

ÖRGÜTSEL SİNİZİZM VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Leyla İÇERLİ

Aksaray Üniversitesi İİBF

Yrd. Doç. Dr.

Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi AKSARAY

leyla.icerli@gmail.com

Mehmet Halit YILDIRIM

Aksaray Üniversitesi İİBF

Yrd. Doç. Dr.

Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi AKSARAY

yildirimmh@gmail.com

Özet

Araştırmanın amacı, örgütsel sinisizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Örgütsel sinisizm, bir bireyin çalıştığı örgüte yönelik olarak geliştirdiği, olumsuz tutum olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sinisizmin örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte karşı olumsuz duygular ve örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadeler gibi olumsuz davranışlara yönelme olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise, özgecilik, vicdanlılık, nezaket tabanlı bilgilendirme, sivil erdem ve centilmenlik boyutlarından oluşmaktadır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda örgütsel sinisizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler:Sinisizm, Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Alan Tanımı: Örgütsel Davranış (İşletme ve Yönetim)

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATION ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A RESEARCH IN HEALTH SECTOR

Abstract

The aim of this research is to examine the relationship between organizational cynicism and organizational citizenship behavior. Organizational cynicism is to negative attitudes towards the organization. This attitude can be defined as the beliefs that the organization lack integrity, negative emotions about the organization, verbal criticism consists of telling that the organization lacks

sincerity and honesty. Organizational citizenship behavior consist of altruism, constientiousness, courtesy, civic virtue, sportmanship. According to the statistically anaysises not strong relationship has been found between organizational cynicism and organizational citizenship behavior.

Key Words: *Cynicism, Organizational Cynicism, Organizational Citizenship Behavior*

JEL Classification: D23, M19

1. GİRİŞ

Sinisizm kavramı felsefi anlamda tarihi oldukça eski bir kavramdır. Buna karşılık örgütsel davranış konusunda oldukça yeni sayılabilecek bir araştırma konusu olmasına rağmen yapılan araştırmalar çalışanlar arasında sinik tutumun yaygınlaştığını göstermektedir (Cole vd., 2006:463). Dolayısıyla bu tutumun giderek yaygınlaşması ve olası etkileri bu konudaki araştırmaların artmasına neden olmaktadır. Kişilerin örgütleriyle ilgili öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olması şeklinde ifade edilen sinisizm gerek çalışanlar gerekse örgütler açısından ciddi sonuçları da beraberinde getirmektedir (Özler vd., 2010:48).

2. ÖRGÜTSEL SİNİSİZM KAVRAMI ve BOYUTLARI

Örgütsel sinisizm özellikle 1990'lı yılların başlangıcından günümüze işletme yönetimi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, iş etiği, halkla ilişkiler gibi farklı alanlardan araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:291). Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse olarak açıklanan “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye “sinisizm” denilmektedir. Sinisizm, “kuşkuculuk”, “şüphecilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk”, sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmasına karşın bireyin, “kusur bulması, zor beğenmesi, eleştirmesi” anlamı daha ön plandadır (Erdost vd., 2007:514). Brandes vd.(2008:235) sinisizmi, diğer bireylerden hoşlanmama ve diğer bireylere güvenmeme olarak tanımlamışlardır. Örgütsel sinisizm kavramı ise, bireyin, örgüte yönelik güçlü olumsuz duygularını ve eleştirel davranışlarını içermektedir (Abraham, 2000:269). Sinisizm; engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen genel veya özel bir tutum olmasının yanı sıra bir kişi, grup, ideoloji veya kurumlara karşı güvensizlik olarak tanımlanmaktadır (Andersson, 1996:1397–1398). Bateman vd. (1992:786) örgütsel sinisizmi otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar şeklinde tanımlamışlardır. Örgütsel sinisizmin en yaygın tanımına göre ise, örgütsel sinisizm; bireyin, örgütün

dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı, örgüte karşı negatif duygu ve bu inanç ve duygularla uyumlu olarak örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel bakış açısıyla davranma eğilimini kapsayan, örgüte karşı olumsuz tutumu olarak tanımlanmaktadır (Dean vd., 1998:345). Örgüte yönelik olumsuz bir tutum olarak açıklanan örgütsel sinisizmin bilişsel, duyuşsal tepki ve davranışsal olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır:

