Örgütsel Sinizm'in Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi

Investigation of the Effect of Organizational Cynicism on Organizational Citizenship Behavior via Structural Equation Model

Burak ÖZDEMİR

Kastamonu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Kastamonu, Türkiye
[orcid.0000-0002-2710-4112](https://orcid.org/0000-0002-2710-4112)
bozdemir@kastamonu.edu.tr

Erol TEKİN

Kastamonu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Kastamonu, Türkiye
[orcid.0000-0003-1166-7671](https://orcid.org/0000-0003-1166-7671)
etekin@kastamonu.edu.tr

Özet

Araştırmanın amacı örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu amaç çerçevesinde kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 291 araştırma görevlisine anket çalışması uygulanmıştır. Elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi ve regresyon analizleri ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarını negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Sinizmin davranışsal boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarından diğergamlık, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte duyuşsal sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık ve sivil erdem alt boyutları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Bilişsel boyutun ise örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde etkilemediği görülmektedir. Araştırma olumsuz bir davranış biçimi olan sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini göstermesi ve akademisyenlik mesleğinin ilk adımı olan araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılarını ortaya koyması açısından literatüre katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Yapısal Eşitlik Modellemesi.

Abstract

The aim of research is to reveal the effect of organizational cynicism on organizational citizenship behavior. Within the scope of this aim, a questionnaire was applied to 291 research assistants working at public and foundation universities. The obtained data were analyzed by confirmatory factor analysis and regression analysis through structural equation modeling. It has been found that the behavioral dimension

of organizational cynicism significantly and negatively influences altruism, sportsmanship and civic virtue dimensions of organizational citizenship behavior. However, affective cynicism has a significant and negative effect on the altruism and civic virtue dimensions of organizational citizenship behavior. The cognitive dimension, on the other hand, does not significantly affect organizational citizenship behavior. The research aims to contribute the literature in terms of; showing effects of organizational cynicism on organizational citizenship behavior, and revealing the perceptions of research assistants toward organizational cynicism and organizational citizenship behavior.

Keywords: *Organizational Cynicism, Organizational Citizenship Behaviour, Structural Equation Modeling*

1. Giriş

Sinizm örgütsel davranış alanında son yıllarda üzerinde fazlaca durulan bir konudur. Sinizm işletmeye yönelik eleştirici, küçümseyici, olumsuz tutum ve davranışları ifade etmektedir (Davis ve Gardner, 2004, s. 439; Bateman ve diğ., 1992, s.786). Bu anlamda örgütsel sinizm bireyin çalıştığı örgüte karşı geliştirmiş olduğu bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren olumsuz bir tutumu ifade etmektedir (Dean ve diğ., 1998, s. 345). Kısaca örgütsel sinizm örgüt içerisinde sinik tutum oluşmasına neden olan davranışları incelemektedir. Literatürde yapılan araştırmalar çalışanların sinik davranışlarının yaygın bir hale geldiğini göstermektedir (Cole ve diğ., 2006, s. 463).

Örgütsel vatandaşlık ise çalışanların iş sözleşmelerinin ötesinde düşünerek işletme çıkarına davranış göstermesini ifade etmektedir (Organ, 1988, s. 4). Bu düşüncede olan çalışanlar işletmelerin en önemli kaynağı ve rekabet avantajı yaratmanın temel bir unsurudur. Örgüt içerisinde var olan çalışanın düşüncelerini örgüt yararına kullanılmasını sağlamak böyle bir çalışana sıfırdan elde etmekten hem daha kolay hem de daha az maliyetlidir. Bu yüzden teknoloji ve bilgi çağının yaşandığı günümüzde örgütsel vatandaşlık davranışı en çok üzerinde durulan ve araştırılan konulardan bir tanesi olmuştur. Fakat çalışanların örgütleri hakkında sahip oldukları öfke, kızgınlık, küçümsenme gibi kötü ve olumsuz davranışların yarattığı bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkiler örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerinde de negatif bir etki yaratabilmektedir. Bu durum örgütler açısından sıkıntı yaratan bir durumdur. Bu kapsamda çalışmada olumsuz bir kavram olarak örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin ele alınması amaçlanmaktadır.

Çalışma söz konusu amaç çerçevesinde 4 bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünü takip eden ikinci bölümde sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin kavramsal çerçeve ele alınmıştır. Üçüncü bölümde literatür özeti sunulurken araştırma modeline yer verilmiştir. Dördüncü ve son bölümde ise araştırma metodolojisine yer verilerek bulgular ve öneriler ile çalışma sonlandırılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

1.1. Sinizm Kavramı

Literatürde sinizm kavramına ilişkin ortak bir tanımın geliştirilemediği görülmektedir (Barnes, 2010, s. 8). Sinizmin felsefi temelleri bir yaşam biçimi olarak antik Yunan'a ve Sinik Okul'a kadar dayanmaktadır (Brandes 1997, s. 7; James, 2005, s. 1). Sinik Okul'un temsilcileri erdemin insan varlığındaki tek iyi olduğuna, erdemli olmayı başarmanın iradede geçtiğine ve sıklıkla başkalarının kusurlarını işaret ederek kendilerinin bunlardan kaçınması gerektiğine inanmaktadır. Öyle ki günümüz modern

sinikleri de benzer davranışları ile birer hata bulucu olarak bilinmektedir (Barnes, 2010, s. 22). Dolayısıyla bugün kullanılan sinik, sinik tavırlar ve sinizm terimleri siniklerin pek çok unsurunu hala yansıtmaktadır (Brandes, 1997, s. 8). Nitekim Andersson ve Bateman (1997, s. 450) alandaki ilk çalışmaların sinizm kavramını “başkalarından hoşlanmama ve güvensizlik” içeren bir tutum olarak tanımladığını belirtmektedir. Sinizmin ortak kavramsallaştırmalar sonucu oldukça kararlı bir kişilik özelliği taşıdığı vurgulanmaktadır (FitzGerald, 2002, s. 7). Bununla birlikte sinizmin artık belirli düşünce okulları ya da filozoflarla sınırlı olmadığı, her yerde varlığına inanılan, toplumun büyük kesimini etkileyen ve ABD, Avrupa ve Asya’daki örgütler arasında yaygınlaşan bir fenomen olduğu ifade edilmektedir (James, 2005, s. 1) .

