

## **Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma**

**Arş. Gör. Ayşe ERTOSUN**

Kocaeli Üniversitesi

İ.İ.B.F.

İşletme Bölümü

aysekabatas25@gmail.com

**Prof. Dr. Nurullah GENÇ**

genc\_nurullah@gmail.com

**Prof. Dr. Hülya GÜNDÜZ ÇEKMECELİOĞLU**

Kocaeli Üniversitesi

İ.İ.B.F.

İşletme Bölümü

hulyagunduz@kocaeli.edu.tr

### **Özet**

Bu araştırmanın amacı, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu ilişkiyi incelemek amacıyla, Kocaeli’de faaliyet göstermekte olan büyük ölçekli bir işletmenin 192 çalışanına anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler güvenilirlik testi ile faktör ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

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

### **An Investigation of the Relationships Between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior and A Research**

#### **Abstract**

The aim of this study is to determine the relationship between organizational cynicism and organizational citizenship behavior. To determine this relationship the data were collected by the questionnaire forms from 192 employees of an organization in large scale which is active in Kocaeli. The datas obtained were subjected to reliability testing, factor and regression analysis. According to the statistically analyses, a significant and negative relationship has been found between organizational cynicism and organizational citizenship behavior.

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

**JEL Codes:** M10, M12

### **GİRİŞ**

Günümüzde, çalışanların örgütsel bağlılık, motivasyon ve iş tatmin düzeylerinin yüksek olması, gittikçe daha çok önem kazanmaktadır. Buna paralel olarak çalışanların örgütsel bağlılıklarını, motivasyonlarını ve iş tatminlerini azaltan çeşitli faktörler de örgütler için tehdit oluşturmaktadır. İlgili literatürde olası tehdit unsuru olarak kabul edilen kavramlar üzerine ilginin arttığı görülmektedir. Son yıllarda bu tehdit unsurlarından biri olarak ifade edilen örgütsel sinizm, örgütler için son derece önemli bir konu haline gelmiştir.

Örgütsel sinizm, literatürde yeni bir kavram olmasına rağmen, örgütleri derinden etkileyen bir durum oluşturduğu için önemi artarak devam etmektedir. Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüt hakkındaki olumsuz düşüncelerini ifade etmektedir. Dean vd.’ ne (1998) göre örgütsel sinizm, “bir kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duyuşsal tepki ve davranışsal boyutlarını içeren negatif bir tutum” olarak, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin bir inanç, örgüte yönelik olumsuz bir duygu ve bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı/kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimi şeklinde üç boyut altında incelenmektedir.

Örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların işteki verimlilikleri düşmekte, motivasyonları ve iş tatminleri azalmakta ve örgütsel bağlılıkları zayıflamaktadır. Öte yandan örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerin etkili ve verimli faaliyet göstermeleri açısından çok önemli bir unsur olarak varlığını sürdürmektedir ve örgütler de bunun farkındadırlar. Bu açıdan örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin araştırılması önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), çalışanların örgüt adına gerçekleştirdikleri gönüllü hareketleri kapsamaktadır. ÖVD'nin bilimsel araştırmalarda ilgi görmesinin nedeni, örgütsel etkililiğe katkıda bulunmasıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışı Organ (1988) tarafından, örgütün resmi ödül sistemi tarafından açıkça ele alınmayan, örgütün verimliliğini ve etkinliğini arttıran, çalışanların ekstra rol çabaları olarak tanımlanır ve 5 boyutta incelenir. Bu boyutlar; yardımseverlik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenliktir (Aktaran: Yener, 2009: s. 258).

Bu çalışmanın, literatürde henüz yeni bir konu olan örgütsel sinizm kavramının daha iyi anlaşılmasına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu amaçla, öncelikle çalışmanın literatür kısmında örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları; sonrasında araştırma kısmında ise örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan uygulama yer almaktadır.

