

KAMU ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SINIZMİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIĞA ETKİSİ: KARAMAN İLİ ÖRNEĞİ

Murşit Işık¹, Hakan Candan²

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 10.10.2019

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 14.10.2019

Özet

Kamu kurumları ve bu kurumda çalışan kamu görevlilerinin amacı kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yerine getirmektir. Kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde sunulabilmesi şüphesiz çalışanların kurum içindeki uyumu, moral ve motivasyonu, kuruma ve yöneticilerine duyulan güven, dürüstlük ve samimiyetle doğru orantılıdır. Kamu çalışanlarının kurumuna, yöneticilerine ve diğer çalışanlara karşı gerek kişisel gerekse örgütsel sebeplerle olumsuz duygular beslemesi, örgüt ve çalışanları için gönüllü yardımseverlik, nezaket gibi davranışları olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır. Bu çalışmanın amacı literatürde örgüte karşı olumsuz duygu ve düşünceleri kapsayan örgütsel sinizm ile örgüte ve çalışanlara gönüllü yardımseverliği içeren örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmaktır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin alt boyutu olan duygusal sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişkiye rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Çalışanları, Kamu Kuruluşu, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CINISM ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP IN PUBLIC EMPLOYEES: THE CASE OF KARAMAN

Abstract

The purpose of public institutions and public officials working in this institution is to fulfill the essential and continuous duties required by public services. The efficient and efficient provision of public services is undoubtedly directly proportional to the honesty and sincerity of the employees' harmony, morale and motivation, trust in the organization and its managers. It is inevitable for public employees to have negative feelings towards their institutions, managers and other employees for both personal and organizational reasons, and to adversely affect behaviors such as voluntary helpfulness and courtesy for the organization and its employees. The aim of this study is to investigate whether there is a relationship between organizational cynicism involving negative feelings and thoughts towards organization and organizational citizenship behavior which includes voluntary charity to organization and employees. As a result of the research, a relationship was found between affective cynicism which is the subdimension of organizational cynicism and organizational citizenship behavior.

Keywords: Public Employees, Public Corporation, Organizational Cynicism, Organizational Citizenship Behavior

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mursitisik@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9855-6290

² Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, hakancandan@kmu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9496-9784

1. Giriş

Kişiler bir kurumda yada örgütte çalışma hayatına başladıkları zaman bir takım beklentilerini ve amaçlarını gerçekleştirmek isterler. Örgütten dürüstlük, adalet, samimiyet gibi beklentilerin gerçekleşmesini isterken örgüt içerisinde kariyer yapmak gibi amaçlarını da gerçekleştirmek isterler. Ancak örgütte samimiyetten, dürüstlükten, adaletten yoksun yada eksik davranış ve uygulamalarla karşılaştıkları takdirde örgüte karşı olumsuz duygular beslemeye başlarlar. Bu durum çalışanın motivasyonunu, iş tatminini, performansını olumsuz yönde etkileyeceği aşikardır. Örgütte gönüllülük esasına dayanan yardımseverlik ve nezaket gibi davranışları da kapsayan örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanın örgüte karşı olumsuz duygular beslemesine yol açan uygulamalarla ortadan kalkabilecektir. Kişilerin örgüte karşı olumsuz duygular beslemesi sadece örgütsel uygulamalardan kaynaklanmamaktadır. Çalışanın kişilik özellikleri de (çıkarıcı, zor beğenen, sürekli eleştiren) örgüte ve diğer çalışanlara karşı olumsuz duygular beslemesine neden olmaktadır.

Bu araştırma Karaman İlinde ikamet eden kamu çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki tespit edilmemiş ancak örgütsel sinizmin alt boyutu olan duyuşsal sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür.

2. Örgütsel Sinizm Kavramı ve Boyutları

Sinizm çıkarları uğruna adalet dürüstlük ve içtenlik gibi olumlu özellikleri göz ardı ederek, bireyleri zor beğenen, sürekli olayları eleştiren, çıkarını düşünen, olumsuz düşüncelerle dolu kişilik özelliğidir. Sinizm örgütsel yada bireysel nedenlerden kaynaklanabilen bir davranış şeklidir. (Eaton,200:7).

Sinik kişiler sadece kendi çıkarlarını gözeten ve bu nedenle herkesi çıkarıcı olarak gören kişilerdir. Bu kişiler adalet dürüstlük ve içtenlik gibi ilkeleri şüphecilik, inançsızlık, güvensizlik ve kötümserlik kavramlarına kurban etmektedir. Sinik kişiler zor beğenen, kusur bulan ve sürekli eleştiren kişilerdir. (Polat ve Tokmak, 2010: 151). Graham' a göre sinik kişilerin özellikleri şunlardır (Şirin, 2011: 25):

- Başkalarını yalancı, bencil ve ilgisiz olarak görme,
- Başkalarının güdülerini sorgulama,
- İnsan ilişkilerinde dikkatli olma ve güven duymama,
- Düşmanca ve baskıcı olma,
- Başkaları tarafından kendilerine yüklenen taleplere gücenme ve
- Arkadaşça ve yardımsever olmama.