Bilişsel Boyut: Bireyin, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancını ifade eder. Bu boyut, öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan sinisizm insanı harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete ve iyiliğe inanmama durumu olarak açıklanmaktadır. Örgütsel sinikler, örgüt uygulamalarının, örgütün adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi birtakım ilkelerden yoksun olduğuna ve örgüt uygulamalarıyla kendilerine hile yapıldığına, alınan kararlarda kişisel çıkarların ön planda olduğuna inanırlar (Dean vd., 1998:345-346). **Duyuşsal Tepki Boyutu:** Sinisizm örgütlerle ilgili objektif bir yargı değildir, güçlü duygusal tepkileri de kapsamaktadır. Dolayısıyla sinisizm bireylerin olumsuz duygularıyla ilişkilidir. Sinik kişiler, örgütlerine karşı kızgınlık içinde olabilirler ya da örgütlerini düşündüklerinde sıkıntı, bıkkınlık, nefret, endişe ve utanç duygusu içinde olabilirler (Dean vd., 1998:346). **Davranışsal Boyut:** Örgüte yönelik kötüleyici, küçümseyici güçlü eleştirilerde bulunma davranışlarını kapsar. Bu davranışların çoğu örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadeleri içerir. Ayrıca çalışanlar, karamsar tahminleriyle ve alaycı mizahlarıyla da sinik tutumlarını ortaya çıkarabilirler (Dean vd., 1998:346).

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI KAVRAMI ve BOYUTLARI

Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların isteyerek, samimi duygularla gönüllü olarak yaptıkları davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkinliğini artırmaya yardımcı olan bireysel gönüllülüğe dayanan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Organ, 1988; Organ, 1990). Örgütsel vatandaşlık davranışı temelde, örgüt çalışanlarının gönüllü katılımıyla gerçekleşmekte, çalışanlardan beklenen biçimsel örgütün gerektirdiği davranışların ötesini ifade etmekte ve temel olarak ikiye ayrılmaktadır (Basım ve Şeşen, 2006:85): birincisi, örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel yapı, yönetsel uygulamalar ve örgüt amaçlarına aktif bir şekilde katılım ve katkı şeklinde ortaya çıkmaktadır. İkinci tür ise, yönetsel uygulamalara ve örgütsel amaçlara zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma şeklinde kendini göstermektedir.

Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyut olarak belirlemiştir. Bunlar; özgecilik, vicdanlılık, nezaket tabanlı bilgilendirme, sivil erdem, centilmenliktir (Podsakoff vd., 1990:115). **Özgecilik:** Çalışanların belirgin bir biçimde gönüllü olarak diğer çalışanlara yardım etme yoluyla onların performanslarını ve etkililiğini artırmaya yönelik davranışta bulunmalarıdır (Ölçüm, 2004:20). Organizasyon üyelerinin iş yükü ağır olan veya işiyle ilgili sorun yaşayan arkadaşlarına ya da örgüte yeni katılan kişilere yardımcı olmaları bu davranışa örnek olarak gösterilebilir. **Vicdanlılık:** Örgüt üyelerinin kendilerinden beklenen minimum rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemeye gönüllü olmalarını ifade eder (Organ, 1990:47). Örgüt üyelerinin kötü hava şartlarında bile işlerine zamanında gelmeye çaba harcamaları, çay, kahve molalarını ve yemek aralarını dikkatli kullanmaları, toplantılara düzenli olarak katılmaları bu davranışa örnek olarak gösterilebilir. **Nezaket Tabanlı Bilgilendirme:** Bu boyut bir problemin önlenmesinde başka birine yardım etme şeklinde jest niteliğindeki tüm davranışları kapsamaktadır. Örneğin herhangi bir olaydan etkilenecek olan kişileri önceden korumaya çalışmak, iş programı hakkında önceden dikkat edilmesi gerekenleri bilmesini sağlamak bu davranışa örnek gösterilebilir (Podsakoff vd., 2000). **Sivil Erdem:** Örgütü etkileyen olaylara karşı çalışanların kendilerini sorumlu hissetmeleri, kararlara ve toplantılara sorumlu olarak gönüllü bir şekilde katılmalarını ifade eder (Basım ve Şeşen, 2006:87). **Centilmenlik:** Çalışanların örgütsel ortamda çalışan-çalışan, çalışan-yönetici arasındaki gerginliğe ve çatışmaya sebep olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmalarına yönelik sergiledikleri tutum ve davranışlardır (Organ, 1990).