## 1. Kavramsal Çerçeve

### 1.1. Örgütsel Sinizm

Literatüre bakıldığında konu oldukça yeni olmakla birlikte, örgütsel sinizm kavramı ile ilgili kavramsallaştırma, tanımlama ve ölçek geliştirmeye yönelik çalışmalar bulunurken, örgütsel sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını farklı bağlamlarda ve farklı değişkenler aracılığı ile keşfetmeye yönelik çalışmaların bulunduğu da görülmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: s. 291).

Sinizm; bireyleri zor beğenen, memnuniyetsiz, olaylara sürekli eleştirel yaklaşan, menfaat düşkünü ve olumsuz düşüncelerle dolu varlıklar olarak nitelendiren bir düşünce akımıdır. Bu akımın ana düşüncesini dürüstlük, adalet ve içtenlik gibi olumlu kişilik özelliklerinin kişisel çıkarlar uğruna ikinci planda bırakılması oluşturmaktadır. Sinizm, bireysel ya da örgütsel özelliklerden kaynaklanmakla birlikte aynı zamanda zor beğenen, eleştiren, her şeyde kusur bulan bir tutumu ve kişilik özelliğini de ifade etmektedir (Eaton, 2000: s.7). Sinizm, diğer insanların güdeleri, dürüstlüğü ve iyi niyetinden şüphe duyulması ve bunun doğrudan genellenerek diğer konulara veya durumlara inanılabilirlik açısından yansıtılmasıdır (Tan ve Tan, 2007: s. 64).

Türkçe literatürde, sinizm kavramı yerine 'kuşkuculuk' kavramı kullanılmıştır (Bond and Kirshenbaum, Çev.: Aycan Akyıldız, 2004). Bu iki kavram dönüşümlü olarak birbirlerinin yerlerine kullanılmalara rağmen birbirlerinden kavramsal olarak ayrılmaktadırlar. Sinizm, kararlı bir kişisel özellik olarak belirtilirken; kuşkuculuk ise, diğerlerinin yaptıklarından ve söylediklerinden kuşkulanan ancak kanıt gösterilerek veya deneme fırsatı verilerek ikna edilebilir olmak şeklinde belirtilmektedir (Tan and Tan, 2007: s. 64).

Sinizm bireye, gruba, ideolojiye, sosyal topluluklara veya kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı olumsuz duygularla birlikte hayal kırıklığı ve hüsrarla nitelendirilen genel veya özel tutumdur (Andersson and Bateman, 1997: s. 450). Sinizmin türleri açısından bakıldığında literatürde, çalışma ortamındaki sinizm kavramı genel sinizm ve örgütsel sinizm olarak iki farklı şekilde ele alınmaktadır.

Genel sinizm (Dispositional Cynicism), insan davranışı ile ilgili genellikle olumsuz algıları yansıtan, kişinin tabiatında bulunan kararlı bir kişilik özelliğidir (Abraham, 2000: s. 270). Genel sinizm, belli bir nesneye yöneltilmemiştir ancak bireyin yaşamının çeşitli yönlerine yayılmış dudumdur (Eaton, 2000: s.7). Örgütsel sinizm ise, kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği bilişsel, duyuşsal tepki ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur (Dean, Brandes and Dharwadkar, 1998: s. 345). Buna göre, genel sinizm ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden farklıdır. Yani genel sinizm, bireyin kişiliğinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olan örgütsel unsurlardan kaynaklanır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: s. 285).

Sinizm, gelecekteki örgütsel değişimlerin başarısı hakkında, değişim liderlerinin beceriksiz ve tembel oldukları inancına dayalı kötümserliği de kapsayan genel bir kavram olarak tanımlanabilir. Bu durumda insanlar, çalıştıkları örgütte birçok değişiklik yapılmaya çalışıldığını fakat bu girişimlerden çok azının başarılı olduğunu gördükçe sinik davranışlar sergilemeye başlarlar (Wanous et al. , 1994: s. 269).