Sinizm, kurumlara, bireylere, ideolojilere, sosyal gruplara ve topluluklara, karşı güvensiz ve bunlara karşı olumsuz duygular besleyen sonuçta da hayal kırıklığı ve hüsrarla nitelendirilen özel veya genel bir tutumdur. (Andersson ve Bateman,1997:450).

Literatürde, bireyin kendi kişilik yapısından ve hayata bakış açısını yansıtan sinizme “genel”, örgütsel nedenlerden kaynaklanan sinizme ise “örgütsel” sinizm adı verilmektedir. Genel sinizm bireyin davranışlarıyla ilgili olumsuz algıları yansıtan ve kişinin karakterinde bulunan bir kişilik özelliğidir (Rebecca,200:270).

Örgütsel sinizm ise, “bir bireyin çalıştığı örgüte karşı, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlar içeren olumsuz bir tutumdur.” Bu boyutlar (Dean, vd.,1998:345);

- Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin bir inanç,

Murşit Işık, Hakan Candan
Kamu Çalışanlarında Örgütsel Sinizmin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Karaman İli
Örneği

- Örgüte yönelik olumsuz bir duygu ve
- Bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı/kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimidir.

Örgütlerde sözleşme ihlalleri, adaletsizlik, mobbing, etkin olmayan liderlik, yeniden yapılanma, yüksek yönetici ücretleri, ani ve acımasız şekilde yapılan işten çıkarmalar, düşük örgütsel performans, örgütsel değişim, uzun çalışma süreleri ve kötü yönetim gibi bilişsel, duygusal ve örgütsel birçok faktör örgütsel sinizme yol açmaktadır. (Gül ve Ağıröz, 2011: 29).

Örgütsel Sinizmin Boyutları: Örgütsel sinizmin, üç alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar aşağıda açıklandığı şekildedir.

Bilişsel Boyut (Belief): Bireyler bilişsel boyutta, çalıştıkları örgütün dürüstlük adillik ve samimiyetten yoksun olduğuna, bu ilkelerin kişisel çıkar uğruna ihlal edildiğine, ve her eylemin ardında gizli nedenler olduğuna ve bir hile ile karşılaşacaklarına inanırlar (Dean, vd., 1998: 346).

Duyuşsal Tepki Boyutu (Affect): Bireylerin örgüte karşı olumsuz bir duygu beslemeleri, örgütü düşündükleri zaman utanç bıkkınlık ve üzüntü duymaları, örgüt hakkında taraflı bir yargı içerisinde olmaları sinizmin duyuşsal boyutunu oluşturmaktadır. (Dean, vd,1998: 346).

Davranışsal Boyut (Behavior): Davranışsal boyut bireyleri örgüte karşı aşağılayıcı, kötüleyici ve eleştirel davranışlar göstermesi, örgütü mizahı bir dille eleştirmesi, örgütün geleceğiyle ilgili kötümser tahminlerde bulunması ve sert eleştiriler yönelmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır.(Dean, vd, 1998: 346).

Örgütsel sinizmin olumsuz sonuçları şu şekilde sıralanabilir (Öncer,2009:1);

- Örgütsel dürüstlükten yoksunluk
- Örgütsel adaletin bulunmadığı yönünde dedikodu
- Haksız terfilerin yapıldığı yönünde dedikodu
- Örgüt strateji ve politikalarının eleştirilmesi
- Örgütsel bağlılığın azalması
- Erken emekliliklerin artması
- Ait olma duygusunun azalması

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI KAVRAMI VE BOYUTLARI

Dennis Organ ve arkadaşları ilk kez 1983 yılında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) kavramını kullanmıştır (Kidder ve Parks,2001:942). Organ Örgütsel Vatandaşlık Davranışını (ÖVD) "İyi Asker Sendromu" olarak nitelendirmiştir (Organ,1997:85).

Organ'a (1988) göre, ÖVD örgütün verimliliğini ve etkinliğini arttıran, çalışanların yardımseverlik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik davranışlarını içeren 5 boyuttan oluşmaktadır. (Yener ve Akyol,2009:258).

Örgütsel vatandaşlık davranışı "biçimsel ödül sistemini dikkate almadan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı" olarak tanımlanmıştır (Özdevecioğlu,2003:129).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin kendi isteğiyle örgüt içerisindeki diğer çalışanlara yardım etmeyi amaçlayan, gönüllülük esasına dayanan davranışlardır (Titrek vd., 2009:3).

Bireyin işe gelemeyen arkadaşına yardımcı olma, yeni işe başlayan çalışanların sosyalleşmelerine, zorlukları aşmalarına yardım etme, örgüte katkıda sağlayacak yeni ve yaratıcı

Murşit Işık, Hakan Candan
Kamu Çalışanlarında Örgütsel Sinizmin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Karaman İli
Örneği

düşünceler önerme, daha az izin alma ve işe gelemeyeceği zamanlar önceden haber verme gibi davranışları, ÖVD olarak değerlendirilmektedir (Kelloway,2002:150).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları: Organ'a (1988) göre örgütsel vatandaşlık davranışı beş boyuttan oluşmaktadır (Çetin,2004:19):

- Yardımseverlik/Özgecilik/Diğerlerini Düşünme/Altruizm
- Vicdanlılık/ İleri Görev Bilinci/ Constientiousness
- Nezaket Tabanlı Bilgilendirme/ Courtesy
- Sivil Erdem/ Organizasyonun Gelişimine Destek Verme/ Civic Virtue
- Gönüllülük ve Centilmenlik/ Sportmanship

Bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Yardımseverlik/Özgecilik/Diğerlerini Düşünme/ Altruism: Özgecilik davranışı çalışanın işle ilgili diğer çalışanlara yardım etme eğilimidir. Bu davranışın temelinde gönüllülük esası yatmaktadır. Çalışan gönüllü olarak zor durumda olan arkadaşlarına yardım etme eğilimi göstermektedir (Yeşiltaş, 2001:175).