4. ÖRGÜTSEL SINISİZM ve ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Örgütsel sinisizm, hem çalışanlar açısından hem de bir bütün olarak örgüt açısından olumsuz sonuçları bulunan bir tutum göstergesidir. Örgütsel sinisizmi inceleyen çoğu araştırmada sinisizmin bireysel ve örgütsel etkinlik üzerinde negatif yönlü önemli ve sürekli bir etkisinin olduğu öne sürülmektedir. Örneğin, örgütsel sinisizm; örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, örgütsel bağlılık, motivasyon ve değişim yaratma niyetini azaltmakla ilişkilendirilmektedir (Özler vd., 2010:49). Yapılan çalışmaların çoğu örgütsel sinisizmin, iş doyumunu düşürdüğünü ve bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme düzeyleri ile ters orantıda olduğunu göstermektedir (Yetim ve Ceylan; 2011:683). Dolayısıyla çalışanların örgüte karşı hissettikleri hayal kırıklığı kızgınlık gibi duyguları ne kadar çok artarsa örgüte yönelik gönüllü olarak gerçekleştirdikleri ekstra rol davranışları da o oranda azalma gösterecektir. Örgütsel sinisizmin

önemli sebepleri arasında yönetici ücretlerinin yüksek düzeyde olması, örgütsel performansın düşük olması ve önceden haber vermeden çalışanların işten çıkarılması sayılabilir. Artan sinisizm tutumunun sonucu ise örgütsel vatandaşlık davranışını azaltma niyetidir (Andersson ve Bateman, 1997: 449-450). Andersson ve Bateman (1997), örgütsel sinisizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü ilişki bulmuştur. Örgütsel sinisizmin içerdiği olumsuz davranışlar çalışanların örgütten kopmalarına ve örgütün değerlerinden uzaklaşmalarına sebep olacaktır. Dolayısıyla bu durum çalışanların örgütle uyumsuzluk yaşamalarını ve inanç eksikliğini ortaya çıkarabilir. Örgütte bütünlük hissinin yok olması prososyal davranışlar olarak da adlandırılan, örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışanlarda azalmasına neden olabilir (Abraham, 2000). Abraham (2000), örgütsel sinisizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Andersson (1996:1397–1398), çalışanların örgütsel sinizm düzeyi yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışları düzeyinde azalma olacağını tespit etmiştir. Çalışanlar örgütün adil olmayan tavırlar içerisinde olduğunu düşündüklerinde çalıştıkları örgüte karşı sinik tutumlar geliştirmeye başlayacaklardır. Dolayısıyla sinik tutum geliştiren çalışanlar, geçmişteki asil ve yüce gönüllü davranışlarını yerine getirmemeye başlayacaklardır. Örneğin çok uzun saatler boyunca çalışmak veya birinin iş tanımında kesin olarak belirtilmeyen bir davranış örgütün iyiliği için yerine getirmesi gibi davranışlar artık çalışan için bir anlam ifade etmeyecektir. Bunun sonucu olarak da çalışanlar sadece işin gerektirdiği kadar çalışmaya başlayacak ve daha fazlasını yerine getirmek için bir çaba içine girmeyeceklerdir (Kabataş, 2010:11).

