ÖRGÜTSEL SİNİZM			
Duygusal	Bilişsel	Davranışsal	
1,73	2,18	3,05	

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin algıları cinsiyet, kıdem, branş, çalışılan okulun bulunduğu sosyo ekonomik çevre değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" şeklinde ifade edilmişti. Yapılan t testi, tek yönlü varyans ve anlamlı sonuçların bulunması durumunda, anlamlılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılan LSD testi sonuçları aşağıda tablolastırılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm algıları cinsiyete, kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemiş, örgütsel sinizm algısı okulun bulunduğu sosyo, ekonomik düzeye göre anlamlı bir farklılık göstermezken, örgütsel vatandaşlık davranışı algısı bu değişkene göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 5. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve okulun bulunduğu sosyo-ekonomik düzey değişkenine ilişkin analiz sonuçları

(Table 5. Anova analysis of organisational citizenship behavior and socioeconomic variable)

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Guruplararası	776,606	2	388,303	4,972	0,007	İyi-orta
Guruplar içi	24133,188	309	78,101			(p=0,002)
Toplam	24909,795	311				

Analiz sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık düzeyi algılarının okulun bulunduğu sosyo ekonomik çevreye göre anlamlı fark göstermektedir ($F(2-309)=4,972$, $p<.05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacı ile LSD anlamlılık testi yapılmış ve orta sosyo-ekonomik çevrede bulunan okullarda çalışan öğretmenlerin vatandaşlık algılarının ($X=76,05$), iyi sosyo-ekonomik çevrede çalışan öğretmenlere göre ($X=72,82$) daha iyi olduğu bulunmuştur.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, örgütsel sinizm algısının branş değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği bulunmuştur.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeylerinin branşa göre anlamlı bir fark göstermektedir ($F(3-308)=2,584$, $p<.05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacı ile LSD anlamlılık testi yapılmış ve sınıf öğretmenlerinin sinizm algılarının ($X=31,400$), uygulamalı dersler öğretmenlerine göre ($X=28,430$) daha fazla olduğu bulunmuştur.

Tablo 6. Örgütsel sinizm ve branş değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

(Table 6. Anova analysis of organizational cynism and branch variable)

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Guruplararası	714,764	3	238,255	2,584	0,05	Sınıf öğretmeni - Uygulamalı dersler öğretmenleri (p=0,046)
Guruplar içi	28395,223	308	92,192			
Toplam	29109,987	311				

Araştırmanın üçüncü sorusu, "İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?" şeklinde ifade edilmişti.

Tablo 7. Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik korelasyon analizi sonuçları
(Table 7. Corelational analysis of organisational citizenship behavior and organisational cynism)

	Örgütsel Vatandaşlık	Örgütsel Sinizm
Örgütsel Vatandaşlık		
r		-0,152
p	1	0,007
N		312
Örgütsel Sinizm		
r	-0,152	
p	0,007	
N	312	

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=-0,152$, $p=0,007$, $p<.05$). Bu bulgulara göre örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi arttıkça, örgütsel sinizmin azaldığı söylenebilir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ (DISCUSSION AND CONCLUSION)

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkileri araştırmayı amaçlayan bu çalışmanın bulgularına bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışlarının, örgütsel sinizm düzeyine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyut bazında incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışlarında vicdanlılık (4,17) alt boyutu en yüksekken centilmenlik (1,80) alt boyutu en düşük düzeyde bulunmuştur. Bu durum öğretmenlerin okul ortamında rol davranışlarının dışında, gönüllülüğe dayalı davranışlar sergilerken okulun etkililiğine ve verimliliğine zarar verecek tartışma ortamlarından ve olumsuz davranışlar sergilemekten kaçınmadıklarını göstermektedir. Çünkü sosyal sorumluluğa ve manevi değerlere dayalı olan öğretmenlik mesleğinde vicdanlılık boyutuna ilişkin davranışların yüksek olmasının mesleğin doğasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Benzer bir sonuca Erdem (2003), Altaş (2004) ve Polat (2007)'in araştırmalarında ulaşılmış, vicdanlılık boyutu en yüksek düzeyde bulunmuştur.