Bir tutum olarak ortaya çıkan sinizm, örgüt alanında örgütsel sinizm olarak hem yabancı hem de yerli (Kanbur ve Kanbur, 2015; Yalçınkaya, 2014; Erdost ve diğ., 2007) literatürde araştırmalara konu olmuştur (örneğin, Dean ve diğ., 1998; James, 2005; Barnes, 2010). Tokgöz ve Yılmaz (2008, 285) genel sinizm ile örgütsel sinizmi birbirinden ayırarak genel sinizm bireyin kişiliğini, örgütsel sinizmin ise kişide sinik tutumun oluşumuna neden olan örgütsel unsurları dikkate aldığını belirtmektedir. Bu noktada Dean ve diğ., (1998)’nin örgütsel sinizmin kavramsallaştırılmasına yönelik katkısı büyüktür. Dean ve diğ., (1998) literatürdeki sinizm çalışmalarını kişilik sinizmi, toplumsal ya da kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel sinizm ve iş ya da meslek sinizmi olmak üzere beş farklı boyutta sınıflandırmış ve örgütsel sinizmi tutum kuramına dayalı olarak yeniden kavramsallaştırmıştır. Dean ve diğ.,’ne (1998, s. 345) göre; örgütsel sinizm örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olma düşüncesi ve bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumunu ifade etmektedir. Diğer bir tanıma göre örgütsel sinizmin, örgüte ilişkin açık ya da gizli şekilde gerçekleştirilen eleştiriler, sinik (olumsuz) inançlar ve duygular anlamı taşıdığını belirtmektedir (Taşcı ve Yalçınkaya, 2015). Örgütsel sinizme ilişkin üç boyut belirtilmektedir. Bunlar; örgüt bütünlüğünün eksik olduğuna dair inanç diğer bir ifade ile bilişsel boyut ve örgüte yönelik olumsuz duygu ve davranışları içeren duyuşsal boyut ile davranışsal boyuttur (Dean ve diğ., 1998; Eaton, 2000; FitzGerald, 2002). Bilişsel boyutta, örgüt içerisindeki siniklerin örgütlerin resmi ifadelerini ciddiye almadığını ifade etmektedir. Bununla birlikte bilişsel boyutta örgüt içerisindeki ilişkilerin bireylerin çıkarlarına bağlı olduğuna inanılmaktadır. Bu nedenle örgütlerdeki insan davranışlarının istikrarsız ve güvensiz nitelikte olduğunu düşünüldüğü görülmektedir (Brandes, 1997, s. 31). Duyuşsal boyut, sinik çalışanların örgütlerine yönelik olarak öfke, utanç duyma, sıkıntı ve saygısızlık gibi güçlü negatif duyuşsal tepkiler beslediğine vurgu yapmaktadır (Abraham, 2000, s. 269). Dean vd. (1998, s. 346) davranışsal boyutu örgüte karşı küçümseyici güçlü eleştiriler, karamsar tahminler ve alaycı mizah şeklindeki çalışanların sinik davranışları olarak tanımlamaktadır.

1.3. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı

Bateman ve Organ (1983), sosyal bilimlerde örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramını kullanan ilk modern bilim adamlarıdır (Lambert, 2010, s. 362; Curry, 2016, s. 33). Bateman ve Organ (1983, s. 588) ÖVD kavramının, iş tatmini ile ilişkisini incelemiş ve ekstra-rol davranışlarını ifade etmek için ÖVD’yi kullanmıştır. ÖVD, üstler tarafından beklenmeyen ve işin gereklerini yerine getirmede çok da önemi bulunmayan davranışlar, bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartlar ve iş tanımlarının ötesinde, gönüllü olarak gösterdiği çaba ve fazladan rol davranışı, işyeri çevresine psikolojik ve sosyal açıdan katkı sağlayan, bireyin ekstra çalışma çabası olarak tanımlanmaktadır (Taşcı ve Koç, 2007, s. 374; Organ, 1988, s. 5; Baker, 2016, s. 26).

ÖVD çeyrek asra yakın geçmişi ile örgütler için arz ettiği önem doğrultusunda literatürde sıklıkla işlenmiş bir kavramdır. ÖVD'ye ilişkin ilk araştırmalar daha çok ÖVD'nin öncüllerini anlamaya yönelik olarak gerçekleştirilmiştir (Smith ve diğ., 1983; Organ ve Konovsky, 1989; Organ ve Ryan, 1995; Moorman ve Blakely, 1995; Podsakoff ve diğ., 2000). ÖVD söz konusu olduğunda literatürde bu davranışa ilişkin farklı sınıflandırmaların yapıldığı görülmektedir. Bateman ve Organ (1983) orijinal ÖVD ölçümündeki korelasyonlar yetersiz olduğundan Smith ve diğ., (1983) yeni bir ölçüm aracı denemişlerdir (Krüg, 2015, 39). Bunun sonucunda Smith ve diğ., (1983, s. 657) ÖVD'nin diğergamlık ve kapsamlı itaat olmak üzere iki boyutu olduğunu ileri sürmüştür. Organ (1988, s. 25) ÖVD'nin boyutlarını diğergamlık, vicdanlılık, sivil erdem, nezaket ve sportmenlik olarak belirtmiştir. Graham (1991) örgütsel itaat, örgütsel sadakat ve örgütsel katılım olmak üzere ÖVD'ye ait üç bileşen önermiştir. Williams ve Anderson (1991, s. 601) ÖVD'nin bireye yönelik ve örgüte yönelik olduğu ifade edilmiştir. Aslında bu boyutlar Smith ve diğ.,(1983) tarafından daha önce tanımlanan diğergamlık ve kapsamlı itaat boyutlarıyla paralellik arz etmektedir. Podsakoff ve diğ., (2000) ise yedi farklı örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunu ileri sürmüştür. Bunlar; yardım etme davranışı, sportmenlik, örgütsel sadakat, örgütsel itaat, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve kendini gerçekleştirmedir.

Bu çalışmada literatürde en çok üzerinde durulan ve kabul görmüş olan Organ (1998) tarafından belirtilen boyutlar üzerinde durulmaktadır. Diğergamlık, örgüt içindeki diğer çalışanlara yardım etme ve onların karşılaştığı sorunların üstesinden gelmelerine gönüllü olarak katkı sağlamaya ilişkin tutum ve davranışlar (Demirel ve diğ., 2011, s. 37), vicdanlılık, çalışanların işe konu olan ve kendilerinden istenen temel rol davranışlarının üzerinde bir rol davranışı sergilemesi (Kanbur ve diğ., 2017, s. 129), sivil erdem, çalışanların örgütü etkileyen olaylar karşısında kendilerini sorumlu kılarak karar ve toplantılara sorumlu ve gönüllü olarak katılmaları (Kidder, 2002, s. 637), nezaket, gelecekte meydana gelebilecek sorunların etkisini azaltmak için çalışanların kendi aralarında gerekli adımları atmasını (Lo ve Ramayah, 2009, s. 49), sportmenlik, çalışanların şikayet etmeden işle ilgili olan aksaklıklar ve kısıtlamaları tolere etme eğilimini (Magdalena, 2014, s. 739) ifade etmektedir.