5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

5.1. Araştırmanın Amacı

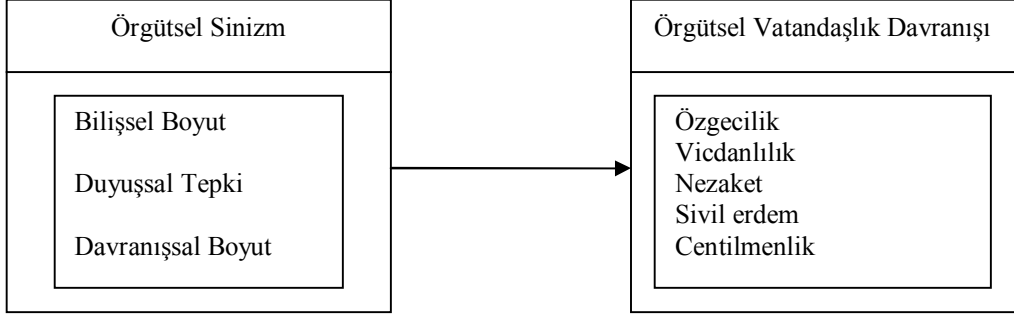
Araştırmada örgütsel sinisizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki olabileceği varsayımından hareketle sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel sinisizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

5.2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Aksaray ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelidir. Araştırmada örneklemin belirlenmesinde kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir. Verilerin toplanmasında survey yöntemi benimsenmiş ve soru sorma tekniği kullanılmıştır. Araştırmaya katılan sağlık personelinin toplanan kullanılabilir durumda olan 219 adet soru formu araştırma kapsamına alınmıştır.

5.3. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

5.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın temel sorusu ve temel hipotezi şu şekilde belirlenmiştir.

Örgütsel sinisizmin alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında bir ilişki var mı?

H₀: Örgütsel sinisizmin alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Örgütsel sinisizmin alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında bir ilişki vardır.

5.5. Analiz Yöntemi

Araştırmada örgütsel sinisizmi ölçmek amacıyla; Brandes (1997) tarafından geliştirilen, Türkçe çevirisi H. Ebru Erdost vd. (2007) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel sinisizm, bilişsel, duyuşsal tepki ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için ise Podsakoff, vd., (1990) tarafından geliştirilen ve Türk yazınında sıklıkla kullanılan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, özgecilik, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket tabanlı bilgilendirme ve sivil erdem olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır.

6. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmada soru formu aracılığı ile toplanan veriler SPSS 16.0 veri analizi paket programıyla analiz edilmiştir.

6.1. Örgütsel Sinisizm Ölçeğine İlişkin Tanımsal İstatistik Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Geçerlilik analizinde ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla elde edilen verilere Keşfedici Faktör Analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizi için yeterli olup olmadığını test etmek için uygulanan KMO değeri kabul edilebilir sınır olan 0,70'in üzerinde yüksek bir değer bulunmuştur. Küresellik derecesi (Barlett's Test of Sphericity) ise (0,000) olarak tespit edilmiştir. Bu iki değer; örneklemin yeterliliğini ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler elde edildiğini göstermektedir. Bu değerler Tablo 1'de özet halinde sunulmuştur.

Tablo1: Örgütsel Sinisizm Ölçeğine İlişkin Tanımsal İstatistik, Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları

Faktörler (Toplam Alfa Değeri (α) 0,849	Değişken sayısı	Ort.	S.Sap.	Açık. Varyans
Faktör 1: Bilişsel Boyut	5	2,72	0,99	54,130
Faktör 2: Davranışsal Boyut	3	2,72	1,14	67,547
Faktör 3: Duyuşsal Tepki Boyutu	4	2,58	1,01	60,334
Açıklanan Toplam Varyans %				62,735
Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)	0,818 0,000			
Bartlett's Sig. Değeri				