Vicdanlılık/ İleri Görev Bilinci/ Constientiousness: Çalışanların kendilerinden beklenen davranışlardan daha fazlasını yapmayı ifade eder. Çalışanın zor şartlarda bile işine zamanında gelmeye çalışması, bitirmesi gereken işi mesai saati bitmesine rağmen yapmaya devam etmesi bu boyuta örnek olarak verilebilir (Çetin,2004:20).

Nezaket Tabanlı Bilgilendirme/ Courtesy: Çalışanların sürekli etkileşim içinde olmaları nedeniyle birbirlerine karşı önceden haber verme, hatırlatma, bilgi alışverişi ve danışma gibi davranışlarda bulunması nezaket boyutuna örnek olarak gösterilebilir (Karaman ve Aylan, 2011:40).

Sivil Erdem/Örgütün Gelişimine Destek Verme/Civic Virtue: Sivil erdem, örgüt içerisindeki bilgilendirme notlarına, forum ve eğitim etkinliklerine, düzenlenen toplantılara, sosyal ve örgütün imajına katkıda bulunacak etkinliklere katılma gibi davranışları ifade eder (Karaman ve Aylan,2011:36).

Gönüllülük ve Centilmenlik/Sportmanship: Çalışanların işe ve örgüt kültürüne ilişkin olumlu bir bakış açısı benimsemeleri ve karşılaşılan olumsuzlukları gidererek, istekli bir şekilde çalışmalarını anlamına gelir. (Özdevecioğlu,2003:121).

4. Araştırmanın Metodolojisi

4.1.Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Anket tekniğinin kolay ve hızlı olması, araştırmacıların zaman ve ekonomik maliyet açısından avantajlı olması nedenleriyle bu yöntem kullanılmıştır. Karaman SGK İl Müdürlüğü verilerine göre Karaman il genelinde toplam 9638 kamu çalışanın görev yaptığı belirlenmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi uyarınca toplam 500 kamu çalışanına anketler Nisan 2019 döneminde elden dağıtılmış ve iki gün sonra geri toplanmıştır. Sağlıklı cevaplandırıldığı belirlenen toplam 352 anket araştırmaya dahil edilerek analizlere tabi tutulmuştur. Örneklem büyüklüğünün evreni temsil kabiliyetinin olduğunu belirlemek amacıyla yapılan analizlere göre %95 güven aralığı ve %5 hata payı esas dikkate alındığında 352 büyüklüğündeki bir örneklemin evreni temsil edebileceği belirlenmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 132).

Anket üç bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölüm cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu gibi demografik değişkenlerden meydana gelmektedir. İkinci bölüm toplam 13 maddeden oluşan ve beşli Likert şeklinde derecelendirilmiş örgütsel sinizm ölçeğinden oluşmuştur. Bu ölçeğin özgün biçimi Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş ve Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak test

edilmiştir. Anketteki üçüncü bölümde ise Morrison (1994) tarafından geliştirilen ve toplam 19 sorudan oluşan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinden oluşmaktadır. Bu ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Yener ve Akyol (2009) tarafından yapılarak test edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği de beşli Likert şeklinde derecelendirilmiştir.

4.2. Araştırmanın Modeli

Yerli ve yabancı literatürde yapılan taramalar sonucunda elde edilen veriler ve teorik değerlendirmeler ışığında aşağıdaki araştırma modeli ve araştırma hipotezleri geliştirilmiştir.

Araştırma Hipotezleri:

H1: Kamu çalışanlarının bilişsel sinizm algıları ile örgütsel vatandaşlık davranış algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