3. Literatür Taraması

Örgütsel sinizm olumsuz bir davranış şekli olarak örgütsel vatandaşlık davranışını, iş tatminini, örgütsel bağlılığı, çalışan motivasyonunu negatif etkileyerek azalmasına sebep olmaktadır (Özler ve diğ., 2010, s. 49). Bu noktada örgütsel sinizmin, günümüzde örgütler için taklit edilemez ve rekabette önemli bir fark yaratan insan kaynağının örgüt yararına faaliyette bulunmasını ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışıyla olan ilişkisi ilgi uyandırmaktadır (James, 2005, s. 33). Bununla birlikte yazında örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkileyen örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, lider üye etkileşimi gibi konuların yoğun olarak incelendiği fakat olumsuz etkileyen mobbing, sinizm olumsuz davranışların ihmal edildiği söylenebilir. Yazın incelendiğinde sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri yabancı yazında 15-20 yıllık süreçte Türkiye'de ise son 5-10 yıllık süreçte ele alınmaya başlandığı da görülmektedir (örneğin, Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Abraham, 2000; Newson, 2002; Yetim ve Ceylan, 2011; Erdoğan ve Bedük, 2013; Ertosun ve diğ., 2016; Türkmen ve Aykaç, 2017).

Andersson ve Bateman (1997) inşaat, imalat, gayrimenkul, finans başta olmak üzere çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde

çalışan 207 yönetici ve profesyonel çalışan ile gerçekleştirdiği çalışma sonucunda sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Abraham (2000) ABD’de iletişim sektöründe 69 müşteri hizmetleri temsilcisi üzerinde yapmış olduğu çalışmasında örgüt içerisinde ortaya çıkan beş farklı sinizm türlerini ele almıştır. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel sinizmin ve türlerinin örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkilemediği tespit edilmiştir. Fakat kişilik ve mesleki sinizm türlerinin farklı nedenlerle örgütsel vatandaşlık davranışını azaltmasının mümkün olduğunu ifade etmiştir. Andersson’a (1996) göre; örgütte çalışanların sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarında bir azalma meydana gelecektir.

Yerli yazına bakıldığında ise Yetim ve Ceylan (2011) çalışmalarını İzmir ili Bornova ilçesinde 312 öğretmen üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Yapmış oldukları çalışmada örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık ile ilişkisini ele almışlardır. Çalışma sonucunda sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde de olsa negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğuna işaret etmişlerdir. Erdoğan ve Bedük (2013) yapmış oldukları çalışmada sağlık sektöründe sinizm örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini ele almışlardır. Karaman ilinde hemşire, doktor başta olmak üzere 259 sağlık personeli üzerinde yaptıkları çalışma sonucuna göre bazı boyutlar açısından örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışının zayıf düzeyde olumsuz ilişkisi içerisinde olduğunu bulmuşlardır. Ertosun ve diğ., (2016) Kocaeli ilinde büyük ölçekli bir işletmenin 192 çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişkiye ulaşamamışlardır. Fakat örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışını negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Yazın incelendiğinde olumsuz bir davranış olan sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde etkilediğine ilişkin kanıtlar söz konusudur. Bu noktada çalışmada akademisyenler açısından böyle bir durumun varlığı incelenerek hem literatürdeki tartışmaya bir katkı sunmak hem de bilgi üreten ve eğitim sektörünün önemli bir parçası olan akademisyenlik mesleği açısından durum tespiti yapmak hedeflemektedir.

4. Araştırma Metodolojisi

4.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evreninin Türkiye’de kamu ve vakıf üniversitelerde görev yapan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında hazırlanan soru formlarından toplam 310 adet geri dönüş olmuştur. Bu soru formlarından 19 tanesinde eksiklikler tespit edilmiş ve araştırma dışında bırakılmıştır. Bu kapsamda çalışmanın örneklemi soruların tamamını eksiksiz cevaplamış olan 291 araştırma görevlisi oluşturmaktadır.

Yazın incelendiğinde örneklem büyüklüğüne ilişkin olarak farklı yaklaşımların ortaya konulduğu görülmektedir. Bryman ve Cramer’a (2001) göre örneklem büyüklüğü soru sayısının beş katından az olmamak üzere yaklaşık on katı olması gerekmektedir. Child’a (2006) göre madde sayısının 4 ila 5 katının yeterli olduğu ifade edilmektedir. Tavşancıl’a (2010) göre ise örneklem sayısının madde sayısının en az 5 katı olmak üzere 7 ila 10 katı arasında olması yeterlidir. Comrey ve Lee (1992), örneklem büyüklüğünün 100 olmasının zayıf, 200 olmasının orta, 300 olmasının iyi, 500 olmasının çok iyi ve 1000 olmasının mükemmel olduğunu ifade etmişlerdir. Tüm bu açıklamalar çerçevesinde örneklemi oluşturan 291 araştırma görevlisi madde sayısının 5 katından fazladır ve bu sayının yeterli olduğu söylenebilir.

4.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketler e-posta ve sosyal medya aracılığı ile elde edilmiştir. Sosyal medya ve e-posta ile elde edilen anketler için Google formlar kullanılarak oluşturulan ankete ait link araştırma görevlilerine ulaştırılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde katılımcılara ilişkin demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmeye yönelik sorular, üçüncü ve son bölümde ise katılımcıların sinizm düzeyini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Analiz Yöntemi

Araştırma kapsamında katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeye yönelik olarak bazı ölçeklerden yararlanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için “Diğergamlık”, “Vicdanlılık”, “Nezaket”, “Centilmenlik” ve “Sivil erdem” boyutlarından oluşan, Vey ve Campbell (2004) ile Williams ve Shiaw (1999) tarafından geliştirilerek Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 19 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için ise Brandes (1997) tarafından hazırlanan ölçek yazarlar tarafından örnekleme uygun bir şekilde Türkçe’ye çevrilmiştir. Ölçekte “davranışsal”, “duyuşsal” ve “bilişsel” olmak üzere üç boyut ve 14 ifade yer almaktadır. Ölçekler 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadeler çalışmanın sonunda verilmiştir.

Araştırma verileri analiz edilirken öncelikle tanımlayıcı analizler gerçekleştirilmiştir. Ardından araştırmada yer alan ifadelerle ilişkin doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiş ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Sonrasında değişkenler arasındaki ilişki düzeylerini incelemek üzere korelasyon analizleri yapılmıştır. Son olarak ise örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek için oluşturulan hipotezler yapısal regresyon modeli aracılığıyla incelenmiştir.

4.4. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Örgütsel sinizmin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin ele alınacağı bu çalışmanın kavramsal modeli Şekil 1’de görülebilmektedir.

Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli

Yukarıda ifade edilen teorik araştırma modeli çerçevesinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarını (**H_{1a}:** diğergamlık, **H_{1b}:** centilmenlik, **H_{1c}:** nezaket, **H_{1d}:** vicdanlılık, **H_{1e}:** sivil erdem) negatif etkilemektedir.