Örgütsel sinisizm ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa değeri ile değerlendirilmiştir. Güvenilirliği düşüren 12. ve 14. sorular analizden çıkarılmıştır. Sorular çıkarıldıktan sonra yapılan faktör analizine göre faktörlerin açıklama düzeyinin %62,735 olduğu ve toplam 3 faktörde toplandığı görülmüştür. Ölçeğin toplam güvenilirliğinin ($0.849 \leq \alpha < 1.00$) α 0,849 ile ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir bir ölçek olduğu ifade edilebilir. Örgütsel sinisizm düzeylerine ilişkin olarak yapılan tanımsal istatistik sonuçları incelendiğinde soru ifadelerinin algılanmasının 3'e yakın ortalamalara sahip olduğu görülebilir.

6.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine İlişkin Tanımsal İstatistik ve Güvenilirlik Analizi

KMO değeri kabul edilebilir sınır olan 0,70'in üzerinde yüksek değerler bulunmuştur. Küresellik derecesi ise (0,000) olarak tespit edilmiştir. Bu iki değer; örneklemin yeterliliğini ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler elde edildiğini göstermektedir. Bu değerler Tablo 2'de özet halinde sunulmuştur.

Yapılan faktör analizine göre faktörlerin açıklama düzeyinin %59,791 olduğu toplam 5 faktörde toplandığı görülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı (α) 0,751 olarak belirlenmiştir. ÖVD düzeylerine

ilişkin olarak yapılan tanımsal istatistik sonuçları incelendiğinde soru ifadelerinin 3'e yakın ve 3'ün üstünde ortalamalara sahip olduğu görülebilir. Dolayısıyla araştırmaya katılanların örgütsel sinisizmden ziyade örgütsel vatandaşlık davranışı algılamalarının daha yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Tablo 2: ÖVD Ölçeğine İlişkin Tanımsal İstatistik, Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları

Faktörler (Toplam Alfa Değeri (α) 0,751	Değişken sayısı	Ort.	S.Sap.	Açık. Varyans
Faktör 1: Özgecilik	7	3,55	1,06	59,632
Faktör 2: Vicdanlılık	6	3,84	0,79	45,106
Faktör 3: Sivil erdem	3	3,03	0,97	53,884
Faktör 4: Centilmenlik	2	2,34	1,14	61,572
Faktör 5: Nezaket	2	2,55	1,05	59,965
Açıklanan Toplam Varyans %				59,791
Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)	0,813			
Bartlett's Sig. Değeri				
	0,000			

6.3. Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler

Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; örgütsel sinisizmin bilişsel boyutu arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutu negatif yönlü bir azalma göstermektedir. Dolayısıyla bilişsel boyut ve özgecilik arasında ters yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel sinisizmin davranışsal boyutuyla özgecilik arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Bilişsel boyutla sivil erdem arasında, yine duyuşsal tepki boyutuyla sivil erdem arasında anlamlı fakat düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel sinisizmin bilişsel boyutu, davranışsal boyutu ve duyuşsal tepki boyutuyla ÖVD'nin nezaket boyutu arasında düşük düzeyde anlamlı ilişkiler vardır. Burada dikkat çekici en önemli nokta; ÖVD'nin vicdanlılık ve centilmenlik boyularının örgütsel sinisizmin hiçbir alt boyutuyla ilişki içinde olmamasıdır. Araştırma sonuçlarına göre H_1 hipotezi kabul edilmiş durumdadır.

Tablo 3: Korelasyon Analizi

Faktörler		özgecilik	vicdan	s.erdem	centilmen	nezaket
Faktör 1: Bilişsel	r	-,162*	-0,048	,195**	0,074	,197**
	p	0,017	0,479	0,004	0,273	0,003
Faktör 2: Davranışsal	r	,242**	0,095	0,062	0,094	,220**
	p	0,00	0,163	0,361	0,164	0,001
Faktör 3: Duyuşsal Tepki	r	-0,047	-0,051	,189**	0,114	,213**
	p	0,486	0,449	0,005	0,091	0,002