Son dönemlerde yapılan araştırmalarda, örgütsel sinizmin ile sıklıkla birlikte anılan bir diğer kavram da örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Takip eden bölümde, örgütsel sinizmden olumsuz yönde etkilenme olasılığı olan bir unsur olarak örgütsel vatandaşlık davranışı ele alınmaktadır.

## **1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**

Günümüzde işletmeler, daha etkin olabilmek için çalışanlarından en üst düzeyde istifade etmeye çalışmalıdır. Biçimsel roller dışında sergilenen çalışan davranışlarının işletme başarısına katkısı, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur (Köse vd. , 2003: s. 16). Başarılı örgütler, resmi görev sorumluluklarının ötesinde sorumluluklar üstlenen ve yapılması gerekli işleri tamamlamak için zaman ve enerjilerini serbestçe harcayan çalışanlara sahiptirler (DiPaola and Hoy, 2005: s. 35) Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı, son yıllarda araştırmalarda üzerinde çok durulan bir konu olmaya başlamıştır (Todd and Kent, 2006, s. 253).

Literatürde önemli bir yer tutan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) konusu, ilk olarak 1938 yılında Barnard tarafından 'ekstra rol davranışları' olarak ele alınmıştır. Daha sonraki yıllarda ise, prososyal davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışı şeklinde isimlendirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların resmi rol sorumluluklarının ötesinde örgüt adına gerçekleştirdikleri gönüllü davranışları ifade etmektedir. Örgütlerde insan faktörü gittikçe önem kazandığı için örgütsel vatandaşlık türü davranışlar da gittikçe önem kazanmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı kavramının kökenleri 1964 yılında Katz'ın, etkili örgütlerin çalışanlarına, rol tanımlarının ötesinde yaratıcı ve kendiliğinden gerçekleşen (spontaneous) davranışlar sergilemelerine izin verdiğini iddia ettiği çalışmasına kadar dayanır (Todd and Kent, 2006: s. 253). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) kavram olarak ilk kez 1983 yılında Dennis Organ ve arkadaşları tarafından kullanılmıştır (Smith et al. ,1983: s. 653). Literatürde en çok kullanılan tanım da yine Organ (1988)'a aittir. Organ daha sonra yaptığı çalışmalarda ÖVD tanımını geliştirmiş ve bu davranışı "İyi Asker Sendromu" olarak da adlandırmıştır (Organ, 1997: s.85).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, "biçimsel ödül sistemini dikkate almadan, bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı" olarak tanımlanmıştır (Özdevicioğlu, 2003: ss. 117-118). Gönüllülük kavramı ile bu tür davranışların, bireyin organizasyondaki rolünün veya biçimsel iş tanımının gerektirdiği davranışlar olmadığı anlatılmak istenmiştir (İşbaşı, 2000: s.4). İşle ilgili problemlerde iş arkadaşlarına yardımcı olmak, gelen emirleri şikâyet etmeden kabul etmek, çalışma ortamının temiz ve düzenli olmasına yardım etmek gibi davranışlar ÖVD'ye örnek olarak verilebilir (Bateman and Organ, 1983: s. 588). Bu bağlamda Organ'ın (1988) ÖVD kavramını, örgütün resmi ödül sistemi tarafından açıkça ele alınmayan, örgütün verimliliğini ve etkinliğini arttıran, çalışanların ekstra rol çabaları olarak tanımlayarak yardımseverlik, vicdanlılık, , nezaket, sivil erdem ve centilmenlik gibi boyutlar altında incelediği görülmektedir (Yener ve Aykol, 2009: s. 258).