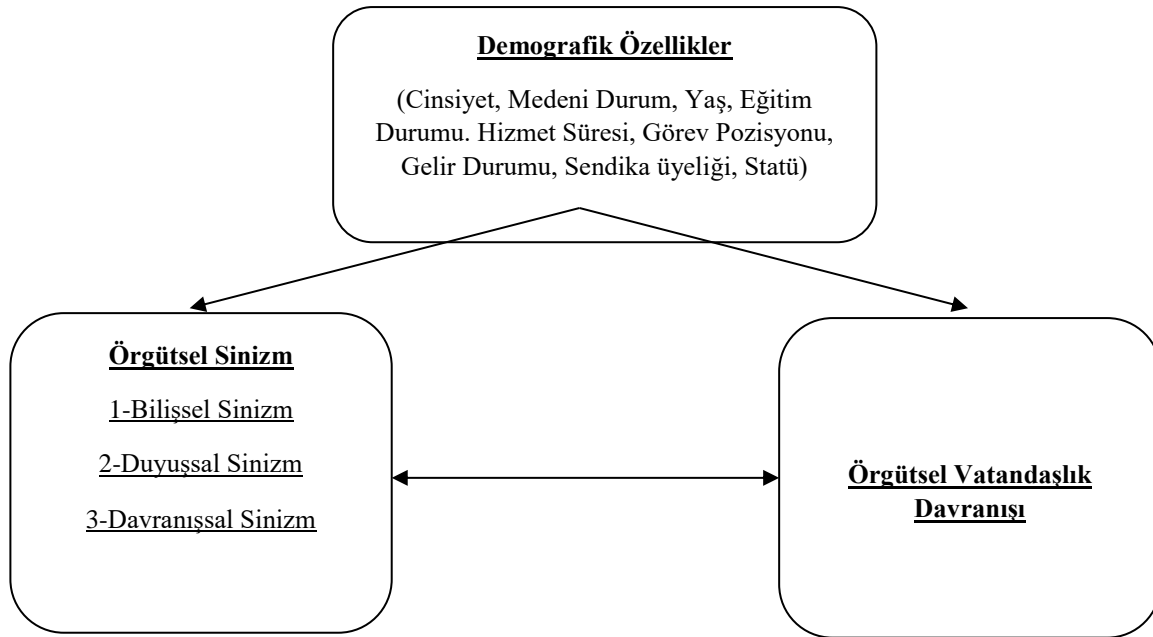
H2: Kamu çalışanlarının duyuşsal sinizm algıları ile örgütsel vatandaşlık davranış algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Kamu çalışanlarının davranışsal sinizm algıları ile örgütsel vatandaşlık davranış algıları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel vatandaşlık davranış algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm algıları örgütsel vatandaşlık davranış algıları üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



4.3. Analiz ve Bulgular

Araştırma kapsamında anketler yoluyla elde edilen veriler SPSS paket programlara aktarılmış ve çeşitli analiz teknikleri kullanılarak test edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak demografik analizler yapılmıştır. Aşağıdaki tablo ile de söz konusu bulgular özetlenmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Özellik	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	265	75,3
	Kadın	87	24,7
Medeni Durum	Evli	276	78,4
	Bekar	76	21,6
Yaş	21-25	12	3,4
	26-30	55	15,6
	31-35	83	23,6
	36-40	77	21,9
	41-50	87	24,7
	51+	38	10,8
Eğitim Durumu	Lise	68	19,3
	Ön lisans	47	13,4
	Lisans	199	56,5
	Lisans üstü	38	10,8
Hizmet Süresi	1 yıldan az	9	2,6
	1-5 yıl	78	22,2
	6-10 yıl	106	30,1
	11-20 yıl	89	25,3
	21-30 yıl	56	15,9
	30+	14	4,0
Gelir Seviyesi	1000-2000TL	8	2,3
	2001-3000TL	149	42,3
	3001-4000TL	117	33,2
	4001-5000TL	53	15,1
	5000+	25	7,1
Görev Pozisyonu	Memur	139	39,5
	Uzman	14	4,0
	VHKİ	35	9,9
	Bilgisayar İşletmeni	41	11,6
	Tekniker/Mühendis	51	14,5
	Şube Müdürü	3	0,9
	Müdür Yardımcısı	5	1,4
	Müdür	4	1,1
	Akademik personel	60	17,0

Demografik özellikler açısından araştırmaya katılan kamu çalışanlarının %75,3'ünün erkek, %24,7'sinin kadınlardan oluştuğu, %78,4'ünün evli, %21,6'sının bekar oldukları, %3,4'ünün 21-25 yaş, %15,6'sının 26-30 yaş, %23,6'sının 31-35 yaş, %21,9'unun 36-40 yaş, %24,7'sinin 41-50 yaş, %10,8'inin 51 ve üstü yaş aralığında oldukları, %19,3'ünün lise, %13,4'ünün ön lisans, %56,5'inin lisans, %10,8'inin lisansüstü eğitim düzeyinde oldukları, %2,6'sının 1 yıldan az, %22,2'sinin 1-5 yıl, %30,1'inin 6-10 yıl, %25,3'ünün 11-20 yıl, %15,9'unun 21-30 yıl ve %4'ünün 31 yıl ve üstü hizmet süresine sahip oldukları, %2,3'ünün 1000-2000TL, %42,3'ünün 2001-3000TL, %33,2'sinin 3001-4000TL, %15,1'inin 4001-5000TL ve %7,1'inin 5000TL üzerinde gelir seviyesinde olduğu, %39,5'inin memur, %4'ünün uzman, %9,9'unun VHKİ, %11,6'sının bilgisayar işletmeni, %14,5'inin tekniker/mühendis, %0,9'unun şube müdürü, %1,4'ünün müdür yardımcısı, %1,1'inin müdür/il müdürü, %17'sinin akademik personel olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Analizi, Ortalamalar, Standart Sapma ve Güvenirlik Analizleri