Centilmenlik boyutunda ise öğretmenlerin okullarına zarar verecek davranışlardan kaçınmaları gerekirken bu araştırmanın bulgularına göre bu boyutun en düşük düzeyde çıkmasına toplumsal, bireysel ve ekonomik problemlerin neden olduğu söylenebilir. Benzer bir sonuca Erdem (2003) de ulaşmış ve araştırmada centilmenlik boyutu en düşük düzeyde bulunmuştur.

Örgütsel sinizm alt boyut bazında incelendiğinde davranışsal sinizm alt boyutunun sergilenme düzeyinin en yüksek (3.05), duygusal sinizm alt boyutunun en düşük (1,73) düzeyde sergilendiği görülmüştür. Davranışsal boyut bireyin çalıştığı kuruma ilişkin yakınmalarını, okul dışında yaptığı negatif konuşmaları ve bunlar gibi olumsuz duygularını davranışsal olarak nasıl gösterdiklerini belirten boyut iken duygusal boyut bireylerin çalıştıkları kuruma ilişkin huzursuzluk, gerginlik ve kaygı gibi duygusal durumlarını ifade eder. Davranışsal boyutun yüksek çıkmasının nedeninin Türk toplumunun ve bireylerin olaylara gelenekselleşmiş yaklaşımının olduğu düşünülmektedir. Çünkü birey olumsuz durumları ve olayları başkalarına onaylatarak kendisini yalnız hissetmemekte böylece duygusal boyutun düşük çıkmasının göstergesi olarak kendisini onaylatma, benzer olaylar ve durumlarla karşı karşıya kalmış kişilerin varlığını öğrenerek duygusal olarak kendini daha rahatlamış hissetmesinden kaynaklandığı yorumu yapılabilir. Araştırmanın bu bulgusunu destekleyen benzer bir çalışma da Kalağan (2009) tarafından yapılmış ve duygusal alt boyut en düşük düzeyde bulunmuştur. Farklı olarak aynı çalışmada en yüksek düzeyde bilişsel boyut belirlenmiştir.

Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgulara ulaşabilmek için örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel sinizm demografik değişkenlere göre ayrı ayrı ele alınmıştır. Ulaşılan bulgular aşağıda yer almaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde cinsiyet, kıdem ve sosyoekonomik düzey değişkenlerine göre anlamlı bir fark çıkmamıştır. Alan yazında örgütsel sinizm ve demografik değişkenler arasındaki ilişki son yıllarda sıkça incelenmiş ancak aralarında bir anlam ilişkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenliği meslek edinen kişilerin örgütsel sinizme ilişkin algı düzeylerinde cinsiyet, kıdem gibi değişkenlere bağlı olmadığı meslek anlayışlarından dolayı yaşanan olaylara cinsiyete ya da kıdem gibi değişkenlere bağlı olmadan benzer tepkiler verildiği düşünülmektedir. Cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre Bommer (2005), Bernerth (2007), Erdost (2007), Efiltili (2008), Tokgöz ve Yılmaz (2008) da benzer bir sonuca ulaşarak bu iki değişkenle örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuşlardır.