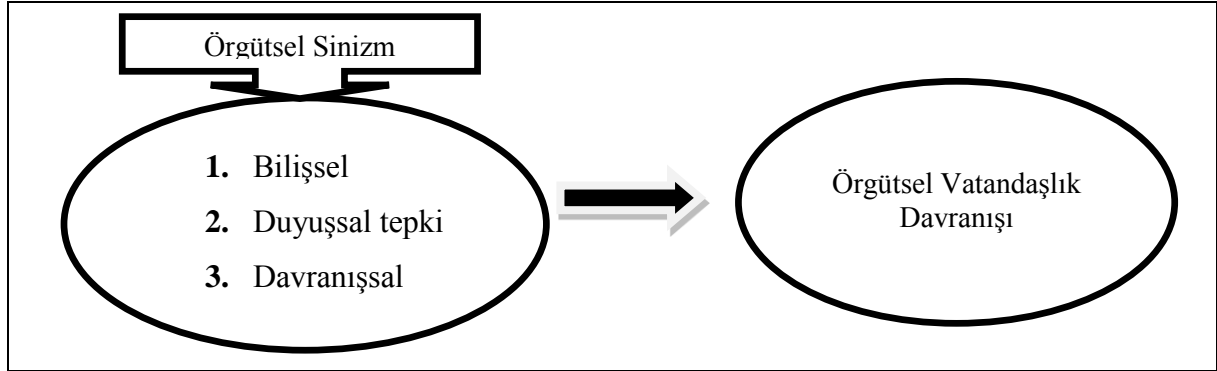
Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili Schappe'nin (1998: s. 289) örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini, bağlılık ve adalet algılamalarıyla ilişkilerine yönelik yaptığı çalışmanın sonucunda en büyük ilişkinin, bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olduğu tespit edilmiştir.

Sinizm ile ilgili olarak ise sinizmin birçok sonucunun çalışmalarda konu edildiği görülmektedir. Ancak en çok ilgi çeken ve üzerinde durulan sonucu örgütsel vatandaşlık davranışı olmuştur (James, 2005: s.33). Örneğin Andersson and Bateman'ın (1997: s. 463) çalışmasında, yüksek düzeydeki yönetici ücretlerinin, düşük örgütsel performansın ve ani işten çıkarmaların beyaz yakalı çalışanlarda sinizm oluşturduğu bulunmuştur. Çalışma sonucunda, sinik çalışanların örgüt adına büyük ihtimalle daha az ekstra rol davranışı sergileyecekleri belirtilmiştir. Ayrıca, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve etik olmayan davranışlarda bulunma arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunduğu da tespit edilmiştir.

Günümüzde araştırmacılar örgütsel sinizmin, hem birey hem de örgüt açısından ciddi sonuçlarının bulunduğunu ileri sürmektedirler. Bu sonuçlar arasında iş tatminin düşmesi ile örgütsel bağlılığın azalması ve nihayetinde örgütsel vatandaşlık davranışının azalması başta yer almaktadır. Dolayısıyla bu çalışma kapsamında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

**H1:** Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal tepki ve davranışsal boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumsuz bir ilişki vardır.

Buna göre örgütsel sinizmin boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi gösteren model aşağıdaki gibidir:



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

## 2. Metodoloji

### 2.1. Örneklem

Örgütsel sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı arasındaki ilişkileri incelemekte olan bu araştırmanın uygulama kısmı, Kocaeli bölgesinde 2004 yılından itibaren imalat sektöründe faaliyet gösteren ve üretim kapasitesi bakımından Türkiye’de ilk 5 büyük firma arasında yer alan bir işletmenin çalışanları üzerinde anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İşletmenin mevcut 388 çalışanından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 300’üne anket ulaştırılmış, bunlardan 236 tanesi geri dönmüş ancak çeşitli yanlış ve eksik cevaplanan hatalı anketlerin de çıkarılması ile nihai örneklemeimiz 192 olarak belirlenmiştir. Böylece anket geri dönüş oranı %79 olmuştur.

### 2.2. Araştırma Verilerinin Analiz Yöntemi

Anketlerden elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS 16 (Statistical Package For Social Sciences – Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi) analiz programı kullanılmıştır. Kullanılan ölçme araçlarının iç tutarlılıklarını ölçmek için Cronbach Alpha güvenilirlik analizi, kullanılan örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm ölçeklerinde yer alan soruların uygun boyutlar altında toplanıp toplanmadıklarını ölçmek için faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek ve hipotezleri doğrulamak için regresyon analizi uygulanmıştır.