Faktör adı	Soru İfadesi	Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Cronbach's α
Bilişsel sinizm	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	2,75	1,149	0,752	12,87	0,860
	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	2,57	1,068	0,766		
	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	2,41	1,059	0,724		
	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2,68	1,176	0,769		
	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2,56	1,076	0,776		
Duyuşsal Sinizm	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	2,11	1,116	0,858	48,83	0,949
	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1,95	1,061	0,903		
	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	2,04	1,076	0,896		
	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	2,14	1,152	0,846		
Davranışsal Sinizm	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	2,30	1,098	0,522	9,90	0,799
	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2,53	1,093	0,840		
	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2,59	1,149	0,820		
	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	2,59	1,126	0,653		
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					%71,60	
Örgütsel Sinizm Genel Ortalaması						2,40
Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)						0,910
KMO Ölçek Geçerliliği						0,903
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare						3036,431
Standart Sapma						78
p değeri						0,000

Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin literatüre tam uyumlu olacak biçimde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Faktör yüklerinin 0,522-0,903 aralığında gerçekleştiği ve bu doğrultuda örgütsel sinizm ölçeğinin güçlü bir faktör yapısına sahip olduğu bulgusu ortaya çıkmaktadır. Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi genel ortalamasının ($\bar{X}=2,40$) “katılmıyorum” düzeyinde olduğu ve derecelendirme ölçeğine göre ortanın altı bir düzeye karşılık geldiği görülmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinin yapısal geçerlik göstergesinin belirlenmesi amacıyla yapılan KMO Bartlett Küresellik Testi sonucu 0,903 gibi oldukça yüksek bir düzeyde bulunmuştur. Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik testi Cronbach's α ile yapılmış ve elde edilen sonuca göre ölçeğin güvenilirlik değeri 0,910 olarak yine oldukça yüksek bir düzeyde bulunmuştur. Bu sonuçlar araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeğinin hem güvenilirlik hem de geçerlik düzeyinin oldukça yüksek olduğuna işaret etmektedir (Sipahi vd., 2008). Kullanılan ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı da %71,60 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Faktör Analizi, Ortalamalar, Standart Sapma ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör adı	Soru İfadesi	Ort.	Std. Sapma	Faktör Ağırlığı	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik Cronbach's α
Örgütsel vatandaşlık Davranışı (Tek Boyut)	Birimler arası koordinasyonun sağlanmasına yardımcı olurum.	3,69	1,014	0,651	55,277	0,725
	Önemli olduğunu düşündüğüm toplantılara, görevim dışında olsa bile gönüllü katılırım.	3,34	1,159	0,584		
	Kurumla ilgili çevredeki değişim ve gelişimleri takip etmem.	2,27	1,053	0,706		
	Kurum için neyin iyi olduğu konusundaki değerlendirmelere katılır, görüşlerimi bildiririm.	3,60	1,084	0,654		
	Kurumsal duyuruları okumam ve takip etmem.	2,07	1,049	0,658		
	İşimle ilgisi olmasa bile, kurum içi sorunların çözümünde sorumluluk alırım.	3,51	1,091	0,734		
	Kurum performansını arttırmak için diğer çalışanlarla iletişim ve işbirliği içinde olurum.	3,84	0,972	0,697		
	Başkalarının işle ilgili problemlerini halletmelerine yardımcı olmak için zaman ayırmam.	2,06	0,992	0,536		
	Benden istenmeden, yeni gelen çalışanların işe ve işyerine alışmasına yardım ederim.	3,84	1,041	0,749		
	Benden istenmemesine rağmen bir şeylerin yapılmasına gönüllü olurum.	3,60	1,028	0,694		
	Ağır iş yükü olanlara yardım ederim.	3,70	,995	0,719		
	Yeni teknik ve gelişmelerle ilgili fikir ve bilgiyi paylaşıyorum.	3,86	0,982	0,635		
	İş arkadaşlarımla teknik ve gelişmelerle ilgili fikir ve bilgiyi paylaşmam.	2,18	1,196	0,660		
	Çalıştığım kurumu dışarıya karşı çalışanlarımı destekleyen bir kurum olarak tanıtırım.	3,38	1,158	0,732		
	Kurum hakkında olumsuz fikri olan kişilere karşı kurumu savunurum	3,65	1,076	0,765		
	Kurumun çıkarlarını, kendimin ve çalışma arkadaşlarımla çıkarlarımdan üstün tutarım.	3,59	1,121	0,542		
	İşe sürekli erken gelerek, zamanında işe başlamaya hazır olurum.	3,81	1,082	0,548		
İşte ya da kurumla ilgili problemleri olduğundan fazla gösteririm ve abartırım.	1,96	1,020	0,681			
İş ve kurumla ilgili yakınırım.	2,36	1,204	-0,676			
Faktör Açıklayıcılığı Toplam					%55,277	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Genel Ortalaması						3,17
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Güvenilirlik Testi (Genel)						0,725
KMO Ölçek Geçerliliği						0,880
Bartlett Küresellik Testi Ki Kare						2258,016
Standart Sapma						171
p değeri						0,000