Branş değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde ise anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin uygulamalı ders öğretmenlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olmasına sınıf öğretmenlerinin uzun süre boyunca aynı öğrenci ve veli gruplarıyla benzer sorunlar ile hayal kırıklıkları yaşamaları neden olarak gösterilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik olarak ulaşılan bulgulara göre ise cinsiyet, kıdem ve branş değişkenlerinde anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu durumun öğretmenlik mesleğini severek ve gönüllü olarak yapan öğretmenlerin cinsiyete, kıdeme ya da branşa göre değişim göstermeden aynı isteklilik ve inançla mesleklerini hayata geçirmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Benzer sonuçlara Podsakoff, Mac Kenzie, Paine ve Bachrach (2000), Polat (2007) da ulaşmıştır. Ayrıca cinsiyet değişkeninde Köse, Kartal, Kayalı (2003); kıdem değişkeninin de ise Keskin (2005) örgütsel vatandaşlık davranışları ile bu değişkenler arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuşlardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları ile sosyoekonomik düzey arasında anlamlı bir farka ulaşılmıştır. Sosyoekonomik düzeyi orta olan okullarda çalışan öğretmenlerin yüksek sosyoekonomik düzeylerde çalışanlara göre örgütsel vatandaşlık sergileme düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni olarak yüksek düzeyde çalışan öğretmenlerin mesleki olarak daha az tatmin oldukları söylenebilir. Çünkü yüksek sosyoekonomik düzeydeki okullarda okuyan öğrencilerin dersane, özel ders gibi okul dışı desteklerle okul öğretmenlerine çok da ihtiyaç duymadan

istendik davranışlar gösterdiği gözlenmekte ve bu nedenle orta sosyoekonomik düzeydeki okullarda okuyan öğrencilerdeki dış destek konusundaki farkın okul öğretmenlerinin performansına dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarına yansıdığı ve bu tip okullardaki öğretmenlerin sınıf ve okul içi dengeyi sağlayarak vicdanlılık alt boyutundaki davranışları daha çok gösterdikleri düşünülmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin bulgulara bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu negatif yönlü ilişki; öğretmenlerin örgütsel vatandaşlığın gönüllülüğe dayalı, rol beklentilerinin üzerindeki davranışlarını sergiledikçe moralleri yükselen, işinden doyum sağlayan, örgüte bağlılığı artan bireyler olduklarını gösterirken bu gibi olumlu tutum ve davranışlarla örgütte yaşanan olumlu iklime kuşkuyla yaklaşan, olumsuz tutum geliştiren ve yaşanan hayal kırıklıkları sonucu örgüte karşı negatif düşüncelere sahip olan bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin yükseldiğini göstermektedir. Bu doğrultuda örgütsel sinizm düzeyinin yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme eğiliminin düşüş göstermesi beklenen bir bulgudur. Benzer sonuçlara Anderson (1996), Anderson ve Bateman (1997), Pitre (2004) ve James (2005) de ulaşmış, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur.

6. ÖNERİLER (RECOMMENDATIONS)

- Eğitim örgütlerinde örgütsel sinizme neden olan değişkenlerin ortadan kaldırılması için çalışmalar yapılmalıdır.
- Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutum düzeylerini azaltmak ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırabilmek için içinde buldukları çalışma ortamları ve koşulları iyileştirilebilir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin çalıştıkları okulların kültürüne ve mesleklerine ilişkin tutumları gözden geçirilebilir.
- Milli eğitim içerisindeki ödül sisteminin tekrar gözden geçirilip verilen ödüllerin maddi ve manevi değerinde öğretmenlerin güdülenmesini sağlayacak nitelikte olmasına önem verilmelidir.
- Öğretmenlerin okulda alınacak her türlü karara katılımı sağlanmalı ve öğretmenlerin düşüncelerine de yönetimde yer verilmelidir.
- Örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçları ile ilgili farklı çalışmalar yapılabilir. Bu doğrultuda örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel öğrenme, algılanan örgütsel politika, örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler incelenebilir.

NOT (NOTICE)

Bu çalışma 16-18 Ekim 2010 tarihleri arasında Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi'nde gerçekleştirilen 19. Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sözlü bildiri olarak sunulmuş ve bildiri özet kitabında basılmıştır.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Abraham, R., (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Generic, Social, and General. Psychology Monographs* 126(3), 269-292.
2. Altunışık R. ve diğerleri. (2004). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
3. Andersson, L., (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework, *Human Relations*, No. 49, 1395-1418.
4. Baş, T., (2001). Anket: Anket nasıl hazırlanır, nasıl uygulanır, nasıl değerlendirilir. Ankara: Seçkin yayıncılık.