### 2.3. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin iç tutarlılığını ölçmek amacıyla güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik, bir ölçümün hatadan bağımsız kalma derecesi anlamına gelir.

Burada güvenilirliği ölçmek için Cronbach Alpha değeri kullanılmıştır. Cronbach Alpha değeri 0 ile 1 arasında değişen bir katsayıdır. Katsayı 1’e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu kabul edilir. Bununla birlikte, Cronbach Alpha katsayısının 0.60-0.80 arasında bir değer alması durumunda ölçeğin oldukça güvenilir olduğu, 0.80-1.00 arasında bir değer alması durumunda ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirtilmektedir (Kayış, 2010: s. 405).

**Tablo 1: Kullanılan Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Bilişsel, Duyuşsal Tepki ve Davranışsal Boyutları ile ÖVD Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Bilişsel	Duyuşsal Tepki	Davranışsal	ÖVD Genel
0.949	0.905	0.851	0.862

Tablo 1’te görüldüğü gibi örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel, duyuşsal tepki ve davranışsal boyutları ile ÖVD ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin üç boyutuna ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ait cronbach alpha değerinin 0.70 değerinin oldukça üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle kullanılan ölçeklerin oldukça yüksek bir güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu söyleyebiliriz.

#### 2.4. Faktör Analizleri

Aşağıda Örgütsel Sinizm ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığını analiz etmek için Kaiser-Meyer-Olkin ölçümü ve Bartlett’s Küresellik Testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki gibidir.

**Tablo 2: Örgütsel Sinizm KMO ve Barlett Testi Sonuçları**

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Değeri		0,906
Bartlett’s Küresellik Testi	Approx. Chi-Square	2,417E3
	sd	78
	Sig.	,000

Tablo 2’ye bakıldığında, KMO testinde bulunan 0.906 değeri örnek büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett testi sonucu ise 0.000 bulunmuştur. Bu da verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Örgütsel sinizm ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçekte yer alan 13 ifade, literatürde yer aldığı şekliyle öz değeri 1’den büyük üç faktör altında toplanmıştır. Örgütsel sinizmi ölçmeye yönelik 13 soruya uygulanan faktör analizi sonucunda elde edilen değerlere ilişkin sonuçlar aşağıdaki tabloda görüldüğü gibidir.

**Tablo 3: Örgütsel Sinizm Faktör Analizi Sonuçları**

	İfadeler	Bilişsel	Duyuşsal tepki	Davranışsal
1	Çalıştığım şirketin, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	<u>0,865</u>		
2	Şirketimin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	<u>0,864</u>		
3	Çalıştığım şirket, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	<u>0,851</u>		
4	Çalıştığım şirketin politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	<u>0,858</u>		
5	Şirket, çalışanlardan ‘bir şey’ –belirli bir davranış- bekler, ama başkasını –başka davranışı- ödüllendirir.	<u>0,823</u>		
6	Çalıştığım şirketi düşündüğümde bir endişe hissedirim.		<u>0,774</u>	
7	Çalıştığım şirketi düşündüğümde gerilim yaşıyorum.		<u>0,861</u>	
8	Çalıştığım şirketin sloganları ve uygulamaları ile dalga geçtiğimi fark ettim.		<u>0,769</u>	
9	Şirketim beni kızdırır.		<u>0,842</u>	
10	Şirket dışındaki arkadaşlarıma, şirkette olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum.		<u>0,667</u>	
11	Çalıştığım şirkette, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.			<u>0,847</u>
12	Diğer çalışanlarla, çalıştığım şirketin uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.			<u>0,871</u>
13	Şirket gündeme geldiğinde, diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır.			<u>0,780</u>
	<b>Özdeğer</b>	7.121	1.629	1.469
	<b>Varyansı Açıklama Yüzdesi</b>	% 32,238	% 27,296	% 19,070
	<b>Toplam varyans Yüzdesi</b>	% 32,238	% 59,534	% 78,604

Tablo 3’de görüldü gibi örgütsel sinizme ait değişkenlere uygulanan faktör analizi sonucunda 3 faktör elde edilmiş ve toplam varyansın %78.604’ünü açıklamaktadır.