H₂: Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarını (**H_{2a}:** diğergamlık, **H_{2b}:** centilmenlik, **H_{2c}:** nezaket, **H_{2d}:** vicdanlılık, **H_{2e}:** sivil erdem) negatif etkilemektedir.

H₃: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarını (**H_{3a}:** diğergamlık, **H_{3b}:** centilmenlik, **H_{3c}:** nezaket, **H_{3d}:** vicdanlılık, **H_{3e}:** sivil erdem) negatif etkilemektedir.

5. Araştırmanın Bulguları

Çalışmada öncelikle tanımlayıcı istatistiklere yer verilerek araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin demografik özellikleri incelenmiştir. Tanımlayıcı istatistiklere ilişkin bulgular Tablo 1’de görülebilmektedir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	137	47.1
	Kadın	154	52.9
Medeni Durum	Evli	166	57.0
	Bekâr	125	43.0
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans Ders	25	8.9
	Yüksek Lisans Tez	27	9.3
	Yüksek Lisans Bitmiş	63	21.6
	Doktora Ders	54	18.6
	Doktora Tez	93	32.0
	Doktora Bitmiş	28	9.6
Deneyim	1 yıldan az	43	14.8
	2-4 yıl	92	31.6
	5-7 yıl	80	27.5
	8-10 yıl	55	18.9
	11 yıl ve üzeri	21	7.2
Kadro Türü	50d	67	23.0
	33a	82	28.2
	ÖYP (50d)	73	25.1
	ÖYP (33a)	46	15.8
	Diğer (35 ve diğ.)	23	7.9

Tablo 1 incelendiğinde çalışmada ele alınan araştırma görevlilerinin % 47.1’i erkek, % 52.92’u ise kadınlardan oluşmaktadır. Bu bulgu akademisyenlik mesleğinin erkek ya da kadın ayrımı gütmenden tüm cinsler için tercih edilen ve kariyer yolu oluşturan bir meslek olduğunu göstermesi açısından önemlidir. Katılımcıların % 57’si evli iken % 43’ü bekârdır. Araştırma görevlilerinin eğitim aşamalarına bakıldığında yüksek lisans ders ve tez de olan araştırma görevlileri örneklem % 18.2’sini oluşturmaktadır. Yüksek lisans tezi biten ve doktora aşaması için bekleyen araştırma görevlileri ise örneklem % 21.6’sını oluşturmaktadır. Örneklem içerisinde doktora ders ve tez döneminde olan araştırma görevlilerinin oranı % 50.6 iken doktorasını

bitirmiş ve doktor öğretim üyesi olarak atanmayı bekleyenlerin oranı % 9.6'dır. Doktorasını bitirip atama bekleyen araştırma görevlilerinin oranı azımsanmayacak bir orana sahiptir. Deneyim açısından bakıldığında çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin % 14.8'i 1 yıldan az süredir kurumlarında çalışmaktadırlar. % 31.6'sı 2 ila 4 yıldır, % 27.5'i ise 5 ila 7 yıldır kurumlarında faaliyette bulunmaktadırlar. Katılımcıların % 18.9'u 8 ila 10 yıl arasında, % 7.22lik kısmı ise 11 yıl ve daha fazla süredir kurumlarında çalıştıkları görülmüştür. Kadro türleri açısından incelendiğinde katılımcıların % 23'ü 50d, % 28.2'si 33a ve 40.9'u ise ÖYP kadrosunda bulunmaktadırlar. ÖYP kadrosunda bulunanların ise % 25.1'i 50d ve 15.8'i 33a kadrosunda faaliyet göstermektedirler. Başka üniversitelerden görevli gelen diğer araştırma görevlileri ise örneklemin %7.9'unu oluşturmaktadır. Söz konusu tanımlayıcı istatistiklerin tamamında gruplar içinde yeterli sayıda araştırma görevlisi yer aldığı ve bu dağılımın birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Bu durum sonuçların genelleştirilebilmesi ve doğru sonuçlar elde edilebilmesi açısından örneklemin güzel bir dağılım sergilediğini göstermektedir.

Araştırma kapsamında ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bununla birlikte kullanılan ölçeklere ilişkin güvenirlik analizleri için Cornbach's Alpha değerine bakılmıştır. Analizler sonucunda 14 ifadeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha değeri 0.917 çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ise 19 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cornbach's Alpha değeri ise 0.900 çıkmıştır. Söz konusu güvenirlik değerleri ölçeklerin oldukça yüksek düzeyde güvenilir olduklarına kanıt sağlamaktadır. Bu çerçevede örgütsel sinizme ilişkin gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizlerine ilişkin sonuçlar Şekil 2'de görülebilmektedir.

Şekil 2: Örgütsel Sinizm Ölçeği Modeli için Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 2’de görülen örgütsel sinizme ilişkin ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerine bakıldığında ilk olarak X^2/df değerini incelemek yerinde olacaktır. Çünkü bu değer uyum yeterliliğinin test edilmesinin bir yoludur. Bu değer normalde 0-2 arasında olmalı iken 2-5 arasında olması da kabul edilebilir. Söz konusu modelde X^2/df değeri 1,61 çıkmıştır. Hesaplanan bu değer modelin gerçek verilerle uyumlu olduğunu göstermektedir (Geuens ve Pelsmacker, 2002). RMSEA değeri yaklaşık ortalamaların karekökü olup, bu değer normalde 0,05’ten küçük olması gerekmektedir. Fakat 0,05 ile 0,08 arası değerler de kabul edilebilirdir. Model RMSEA değeri 0.046 çıkmıştır. Hesaplanan bu değer normal bir değer olduğu söylenebilir. İyi uyum indeksi olarak ifade edilen GFI değeri ise modelin örneklemin kovaryans matrisini hangi miktarda ölçtüğünün bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Çokluk ve diğ., 2012). GFI değeri 0 ile 1 arasında değişen değerler almaktadır. 0’dan 1’e yaklaştıkça daha yüksek uyumun olduğunu göstermektedir. GFI normalde 0,95’ten büyük olması gerekli iken 0,90’dan büyük değerler de kabul edilebilir. Model için hesaplanan GFI değeri 0,944 çıkmıştır. Bu değer normal değere çok yakındır ve kabul edilebilir seviyededir. Karşılaştırmalı uyum indeksini ifade eden CFI değeri ise değişkenler arasında ilişki olmadığını savunan modeldir. Bu değer normalde 0,97’den büyük olması beklenir iken 0,95’ten büyük değerler de kabul edilebilir olarak ifade edilmektedir. Bu model için hesaplanan CFI değeri ise 0,986 bulunmuş ve oldukça iyi bir değer yakalanmıştır. NFI değeri ise normlaştırılmış uyum indeksi anlamına gelir. NFI değerinin 0,95’ten yüksek olması beklenir fakat 0,90’dan büyük değerlerde kabul edilebilirdir. Model için hesaplanan NFI değeri 0,946 ile oldukça iyi bir değerdir. Tablo 2’de örgütsel sinizme ilişkin ölçüm modelinin uyum iyiliği değerleri özetlenmektedir.