5. Baltas, A., (2000). Ekip Çalışması ve Liderlik, İstanbul: Remzi Kitabevi.
6. Bateman, T.S. and 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.
7. Bernerth, J.B., Armenakis, A.A., Feild, H.S., and Walker, H.J., (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables, The Journal of Applied Behavioral Science, 43 (3), 303-326.
8. Bommer, W.H., Rich, G.A., and Rubin, R.S., (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change, The Journal of Organizational Behaviour, 26, 733-753.
9. Borman, W.C. and Motowidlo, S.J., (1997). Introduction: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance. Special issue of Human Performance. Human Performance, 10: 67-69.
10. Brandes, P., Dharwadkar, R., and Dean, J.W., (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. Eastern Academy of Management Proceedings, 150-153. Outstanding Empirical Paper Award.
11. Çetin , Ö.M., (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Nobel Yayınları Dağıtım Ankara.
12. Dean Jr, J.W., Brandes, P., and Dharwadkar, R., (1998). Organizational Cynicism, The Academy of Management Review, 23 (2), 341-352.
13. Efiltili, S., Gönen, Y. ve Öztürk, F., (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 1-14.
14. Erdem, F., (2003). Sosyal Bilimlerde Güven (Edt. Ferda Erdem), Vadi Yayınları. Ankara.
15. Erdost, H.E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M., (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve ilgili Ölçeklerin Türkiyedeki Bir Firmada Test Edilmesi, 15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 514-524.
16. Fraenkel, W., (2003). How To Design And Evaluate Research In Education. New York: Mcgraw-Hill Higher Education.
17. Kalağan, G., (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki ilişki, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
18. Kamer, M., (2001). Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
19. Keskin, S. (2005), Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon (Yayınlanmamış).
20. Köse, S., Kartal, B. ve Kayal, N., (2003). Örgütsel vatandaşlık davranış ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma<online>.http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi20/kose.pdf
21. Moorman, R.H., (1993). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: do fairness perceptions influence employee citizenship? Journal of Applied Psychology, 76, 845-855.

22. Netemeyer, R.G., Boles, J.S., McKee, D.O., and McMurrian, R., (1997). An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, 61, 85-98.
23. Organ, D.W., (1988). *Organizational citizenship behavior, The good soldier syndrome*. Lexington, MA, Lexington Books.
24. Organ, D.W., (1990), *The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior*. *Research in Organizational Behavioral*, s.43-72.
25. Özdevecioğlu, M., (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20: 117-135.
26. Pitre, J.L., (2004). *Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study (Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development)*, Naval Postgraduate School, California.
27. Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Paine J.B., and 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
28. Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B., (1994). *Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness*. *Journal of Marketing Research*, 31, 351-363.
29. Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H., and Fetter, R., (1990). *Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors*. *Leadership Quarterly*, 1 (2): 107-142.
30. Polat, S., (2007). "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki". *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Kocaeli Üniversitesi SOSYAL Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
31. Reichers, A.E., Wanaous, J.P., and Austin, J.T., (1997). *Understanding and managing cynicism about organizational change*. *The Academy of Management Executive* 11(1), 48-60.
32. Terzi, A.R. ve Kurt, T., (2005). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi*. www.yayim.meb.gov.tr (Ulaşım tarihi 17.04.2010).
33. Vance, R.J., Brooks, S.M., and Tesluk, P.E., (1996). *Organizational cynicism, cynical cultures, and organizational change*. Unpublished manuscript, Center for Applied Behavioral Sciences, Pennsylvania State University. www.proquest.umi.com (Ulaşım tarihi 14.04.2010).
34. Wanaous, J.P., Reichers, A.E., and Austin, J.T., (2000). "Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and Correlates", *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.
35. Williams, L.J. and Anderson, S.E., (1991). *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in-role Behaviors*. *Journal of Management*, 17: 601-617.