Aşağıda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığını analiz etmek için Kaiser-Meyer-Olkin ölçümü ve Bartlett's Küresellik Testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki gibidir.

**Tablo 4: ÖVD KMO ve Bartlett Testi Sonuçları**

<b>KMO ve Bartlett Testi</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Değeri		0,824
Bartlett's Küresellik Testi	Approx. Chi-Square	2,085E3
	Sd	153
	Sig.	,000

Tablo 4'e bakıldığında, KMO testinde bulunan 0.824 değeri örnek büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett testi sonucu ise 0.000 bulunmuştur. Bu da verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine uygulanan faktör analizi sonrasında ölçekte yer alan 18 ifade literatürde yer aldığı şekliyle öz değeri 1'den büyük beş faktör altında toplanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmeye yönelik 18 soruya uygulanan faktör analizi sonucunda elde edilen değerlere ilişkin sonuçlar aşağıda tabloda görüldüğü gibidir.

**Tablo 5: ÖVD Faktör Analizi Sonuçları**

	İfadeler	Özgeçilicilik	Nezaketsizlik tabanlı hilecilendirme	Centilmenlik	Vicdanlılık	Sivil erdem
1	İş yükü ağır olan iş arkadaşlarıma işlerinde yardımcı olurum.	<u>0,887</u>				
2	Herhangi bir sebeple işinin başında bulunamayan arkadaşlarımla yerini alarak onlara yardımcı olurum.	<u>0,806</u>				
3	İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanımı ayırıyorum.	<u>0,886</u>				
4	Aramıza yeni katılan arkadaşlara işlerine uyum sağlamaları için yardımcı olurum.	<u>0,842</u>				
5	İşimle ilgili herhangi bir karar alırken, bu karardan etkileneceğini düşündüğüm kişilerin fikirlerini alırım, onlara danışırım.					<u>0,804</u>
6	Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim.					<u>0,720</u>
7	İşimle ilgili önemli kararları üstümle birlikte alırım.					<u>0,779</u>
8	İş yerimdeki önemsiz sorunlar için şikâyet ederek vaktimi boşa harcarım.			<u>0,705</u>		
9	‘Pireyi deve’ yaparım.			<u>0,790</u>		
10	Sürekli işimden ayrılmak istediğimden bahsederim.			<u>0,782</u>		
11	Her zaman işteki durumumun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerini vurgulamayı tercih ederim.			<u>0,730</u>		
12	Çay, kahve ve yemek aralarından sonra işimin başına tam vaktinde dönerim.				<u>0,835</u>	
13	İşime belirlenmiş mola saatleri dışında ara vermem.				<u>0,797</u>	
14	Kimsenin görmediği bir ortamda bile, çalıştığım kurumun kurallarına, düzenlemelerine ve prosedürlerine uyarım.				<u>0,720</u>	
15	Kurumdaki değişimleri yakından izler ve diğerleri tarafından kabul edilmesinde aktif rol oynarım.		<u>0,813</u>			
16	Kurumun imajına olumlu katkı sağlayacak tüm faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.		<u>0,766</u>			
17	Kurum içi toplantılarda düzenli olarak yer alırım ve tartışmalara aktif olarak katılırım.		<u>0,846</u>			
18	Kurumdaki gelişmelere rahatlıkla ayak uydururum.		<u>0,515</u>			
	<b>Özdeğer</b>	6,079	2,187	1,762	1,564	1,083
	<b>Varyansı Açıklama Yüzdesi</b>	19,234	14,239	13,174	12,696	11,064
	<b>Toplam varyans Yüzdesi</b>	19,234	33,473	46,647	59,343	70,407

Tablo 5’te görüldüğü gibi örgütsel vatandaşlık davranışına ait değişkenlere uygulanan faktör analizi sonucu 5 faktör elde edilmiş ve toplam varyansın %70.407’sini açıklamaktadır.