Örgütsel vatandaşlık ölçeğinin faktör analizi sonuçlarına göre maddelerin faktör yüklerinin 0,536-0,765 aralığında gerçekleştiği görülmektedir. Faktör analizi sonuçlarında göre ölçeğin özgün halinden farklı şekilde beş yerine dört boyuttan oluştuğu gözlenmiştir. Ancak araştırma modelinde örgütsel vatandaşlık davranışı tek boyut olarak incelemeye ve analizlere tabi tutulduğu ve hipotezlerin de tek boyut doğrultusunda oluşturulduğu için alt boyutları özelinde bir değerlendirmeye gerek duyulmamıştır. Faktör analizi sonuçları doğrultusunda ÖVD ölçeğinin KMO Bartlett Küresellik Testi Ki Kare değerinin 0,880 gibi oldukça yüksek bir değere karşılık geldiği ve buradan hareketle ölçeğin yapısal geçerliliğinin mükemmelere yakın olduğu belirlenmiştir. ÖVD ölçeğinin güvenilirlik testi de Cronbach α yöntemi ile ortaya konulmuştur. Buna göre ÖVD ölçeğinin güvenilirliğinin de 0,725 gibi

iyi bir değerde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçların birlikte değerlendirilmesi ile ÖVD ölçeğinin yapısal geçerliliği ve güvenilirlik düzeyi oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek ve buna göre parametrik ya da none parametrik testlerin uygulanmasına karar vermek amacıyla Kolmogorov Smirnov Testi yapılmıştır. Ayrıca değişkenlerin çarpıklık ve basıklık durumlarına da bakılmıştır. Buna göre; örgütsel sinizm değişkeni için yapılan Kolmogorov Smirnov Testi p değeri 0,60 bulunmuş ve 0,05 değerinden büyük olduğu belirlenmiştir. Basıklık değeri 0,615; çarpıklık değeri ise 0,584 olarak saptanmıştır (-1,96 ve +1,96 arasında olduğu için). Bu sonuçlar uyarınca örgütsel sinizm değişkeni için katılımcıların verdiği cevapların normal dağılım içinde olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeni için yapılan normallik testi sonuçlarına göre de Kolmogorov Smirnov Testi p değeri 0,11; basıklık (0,13) ve çarpıklık (0,259) olarak bulunmuştur. Bu bulgular doğrultusunda her iki değişkene ait verilerin de normal dağılım gösterdiği için parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir (Sipahi vd., 2008).

4.4. Fark Testleri

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranış algılarında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız değişkenler t testi ve tek yönlü varyans analizlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 4. Cinsiyetlerine göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Fark Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama (X̄)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Sinizm	Erkek	265	2,41	0,77392	0,680	0,497
	Kadın	87	2,35	0,75429		

Bu sonuçlar doğrultusunda erkek çalışanların ($\bar{X}=2,41$) örgütsel sinizm düzeylerinin kadınlara ($\bar{X}=2,35$) göre daha yüksek olmasına rağmen çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının medeni durumlarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız değişkenler t testi yapılmış ve bulgular aşağıdaki tablo ile özetlenmiştir.

Tablo 5. Medeni Durumlarına göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Fark Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama (X̄)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Sinizm	Evli	276	2,43	0,77534	1,463	0,144
	Bekar	76	2,28	0,73711		

Analiz sonuçları, evli kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin ($\bar{X}=2,4328$) bekar çalışanlara ($\bar{X}=2,2874$) göre daha yüksek olmasına rağmen, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark taşımadığını göstermektedir ($p>0,05$).

Tablo 6. Yaş değişkenine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Fark Testi (ANOVA)

Değişken	Yaş	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Örgütsel Sinizm	21-25	12	2,44	0,824	0,533
	26-30	55	2,33		
	31-35	83	2,52		
	36-40	77	2,42		
	41-50	87	2,34		
	51+	38	2,28		

Analiz sonuçlarına göre çalışanların yaş gruplarına göre örgütsel sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark olup olmadığını test etmek için yapılan ANOVA sonuçları aşağıdaki tabloda özet şekilde sunulmuştur.

Tablo 7. Eğitim Durumları Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Fark Testi (ANOVA)

Değişken	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Örgütsel Sinizm	Lise	68	2,21	1,572	0,196
	Ön Lisans	47	2,37		
	Lisans	199	2,42		
	Lisansüstü	38	2,56		

Analiz sonucu elde edilen bulgulara göre, eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyinin de yükseldiği ancak gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Çalışanların gelir seviyeleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tablo aracılığıyla özetlenmiştir.

Tablo 8. Gelir Seviyesine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Fark Testi (ANOVA)

Değişken	Gelir Seviyesi	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Örgütsel Sinizm	1000-2000TL	8	2,17	2,740	0,029*
	2001-3000TL	149	2,61		
	3001-4000TL	117	2,31		
	4001-5000TL	53	2,46		
	5000TL+	25	2,06		

* $p<0,05$

Analiz sonucunda gelir seviyesine göre çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için yapılan Tukey Testine göre 2001-3000 TL gelir seviyesine sahip grup ile diğer gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. 2001-3000 TL gelir seviyesine sahip grubun örgütsel sinizm algısı (2,61) “kararsızım” düzeyinde iken diğer grupların algısı “katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Kamu çalışanlarının görev pozisyonları ya da hiyerarşik konumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA sonuçları aşağıdaki tablo ile gösterilmiştir.