Tablo 2: Örgütsel Sinizm Ölçüm Modeli için Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	Normal Ölçüt	Kabul Edilebilir Ölçüt	Elde Edilen Ölçütler
X^2/df	≤ 2	≤ 5	1,61
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,04
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,944
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,986
NFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,946

Örgütsel sinizmde olduğu gibi örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin de doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve yol diyagramı çizilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizlerine ilişkin sonuçlar Şekil 3’te görülebilmektedir.

Şekil 3: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Modeli İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 3'te görülen örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerine bakıldığında ilk olarak X^2/df değerinin 1,71 çıktığı görülmektedir. Hesaplanan bu değer örgütsel sinizmde olduğu gibi modelin gerçek verilerle uyumlu olduğunu göstermektedir (Geuens ve Pelsmacker, 2002). Bununla birlikte modelin RMSEA değeri 0,05; GFI değeri 0,922; CFI değeri 0,960 ve NFI değeri 0,911 çıkmıştır. Bu model için de tüm uyum iyiliği değerleri normal ya da kabul edilebilir sınırlar içerisinde çıkmıştır. Tablo 3 örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerini özetlemektedir.

Tablo 3: ÖVD Ölçüm Modeli için Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	Normal Ölçüt	Kabul Edilebilir Ölçüt	Elde Edilen Ölçütler
χ^2/df	≤ 2	≤ 5	1,71
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,05
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,922
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,960
NFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,911

Doğrulayıcı faktör analizlerinin ardından veriler analiz edilirken öncelikle araştırma kapsamında kullanılan değişkenlere ilişkin korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısı “r” ile ifade edilmektedir. Katsayısının ($r > .70$) olması değişkenlerin arasında “güçlü bir ilişki” olduğuna, katsayının ($.40 < r < .70$) olması değişkenlerin arasında “orta derecede bir ilişki” olduğuna, katsayının ($.20 < r < .40$) olması da değişkenlerin arasında “zayıf ilişki” olduğuna işaret ederken katsayının ($r < .20$) olması değişkenler arasında “çok zayıf bir ilişki” olduğuna işaret etmektedir söylenebilir (Rumsey, 2011). Araştırma kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ($r = -.400$) tespit edilmiştir. Ayrıca hem sinizm hem de örgütsel vatandaşlık davranışının tüm alt boyutları ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi sonuçları, bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının üst sınır olan 80’den aşağı olduğunu göstermektedir (Gujarati, 1995, 335). Yani bu değerler sosyal bilimler açısından bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birbirleriyle çok yüksek düzeyde ilişki içinde bulunmadığına kanıt sağlamaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler ile alt boyutlarına ilişkin elde edilen korelasyon değerleri Tablo 4’te özetlenmektedir.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizleri

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1- Örg. Sin.	1								
2- Dav. Sin.	.900**	1							
3- Duy. Sin.	.877**	.714**	1						
4- Bil. Sin.	.580**	.267**	.356**	1					
5- Örg. Vat.	-.400**	-.415**	-.383**	-.091	1				
6- Diğergam.	-.399**	-.410**	-.392**	-.085	.795**	1			
7- Nezaket	-.161**	-.174**	-.149*	-.029	.626**	.400**	1		
8- Vicdanlılık	-.056	-.071	-.018	-.089	.390	.390**	.158**	1	
9- Centilmen.	-.298**	-.308**	-.299**	-.051	.781**	.573**	.204**	.133*	1
10- Sivil Erd.	-.388**	-.396**	-.394**	-.073	.790**	.646**	.393**	.171**	.521**

Araştırma verileri analiz edilirken örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek için oluşturulan hipotezler yapısal regresyon modeli aracılığıyla incelenmiştir. Çünkü yapısal regresyon modelleri doğrulayıcı faktör analizi modelleriyle birlikte yol analizini de içermektedir (Meydan ve Şeşen, 2011). Yapısal regresyon modeli Şekil 4’te görülebilmektedir.

Şekil 4: Araştırma Sonuç Modeli

Regresyon modeline ilişkin ortaya çıkan uyum iyiliği değerleri Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Araştırma Modeli İçin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	Normal Ölçüt	Kabul Edilebilir Ölçüt	Elde Edilen Ölçütler
X^2/df	≤ 2	≤ 5	1,950
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$	0,057
GFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,833
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,924
NFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	0,915

Oluşturulan model çerçevesinde yapılan analizler sonucunda hesaplanan $p=0,00<0,05$ değeri modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Hesaplanan uyum indeks değerleri incelendiğinde; modelin verileri açıklamak için normal seviyede uyum değerlerine sahip olduğu gözlenmektedir. Bu aşamadan sonra örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen örgütsel sinizm alt boyutları için hesaplanan regresyon katsayılarının istatistiksel olarak anlamlılığına ilişkin hipotezler incelenebilir. Bu kapsamda yapılan analizler sonucu hesaplanan regresyon katsayıları Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6: Ölçüm Modelinde Yer Alan Gizli Değişkenlere İlişkin Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları

			Standardize Regresyon Katsayısı	Standart Hata	P
Diğergamlık	<---	Duyuşsal	-,253	,076	,021
Sivil Erdem	<---	Duyuşsal	-,324	,084	,003
Centilmenlik	<---	Duyuşsal	-,198	,078	,084
Nezaket	<---	Duyuşsal	-,097	,064	,455
Vicdan	<---	Duyuşsal	,161	,089	,183
Diğergamlık	<---	Davranışsal	-,287	,059	,007
Sivil Erdem	<---	Davranışsal	-,215	,064	,041
Centilmenlik	<---	Davranışsal	-,237	,061	,032
Nezaket	<---	Davranışsal	-,179	,051	,160
Vicdan	<---	Davranışsal	-,205	,069	,079
Diğergamlık	<---	Bilişsel	,092	,077	,154
Sivil Erdem	<---	Bilişsel	,119	,084	,068
Centilmenlik	<---	Bilişsel	,099	,079	,148
Nezaket	<---	Bilişsel	,071	,066	,363
Vicdan	<---	Bilişsel	-,081	,090	,261