## 2.5. Regresyon Analizi ve Hipotez Testi

Örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel, duyuşsal tepki ve davranışsal boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin tespitine yönelik geliştirilen hipotezi test etmek üzere regresyon analizinden faydalanılmıştır.

**Tablo 6: Örgütsel Sinizmin Bilişsel, Duyuşsal Tepki ve Davranışsal Boyutlarının Bağımsız Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Bağımlı Değişken Olduğu Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişkenler	$\beta$	Sig
Bilişsel	-,124	,141
Duyuşsal Tepki	,017	,836
Davranışsal	-,166	,028
<b>Bağımlı Değişken:</b> Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, $R^2= ,057$ , $F= 4,481$ (sig: ,004)		

Tablo 6'da regresyon analizi sonucunda,  $R^2$  değerinin 0,057 olduğu görülmektedir. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenindeki değişimin %5,7'lik kısmı örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal tepki ve davranışsal boyutları tarafından açıklanmaktadır. Yani örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal tepki ve davranışsal boyutlarına ait seviyenin yüksek olduğu bir işletmede çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı seviyelerinde % 5,7'lik bir azalış olacağı söylenebilir. Regresyon analizi sonucunda anlamlılık değeri  $0,004 < 0,05$  olduğu için, bu değişkenler arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yani modelimizin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Değişkenler açısından teker teker bakıldığında sinizmin davranışsal boyutunun ( $\beta$ : -0,166,  $p < 0,05$ ) ÖVD üzerinde istatistiksel olarak anlamlı, direk ve negatif bir etkisi olduğu görülmektedir. Ancak Örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal tepki boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğrudan bir ilişkiye rastlanmamaktadır. Bu dikkat çekici sonuç, örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal tepki boyutlarının, örgütsel vatandaşlık davranışını, davranışsal boyut üzerinden etkiliyor olabilmesinden kaynaklanabilir. Sonuç olarak bu çalışma kapsamında ileri sürülen H1 hipotezi kısmen desteklenmiş olmaktadır. Çalışanlarda örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal tepki ve davranışsal boyutlarının düzeyi arttığında örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi azalmaktadır.

## SONUÇ

Günümüzün yoğun rekabet ortamında faaliyetlerini sürdürmekte olan işletmeler için çalışanların gönüllü davranışlar sergilemeleri, örgütlerin verimliliği için son derece önemli bir konu haline gelmiştir. Bundan dolayı örgütler, iş tanımlarının ötesinde davranışlar sergilemeye istekli çalışanları kendi bünyelerine dâhil etmek istemektedirler. Örgütsel sinizmin ise, çalışanların bu tür gönüllü davranışlar gösterme istekleri ile beraber, motivasyonlarını, örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini de azalttığı bilinmektedir.

Literatüre bakıldığında örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların bir kısmında olumsuz bir ilişki tespit edilirken, bazı çalışmalarda ise bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu çalışmada amaç; örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkileri ortaya koymak olarak ifade edilmiştir. Bu kapsamda örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal tepki ve davranışsal boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, gerek Türkçe literatürden gerekse yabancı literatürden elde edilen ve beklenen sonuçlara paralel sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmada cevap aranan asıl problem, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve bu ilişkinin yönünün ne olduğu sorusuydu. Yapılan araştırma ile elde edilen veriler ve gerçekleştirilen analizler sonucunda, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Yani örgütsel sinizm düzeyi yüksek bir işletmede örgütsel vatandaşlık davranışlarında bir azalma olacağı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar literatürde daha önce bu konuda yapılmış olan çalışmaların sonuçları ile paralellik göstermekte olup, araştırmanın beklentileri ile uyumludur.

Örgütsel sinizmin boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki açısından teker teker bakıldığında örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal tepki boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğrudan bir ilişkiye rastlanmamakla beraber; davranışsal tepki boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde negatif bir etkisi olduğu görülmektedir.