Tablo 9. Görev Pozisyonlarına Göre Örgütsel Düzeylerine İlişkin Fark Testi (ANOVA)

Değişken	Görev Pozisyonu	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Örgütsel Sinizm	Memur	139	2,48	2,577	0,010*
	Uzman	14	2,94		
	VHKİ	35	2,52		
	Bilgisayar İşletmeni	41	2,36		
	Tekniker/Mühendis	51	2,09		
	Şube Müdürü	3	2,23		
	Müdür Yardımcısı	5	2,13		
	Müdür/İl müdürü	4	1,96		
	Akademik personel	60	2,37		

* $p<0,05$

Murşit Işık, Hakan Candan
Kamu Çalışanlarında Örgütsel Sinizmin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Karaman İli
Örneği

ANOVA testi sonuçlarına göre kamu çalışanlarının görev pozisyonları ya da unvanlarına veya hiyerarşik konumlarına göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu ($p < 0,05$) belirlenmiştir. Tukey Testi ile uzman grubunda olanlarla diğer gruptakiler arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Uzmanların algıları ($\bar{X}=2,94$) ortalama ile “kararsızım” düzeyinde gerçekleşirken diğer grupların algıları “katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Literatüre uyumlu olarak hiyerarşik konumları üstte olan müdür/il müdürü grubundaki kamu çalışanlarının en düşük örgütsel sinizm düzeyinde oldukları, statüleri gereği kurmay durumunda olmaları ve hiyerarşik konumlarının belirsizliği nedeniyle uzman grubundaki çalışanların ise en yüksek örgütsel sinizm düzeyinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan kamu çalışanlarının hizmet sürelerine göre örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla ANOVA testinden yararlanılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki tablo ile sunulmuştur.

Tablo 10. Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Fark Testi (ANOVA)

Değişken	Hizmet Süresi	N	Ortalama	F değeri	p değeri
Örgütsel Sinizm	1 yıldan az	9	2,25	0,839	0,523
	1-5 yıl	78	2,33		
	6-10 yıl	106	2,49		
	11-20 yıl	89	2,40		
	21-30 yıl	56	2,41		
	30+	14	2,12		

ANOVA testi sonuçlarına göre hizmet süresi en fazla olan 30 yıl ve üzeri grup örgütsel sinizm düzeyi en düşük olan grup olarak belirlenmiş ise de istatistiksel olarak gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların sendika üyesi olup olmamalarına göre örgütsel sinizm algıları açısından aralarında bir fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız değişkenler t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 11. Sendika Üyelik Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Fark Testi

Değişken	Sendika üyeliği	N	Ortalama (\bar{X})	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Sinizm	Evet	226	2,39	0,77669	-0,337	0,737
	Hayır	124	2,42	0,75855		

Analiz sonuçlarına göre kamu çalışanlarının sendika üyeliği açısından örgütsel sinizm düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgusu elde edilmiştir ($p > 0,05$).

Kamu çalışanlarının sözleşmeli ya da kadrolu statüde olmalarına göre örgütsel sinizm düzeyleri açısından gruplar arasında bir fark olup olmadığını belirlemek için yine bağımsız değişkenler t testi yapılarak sonuçlar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 12. Kadrolu ya da Sözleşmeli Olmalarına Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Fark Testi

Değişken	Kadrolu/ Sözleşmeli	N	Ortalama (\bar{X})	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Sinizm	Kadrolu	296	2,41	0,77556	-0,617	0,539
	Sözleşmeli	55	2,34	0,74106		

Murşit Işık, Hakan Candan
Kamu Çalışanlarında Örgütsel Sinizmin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Karaman İli
Örneği

Kamu çalışanlarının statülerine göre yani kadrolu ya da sözleşmeleri olmalarına göre örgütsel sinizm düzeyleri açısından aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Kamu çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranış algılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız değişkenler t testi yapılmış ve aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 13. Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Düzeylerine İlişkin Fark Testi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama (X̄)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Erkek	265	3,16	0,46933	-0,707	0,480
	Kadın	87	3,19	0,33200		

Analiz sonuçlarına göre kamu çalışanlarının ÖVD algılarının cinsiyetlerine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 14. Medeni Durumlarına Göre ÖVD Düzeylerine İlişkin Fark Testi

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama (X̄)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
ÖVD	Evli	276	3,18	0,43409	0,847	0,339
	Bekar	76	3,13	0,46174		

Bağımsız değişkenler t testi sonuçlarına göre çalışanların medeni durumları açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulgusu elde edilmiştir ($p>0,05$).

Çalışanların ÖVD algılarının yaş gruplarına göre bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla ANOVA yapılarak sonuçlar aşağıdaki tablo ile özetlenmiştir.

Tablo 15. Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılarına İlişkin Fark Testi (ANOVA)

Değişken	Yaş	N	Ortalama	F değeri	p değeri
ÖVD	21-25	12	3,03	1,147	0,335
	26-30	55	3,19		
	31-35	83	3,11		
	36-40	77	3,21		
	41-50	87	3,17		
	51+	38	3,27		

ANOVA sonuçlarına göre çalışanların ÖVD algılarının yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Eğitim durumlarına göre çalışanların ÖVD algılarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda yer almıştır.