Tablo 6 incelendiğinde örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık boyutunu $p=0,01$ düzeyinde anlamlı ve negatif yönde (-0,287) etkilediği görülmektedir. Davranışsal boyut örgütsel vatandaşlık davranışının sivil erdem ve centilmenlik boyutlarını ise $p=0,05$ düzeyinde anlamlı ve negatif yönde (-0,215 ve -0,237) etkilemektedir. Ayrıca duyuşsal sinizm örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık ve sivil erdem boyutunu $p=0,05$ düzeyinde anlamlı ve negatif yönde (-0,253 ve -0,324) etkilemektedir. Bilişsel sinizm ise örgütsel vatandaşlık davranışının hiç bir alt boyutunu anlamlı yönde etkilemediği görülmektedir. Bu doğrultuda veri setinin bütününe uygulanan analiz sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin, duyuşsal alt boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık ve sivil erdem alt boyutlarını, davranışsal alt boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık, centilmenlik ve sivil erdem alt boyutlarını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilediği ortaya konmuştur.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Araştırma kapsamında örgütlerde önemli bir sorun olan ve çalışanların örgüte karşı takındıkları olumsuz bir durumu ifade eden sinizmin, örgüt çıkarı ve yararına faaliyet göstermeyi ifade eden örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ele alınmaya çalışılmıştır. Günümüz rekabetçi ortamında çalışanların sadece kendilerine verilen rolleri yerine getirmesi örgütler için yeterli olmamakta çalışanların işlerini sahiplenerek örgütleri yararına ekstra davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. Bu nedenle örgüt içerisinde, çalışanların bu davranışlarını destekleyen ve engelleyen hususların tespiti önem arz etmektedir. Bu kapsamda araştırma, eğitim sektörü özelinde üniversitelerin ülkelerin kalkınması ve geleceğinde önemli bir yer tutması dolayısıyla akademisyenlik mesleğinin ilk ve temel aşaması olan araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu sayede hem akademisyenlik mesleği açısından örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyini tespit edilmiş hem de örgütsel sinizmin

vatandaşlık davranışına etkisi ortaya koyularak yapılması gerekenler konusunda literatüre bir katkı sunulması hedeflenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlik mesleğinin başlangıç noktası olan araştırma görevlilerinin hem sinizm düzeyleri (3,46) hem de örgütsel vatandaşlık düzeyleri (3,74) ortalama seviyelerdedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutu en düşük (3,14) seviyede çıkmıştır. Bu sonuç örgüt odaklı yardımlaşma faaliyetlerinin üniversite gibi yüksek düzeyde eğitim vermesi gereken bir kurumunda yeterince iyi olmadığını göstermektedir. Bu sonuç sosyal sorumluluğa ve manevi değerlere dayalı olması gereken eğitimcilik mesleğinin akademisyenlikte daha çok bireysel başarıya odaklı bir şekilde ilerlediğini göstermesi açısından önemlidir. Örgütsel sinizmin alt boyutlarına bakıldığında ise davranışsal sinizmin en yüksek seviyede (3,66) olduğu tespit edilmiştir. Davranışsal boyutun yüksek çıkması araştırma görevlilerinin kendilerini yalnız hissetmemek adına olumsuz durumları başkaları ile paylaşma eğilimlerinin yüksek olması olarak açıklanabilir (Erdoğan ve Bedük, 2013). Örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışından daha aşağı seviyelerde olması akademisyenlik mesleği açısından iyi bir sonuç olarak ifade edilebilir.

Örgütsel sinizmin alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışının beş alt boyutu üzerindeki etkilerine bakıldığında davranışsal sinizmin diğergamlık, sivil erdem ve centilmenlik alt boyutlarını; duyuşsal sinizmin ise diğergamlık ve sivil erdem boyutlarını negatif yönde ve anlamlı etkilediği bulunmuştur. Davranışsal boyutun çalışanların işletmeyle ilgili gelişmeleri çevresine olumsuz bir şekilde aktarması, şikayet ve eleştiride bulunması olduğu düşünüldüğünde, örgütün eleştirilmesi ve sürekli memnuniyetsiz olunması çalışanın artık bunları davranışlarına yansıttığını ve dolayısıyla örgüt yararına sergilenen vatandaşlık davranışını etkilediğini göstermektedir. Ayrıca duyuşsal boyutta çalışanın örgüte ilişkin küçümseme, hayal kırıklığı ve güvensizlik gibi duygusal tepkilerinin olduğu düşünüldüğünde sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışına engel olabileceği söylenebilir. Bu özellikleri itibarıyla duyuşsal sinizmin diğerlerini düşünme (diğergamlık) ve örgüt faaliyetlerine gönüllü katılımı (sivil erdem) negatif etkilemesi olağan bir sonuç olarak karşılanabilir. Çünkü örgütte çalışanları küçümseme, örgüte güvensizlik ve hayal kırıklığı gibi duygular çalışanların hem örgüte hem de beraber çalıştığı diğer kişilere karşı olumsuz duygular beslemesine neden olabilmektedir.

Tüm bunlarla birlikte çalışanlarının örgüt yararına daha fazla faaliyet sergilemelerini sağlamak adına örgütsel sinizmi ortaya çıkaran nedenlerin tespit edilmesi önemlidir. Bu kapsamda yöneticiler açısından araştırma görevlilerinin çalışma ortamlarının örgütsel sinizmi azaltıcı ve örgütsel vatandaşlık davranışını artırıcı şekilde düzenlenmesi, araştırma görevlilerinin iş tanımlarının netleştirilmesi, sadece sınav yapan çalışanlar olarak değil geleceğin akademisyenleri olarak düşünülmesi, aşırı iş yüklerinin azaltılması, kadro türlerinde bir standarta gidilmesi ve alınan kararlara araştırma görevlilerinin katılımının sağlanması temelinde bazı hususların gözden geçirilmesi yararlı olabilir.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", Genetic, Social and General Psychology Monographs, 126(3), 269.
- Andersson, L. M. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework", Human Relations, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects", Journal of Organizational Behavior, 18, 449-469.
- Baker, R. P. (2016). "Examining Leadership Style and Employee Engagement in Organizational Citizenship Behaviors Toward the Ecological Environment", Northcentral University: USA.
- Barnes, L. L. (2010). "The Effects of Organizational Cynicism on Community Colleges: Exploring Concepts from Positive Psychology", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Faculty of Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Basım, H. N. & Şeşen, H. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61(4). 83-100.
- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992). "Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism toward Corporate Leadership", Journal of Applied Psychology, 77(5), 768-771.
- Bateman, T. S., & 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.
- Brandes, P. (1997). "Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati: USA.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2001). "Quantitative Analysis with SPSS Release 10 for Windows: A Guide For Social Scientists", London and New York: Routledge.
- Child, D. (2006). "The Essentials of Factor Analysis", London and New York: Continium.
- Cole, M.S., Brunch, H. & Vogel, B. (2006). "Emotion as Mediators of the Relations between Percived Supervision Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism", Journal of Organizational Behavior, 27, 463-484.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (2013). "A First Course in Factor Analysis", Psychology Press.
- Curry, C. D. (2016). "Exploring Vertical And Horizontal Dimensions of Individualism And Collectivism as Predictors of Organizational Citizenship Behavior", Barry University: USA.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012), "Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları", Ankara: Pegem Akademi.

- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). "Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective", *The Leadership Quarterly*, 15(4): 439-465.
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). "Note Organizational Cynicism", *Academy of Management Review*, 23(2): 341-352.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. Ve Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel İletişim İle Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33-48.
- Eaton, J. A. (2000). "A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoglu, M. (2007). "Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi", 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya, 514-524.
- Erdoğan, P. & Bedük, A. (2013). "Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1(6), 17-36.
- Ertosun, A., Genç, N. & Çekmecelioğlu, H. G. (2016). "Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma", *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 43-53.
- FitzGerald, M. R. (2002). "Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style", Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati: USA.
- Graham, J. W. (1991). "An Essay on Organizational Citizenship Behavior", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
- Gujarati, D. (1995). "Basic Econometrics", Singapore: McGraw-Hill.
- James, M. S. (2005). "Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Florida State University: USA.
- Kanbur, A. & Kanbur, E. (2015). "Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizme Etkisi: Algılanan İçsellik Statüsünün Aracılık Rolü". *Journal of World of Turks*, 7(2), 193-216.
- Kanbur E., Kanbur, A. ve Özdemir, B. (2017). Psikolojik Dayanıklılık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141.
- Kidder, D. L. (2002). "The Influence of Gender on the Performance of Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Management*, 28(5), 629-648.
- Lambert, E. G. (2010). "The Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction, Turnover Intent, Life Satisfaction, and Burnout among Correctional Staff", *Criminal Justice Studies*, 23(4), 361-380.

- Lo, M. C., & Ramayah, T. (2009). "Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia", *International Business Research*, 2(1), 48-55.
- Magdalena, S. M. (2014). "The Effects of Organizational Citizenship Behavior in the Academic Environment", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 738-742.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). "Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları", Ankara: Detay Yayıncılık.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). "Individualism□Collectivism As an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127-142.
- Newson Jr, D. R. (2002). "Organizational Cynicism: The Impact on Citizenship Behavior and Organizational Change", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, University of South Florida, USA.
- Organ, D. W. (1988). "Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome", Lexington: Lexington Books.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). "Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). "A Meta□Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior", *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Özler, D. E. & Atalay, C. G. & Şahin, M. D. (2010), "Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Geuens, M. & De Pelsmacker, P. (2002). "Validity and Reliability of Scores on the Reduced Emotional Intensity Scale", *Educational and Psychological Measurement*, 62 (2), 299-315.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research", *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Rumsey, D. J. (2011). "Statistics for Dummies", John Wiley & Sons.
- Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J. P. (1983). "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents", *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Taşcı, D., & Koç, U. (2007). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Örgütsel Öğrenme Değerleri İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 373-382.
- Taşcı, D. & Yalçınkaya, A. (2015). "Türkiye’de Örgütsel Sinizm Araştırmalarının Genel Görünümü", içinde Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I (Ed. Rana Özen Kutanis), Ankara: Gazi Kitabevi.

- Tavşancıl, E. (2010). “Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi”, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008). “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2), 283-305.
- Türkmen, F., & Aykac, E. (2017). “The Association between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study”, European Research Studies Journal, 20(4A), 742-753.
- Vey, M. A., & Campbell, J. P. (2004). “In-Role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring?”, Human Performance, 17(1), 119-135.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment As Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors, Journal of Management, 17(3), 601-617.
- Williams, S., & Shiaw, W. T. (1999). “Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee Organizational Citizenship Behavior Intentions”, The Journal of Psychology, 133(6), 656-668.
- Yalçınkaya, A. (2014). “Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 16(3), 106-130.
- Yetim, S. A., & Ceylan, Ö. Ö. (2011). “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma”, E-Journal of New World Sciences Academy, 6(1), 682-695.

Ek. Anket Formu

A. Demografik Sorular

Cinsiyet: () Erkek () Kadın
Medeni Durum: () Evli () Bekâr
Öğrenim durumunuz: () Y. L. Ders () Y. L. Tez () Y. L. Bitmiş () Doktora Ders () Doktora Tez () Doktora Bitmiş
Deneyim: () 1 yıldan az () 2-4 yıl () 5-7yıl () 8-10 yıl () 11 yıl ve üstü
Kadro Türü: () 50d () 33a () ÖYP (50d) () ÖYP (33a) () Diğer (35. madde ve diğ.)

B. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Katılım durumunuzu ilgili kutucuğa işaretleyiniz.

1: Hiç Katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kısmen Katılıyorum; 4: Katılıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum	1	2	3	4	5
İşe gelmeyen bir arkadaşımın o günkü işlerini yapmasına yardımcı olurum.					
Aşırı iş yükü ile uğraşan bir meslektaşına yardım ederim.					
Yeni işe başlayan birisinin işi öğrenmesine yardımcı olurum.					
İşle ilgili problemlerde elimde bulunan malzemeleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınmam.					
İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırıyorum.					
Zamanın çoğunu işimle ilgili faaliyetlerle geçiririm.					
Kurumum için olumlu imaj yaratacak tüm faaliyetlere katılmak isterim.					
Mesai içerisinde kişisel işlerim için zaman harcamam.					
Diğer çalışanların hak ve hukukuna saygı gösteririm.					
Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyarırım.					
Birlikte görev yaptığım diğer kişiler için problem yaratmamaya gayret ederim.					
Önemsiz sorunlar için şikayet ederek vakti mi boşa harcamam.					
Mesai ortamı ile ilgili olarak problemlere odaklanmak yerine olayların pozitif yönünü görmeye çalışırım.					
Mesaide yaşadığım yeni durumlara karşı gücenme ya da kızgınlık duymam.					
Kurum içinde çıkan çatışmaların çözülmesinde aktif rol alırım.					
Üst yönetimde yayımlanan duyuru, mesaj, kısa notları okurum ve ulaşabileceğim bir yerde bulundururum.					
Kurumun sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılırım.					
Kurum yapısında yapılan değişimlere ayak uydururum.					
Her türlü geliştirici faaliyet icra eden araştırma ve proje gruplarının içerisinde yer alırım.					