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, kişinin örgütü hakkında örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin bir inanç, duyuşsal tepki boyutu, kişinin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz bir duygu taşıması, davranışsal boyut ise, bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı/kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimi anlamındaydı. Örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal tepki boyutları düzeyi yüksek bir işletmede, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarında bir azalma olmamasının nedeni, çalışanların düşünce bazında örgütleri hakkında birtakım olumsuz yargılara sahip olmalarının henüz davranışlarında değişiklik oluşturacak düzeye ulaşmamış olması olabilir. Davranışsal tepki boyutunun ise örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan ve negatif yönde bir etkisinin olması, kişinin örgütü hakkındaki olumsuz düşüncelerin artık davranışlarına yansıdığı aşamada, bu durumun örgütsel vatandaşlık davranışı gibi gönüllü davranışları olumsuz etkilediği söylenebilir.

Sonuç olarak işletme yöneticilerine, çalışanların örgütsel bağlılıklarını, iş tatmin düzeylerini ve performanslarını artırmaya yönelik çalışmalarda bulunmaları tavsiye edilmektedir. Nitekim örgütsel sinizmin, çalışanların örgütsel bağlılıklarında, iş tatmin düzeylerinde ve performanslarında azalma gibi sonuçlarının bulunduğu, bunların yanında örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışlarında da azalma şeklinde etkisinin olabileceği bilimsel çalışmalarda elde edilen sonuçlar arasındadır.

### KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000), "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3): pp.269–292.
- Andersson, L. M. and Bateman, T. S. (1997), "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 18: pp.449-469.
- Barnard, Chester. (1938), *The Functions of the Executive*, Cambridge, Harvard University Pres.
- 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*, Vol. 26. No. 4: pp.587-595.
- Bond, J. and Kirshenbaum, R. (2004), *Radar-altı İletişim*. Çev.: Aycan Akyıldız. İstanbul: MediaCat Kitapları.
- Dean, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998), "Note Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*", Vol. 23. No. 2: pp.341-352.
- Dipaola, M. F. and Hoy, W. K. (2005), "Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students", *The High School Journal*, Volume 88, Number 3: pp.35-44.
- Eaton, J. A. (2000), *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*, Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.
- İşbaşı J. Ö. (2000), *Çalışanların Yöneticilerin Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- James, Matrecia S. L. (2005), *Antecedents and Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive and Negative Effects On School Systems*, Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, USA.
- Katz, D. (1964), *The Motivational Basis of Organizational Behavior*, Behavioral Science, S.9, pp.131-146.
- Kayış, A. (2010), "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri", Güvenilirlik Analizi(Reliability Analysis), Editör: Şeref Kalaycı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N. (2003), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Sayı: 20: ss.1–19.

- Organ, D. W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.
- 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*, sayı: 20 (ocak-haziran). ss. 117-135.
- Schappe, S. P. (1998), “The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Fairness Perceptions on Organizational Citizenship Behavior”, *The Journal of Psychology*, 132: pp.277-290.
- Smith C. Ann, Organ Dennis W. and Near Janet P. (1983), “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents”, *Journal of Applied Psychology*. Vol:68. No:4, ss. 653-663.
- Tan, S.J. and Tan, K.L. (2007), “Antecedents and Consequences of Skepticism Toward Health Claims: An Empirical Investigation of Singaporean Consumers”, *Journal of Marketing Communications*, 13(1): pp.59-82.
- Todd, S. Y and Kent, A. (2006), “Direct and Indirect Effects of Task Characteristics on Organizational Citizenship Behavior”, *North American Journal of Psychology*. Vol.8, No.2: pp.253-268.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008), “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt:8. Sayı:2: ss.283–305.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. And Austin, J. T. (1994), “Organizational Cynicism: An Initial Study”, *Academy of Management Proceedings*: pp.269-273.
- Yener, M. Aykol, S. E. (2009), “Girişimcilik Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt:14. Sayı:1 ss.255–271.