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

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma bulguları incelendiğinde; sağlık sektöründe çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının, örgütsel sinisizm düzeylerine göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Yani örgütlerine karşı olumsuz tutum sergilemekten ziyade çalıştıkları örgüte olan tutumları gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırma sonucunda örgütsel sinisizm ve ÖVD arasında düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca araştırma sonucuna göre çalışanların, yönetsel uygulamaların dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerden yoksun olduğuna ve alınan yönetsel kararlarda kişisel çıkarların ön planda olduğuna olan inançları yani bilişsel düzeyleri artarsa özgecilik yani çalışanların iş arkadaşlarına yardımcı olarak onların performanslarını artırmaya yönelik davranışlarında bir azalma meydana gelecektir. Konuyla ilgili olarak yapılacak benzer çalışmalarda örneklem büyüklüğü artırılarak farklı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKLAR

- Abraham, Rebecca. “*Organizational Cynicism: Bases and Consequences*”, Genetic, Social, and General Psychology Monographs. 126:3, 2000, pp. 269-292.
- Andersson, Lynne M.. “*Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework*”, Human Relations. Vol.: 49, No: 11, 1996, pp. 1395-1418.
- Andersson, Lynne M.& Thomas S. Bateman. “Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects”, Journal of Organizational Behavior, Vol.:18, No:5, 1997, pp.449-469.
- Basım, H. Nejat & Harun Şeşen. “*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması*”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Vol.: 61, Sayı:4, 2006, ss.1-22.
- Bateman, T. S. & T. Sakano & M. Fujita. “*Roger Me and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership*”, Journal of Applied Psychology, Vol.:77, No.:5, 1992, pp. 768-771.
- Brandes, P. & S. L Castro & M. S. L. James & A. D. Martinez & T. A. Matherly & G. R. Ferris & W. A.Hochwarter. “*The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff*”, Journal of Leadership &Organizational Studies, Vol.:14, No.:3, 2008, pp.233-247.
- Cole, Michael S. & Heike Bruch & Bernd Vogel. “*Emotion as Mediators of The Relations Between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism*”, Journal of Organizational Behaviour, Vol.:27, 2006, pp.463-484.

Çetin Münevver Ölçüm. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004.

Dean, James W. & Pamela Brandes & Ravi Dharwadkar. “*Organizational Cynicism*”, Academy of Management Review, Vol.: 23, No:2, 1998, pp.341-352.

Davis Walter D. & William L. Gardner. “*Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: an Attributional and Leader-Member Exchange Perspective*”, The Leadership Quarterly, Vol.:15, 2004, pp.439-465.

Erdost, H. Ebru & Korhan Karacaoğlu & Metin Reyhanoğlu. “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya, 2007, ss.514-524.

Kabataş, Ayşe. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2010.

Organ, Dennis W.. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome, Lexington Boks, Lexington Mass, Usa., 1988.

Organ, Dennis W.. “*The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior*”, Research in Organizational Behavior, Vol: 12, 1990, pp.43-72.

Özler, Derya E. & Ceren G. Atalay & Meltem D. Şahin. “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (Online), Cilt:2, Sayı:2, 2010, ss.47-57.

Podsakoff, Philip M. & Scott B. Mackenzie & Robert H. Moorman & Richard Fetter. “*Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers’ Trust in Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors*”, Leadership Quarterly, 1(2), 1990, pp.107-142.

Podsakoff, Philip M. & Scott B. Mackenzie & Julie Beth Paine & Daniel G. Bachrach. “*Organizational Citizenship Behaviors: a Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions For Future Research*”, Journal of Management, 26(3), 2000, pp. 513-563.

Tokgöz, Nuray & Hakan Yılmaz. “Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt/Vol.:8, Sayı/No:2, 2008, ss.283-305.

Yetim, Serap Akduman & Özden Ölmez Ceylan. “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma”, E-Journal of New World Sciences Academy, Volume: 6, Number: 1, Article Number: 1c0324, 2011, pp. 682-696.