C. Örgütsel Sinizm: Katılım durumunuzu ilgili kutucuğa işaretleyiniz.

1: Oldukça Az ya da Hiç; 2: Nadiren; 3: Ara Sıra; 4: Çoğu Zaman; 5: Her Zaman	1	2	3	4	5
Çalıştığım kurumu düşündükçe rahatsız oluyorum.					
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirleniyorum.					
Çalıştığım kurumu düşündükçe geriliyorum.					
Çalıştığım kurumu düşündükçe huzursuzlanıyorum.					
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
Çalıştığım kurumdan bahsedildiğinde diğer çalışanlar ile anlamlı (imahlı) bir şekilde bakışırız.					
Başkalarıyla çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürüdüğü ile ilgili konuşurum.					
Başkalarıyla çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm.					
Çalıştığım kurumun sloganları/uygulamaları ile dalga geçerim.					
Çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
Çalıştığım kurumun politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.					
Çalıştığım kurum bir şey yapacağını söylediğinde bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
Çalıştığım kurumda hak edene hak ettiği ödül imkânı sunulmaz.					
Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenen şeyler ile yapılanlar arasında çok az benzerlik görüyorum.					

Investigation of the Effect of Organizational Cynicism on Organizational Citizenship Behavior via Structural Equation Model

Burak ÖZDEMİR

Kastamonu University
Faculty of Economics and Administrative
Sciences
Kastamonu, Turkey
[orcid.0000-0002-2710-4112](https://orcid.org/0000-0002-2710-4112)
bozdemir@kastamonu.edu.tr

Erol TEKİN

Kastamonu University
Faculty of Economics and Administrative
Sciences
Kastamonu, Turkey
[orcid.0000-0003-1166-7671](https://orcid.org/0000-0003-1166-7671)
etekin@kastamonu.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

Cynicism is an issue that has been overstated in recent years in the field of organizational behavior. Organizational cynicism refers to a negative attitude involving the cognitive, affective, and behavioral dimensions that the individual has developed against his organization (Dean et al., 1998: 345). It is believed that the relations within the organization at the cognitive dimension depends on interests of individuals. For this reason, it is seen that human behaviors in organizations are considered to be unstable and insecure (Brandes, 1997: 31). The affective dimension emphasizes strong negative emotional reactions of cynical employees such as anger, shame, distress and disrespect to their organization (Abraham, 2000, 269). Dean et al. (1998: 346) defines behavioral dimension that it is a kind of cynical behaviour which involves contemptuous strong criticism, mockery and pessimistic predictions.

Bateman and Organ (1983) are the first modern scientists to use the concept of organizational citizenship behavior (OCB) in social sciences. OCB is voluntary effort and extra role behavior beyond the standards and job descriptions that are set for the individual in the workplace environment (Organ, 1988:5). It is seen that there are different classifications for OCB in the literature (Smith et al., 1983; Graham, 1991; Podsakoff et al., 2000). This study focuses on the dimensions mentioned by Organ (1998), which is the most discussed and accepted in the literature. First dimension; altruism is concerned with attitudes and behaviours toward helping other employees in the organization. Conscientiousness refers to discretionary behaviours that go beyond the basic role behaviors. In civic virtue, employees feel themselves responsible for events that affect the organization. Employees take necessary steps to reduce the impact of future problems in courtesy sub-dimension. Sportsmanship, the last dimension is about toleration and accepting of changes and to perform requests without complaints.

In today's competitive world, human capital is one of the most important source for organizations. When this source is supported with OCB it can be much useful for organizations and for their sustainable competitive advantage. In literature, organizational commitment, organizational justice and leader member interaction, which positively affect OCB is researched. However, it can be underlined that the affects of negative behaviours such as mobbing and cynicism on OCB are neglected.

Organizational cynicism causes a decrease in OCB, job satisfaction, organizational commitment and employee motivation (Özler et al., 2010: 49). At this point the relationship between organizational cynicism and OCB arouse curiosity. From this perspective in this research the affects of organizational cynicism on OCB is investigated.

Data and Method

The population of study is research assistants working in public and foundation universities in Turkey. A questionnaire is applied to research assistants. Within this scope, 291 research assistants who have completely answered the questions form study sample. Responses to the questionnaires are obtained via e-mail and social media.

Within the scope of research, “*organizational citizenship behaviour (OCB-scale)*” and “*organizational cynicism (OC-scale)*” scales are used to determine the levels of OCB and organizational cynicism of research assistants. OCB scale which is revised by Basım & Şeşen (2006) and developed by Vey & Campbell (2004) and Williams & Shiaw (1999), and OC scale developed by Brandes (1997) are the scales that used in study. Basım & Şeşen (2006) has been translated OCB scale to Turkish language and it consists of 19 item. However, OC scale has been translated into Turkish with the view and criticisms of experts and academics in the field and it has 14 items. The responses in scales were arranged as follows: 1 – I never, 2 – I rarely, 3 – I sometimes, 4 – I very often and 5 – I always.

Figure 1. Research Model

Research model is shown in Figure 1. Based on the research model, the following research hypotheses have been developed.

H_1 : The affective dimension of organizational cynicism negatively affects the sub-dimensions (**H_{1a} :** altruism, **H_{1b} :** sportsmanship, **H_{1c} :** courtesy, **H_{1d} :** conscientiousness, **H_{1e} :** civic virtue) of organizational citizenship behavior.

H₂: The behavioral dimension of organizational cynicism negatively affects the sub-dimensions (**H_{2a}:** altruism, **H_{2b}:** sportsmanship, **H_{2c}:** courtesy, **H_{2d}:** conscientiousness, **H_{2e}:** civic virtue) of organizational citizenship behavior.

H₃: The cognitive dimension of organizational cynicism negatively affects the sub-dimensions (**H_{3a}:** altruism, **H_{3b}:** sportsmanship, **H_{3c}:** courtesy, **H_{3d}:** conscientiousness, **H_{3e}:** civic virtue) of organizational citizenship behavior.

Findings and Discussions

Research results show that average organizational citizenship behavior degree is (3,75) and lowest sub-dimension, conscientiousness is (3,14) for research assistants. Especially for conscientiousness dimension, this outcome is meaningful. This is because an organization such as university and its future faculty members, whose main object is to educate seems that is not much good at organization-oriented cooperation activities. The result is important in that it shows that the education profession, which should be based on social responsibility and spiritual values, is progressing more towards individual success in academics. Nevertheless, average cynicism perception degree is found (3,46) and highest sub-dimension behavioral cynicism is (3,66). The high degree of behavioral dimension can be explained by the high tendency of research assistants to share negative situations with others in order to feel not alone. Furthermore, the fact that organizational cynicism has a lower average than organizational citizenship behavior can be expressed as a good result in terms of the academic profession.

In addition, according to research results H_{1a}, H_{1e} and H_{2a}, H_{2b}, H_{2e} hypothesis are verified. The obtained data were analyzed by regression analysis through structural equation modeling. It has been found that the behavioral dimension of organizational cynicism significantly and negatively influences altruism, sportsmanship and civic virtue dimensions of organizational citizenship behavior. However, affective cynicism has a significant and negative effect on the altruism and civic virtue dimensions of organizational citizenship behavior. The cognitive dimension, on the other hand, does not significantly affect organizational citizenship behavior.