Tablo 16. Eğitim Durumları Göre ÖVD Algılarına İlişkin Fark Testi (ANOVA)

Değişken	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	F değeri	p değeri
ÖVD	Lise	68	3,08	2,901	0,305
	Ön Lisans	47	3,26		
	Lisans	199	3,20		
	Lisansüstü	38	3,06		

ANOVA sonuçlarına göre eğitim durumu açısından çalışanların ÖVD algılarında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 17. Gelir Seviyesine Göre ÖVD Algılarına İlişkin Fark Testi (ANOVA)

Değişken	Gelir Seviyesi	N	Ortalama	F değeri	p değeri
ÖVD	1000-2000TL	8	2,94	0,916	0,454
	2001-3000TL	149	3,17		
	3001-4000TL	117	3,20		
	4001-5000TL	53	3,13		
	5000TL+	25	3,24		

ANOVA bulgularına göre kamu çalışanlarının gelir seviyeleri açısından ÖVD algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Çalışanların ÖVD algılarının görev pozisyonlarına göre farklı olup olmadığını ortaya koymak için ANOVA yapılarak sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 18. Görev Pozisyonlarına Göre ÖVD Algılarına İlişkin Fark Testi (ANOVA)

Değişken	Görev Pozisyonu	N	Ortalama	F değeri	p değeri
ÖVD	Memur	139	3,14	0,765	0,634
	Uzman	14	3,18		
	VHKİ	35	3,24		
	Bilgisayar İşletmeni	41	3,19		
	Tekniker/Mühendis	51	3,25		
	Şube Müdürü	3	3,26		
	Müdür Yardımcısı	5	3,35		
	Müdür/İl müdürü	4	3,32		
	Akademik personel	60	3,10		

Analiz sonuçlarına göre çalışanların görev pozisyonları açısından ÖVD algılarının anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0,05$).

Kamu çalışanlarının hizmet süresine gruplar arasında ÖVD algılarında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için ANOVA yapılarak sonuçlar aşağıdaki tablo ile özetlenmiştir.

Tablo 19. Hizmet Süresine Göre ÖVD Algılarına İlişkin Fark Testi (ANOVA)

Değişken	Hizmet Süresi	N	Ortalama	F değeri	p değeri
ÖVD	1 yıldan az	9	3,39	1,549	0,174
	1-5 yıl	78	3,18		
	6-10 yıl	106	3,13		
	11-20 yıl	89	3,19		
	21-30 yıl	56	3,15		
	30+	14	3,41		

ANOVA sonuçlarına göre gruplar arasında ÖVD algıları açısından anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Kamu çalışanlarının sendika üyelik durumuna göre ÖVD algılarında bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız değişkenler t testi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 20. Sendika Üyelik Durumuna Göre ÖVD Algılarına İlişkin Fark Testi

Değişken	Sendika Üyeligi	N	Ortalama (X̄)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Evet	226	3,17	0,43115	-0,057	0,955
	Hayır	124	3,17	0,45717		

Çalışanların sendika üyesi olup olmamalarına göre ÖVD algılarında gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Kamu çalışanlarının kadrolu ya da sözleşmeli statüde olmalarına göre ÖVD algılarında bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız değişkenler t testi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 21. Kadrolu ya da Sözleşmeli Statüde Olmalarına Göre ÖVD Algılarına İlişkin Fark Testi

Değişken	Kadrolu/ Sözleşmeli	N	Ortalama (X̄)	Std. Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Kadrolu	296	3,20	0,41501	-2,093	0,140
	Sözleşmeli	55	3,04	0,53917		

Çalışanların kadrolu ve sözleşmeli olup olmamalarına göre ÖVD algılarında gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla da örgütsel sinizm ve alt boyutları ile ÖVD arasındaki ilişkilerin yönünü ve gücünün gösteren Pearson Korelasyon Analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 22. Pearson Korelasyon Analizi

Değişkenler	1.Bilişsel Sinizm	2.Duyuşsal Sinizm	3.Davranışsal Sinizm	4.Örgütsel Sinizm	5.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
1.Bilişsel Sinizm	1	,514**	,505**	,833*	-,017
2.Duyuşsal Sinizm		1	,569**	,839**	-,151**
3.Davranışsal Sinizm			1	,811**	,009
4.Örgütsel Sinizm				1	-,066
5.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı					1

Analiz sonuçlarına göre örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm ile ÖVD arasında negatif yönlü ancak istatistiksel açıdan anlamlı olmayan zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda H1 Hipotezi red edilmiştir.

Duyuşsal sinizm ile ÖVD arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=-0,151^{**}$) olduğu belirlenmiştir ve bu sonuç uyarınca H2 Hipotezi kabul edilmiştir.

Davranışsal sinizm ile ÖVD arasında pozitif yönlü ve anlamlı olmayan çok zayıf bir ilişki ($r=0,009$) olduğu saptanmış ve H3 Hipotezi red edilmiştir.

Murşit Işık, Hakan Candan
Kamu Çalışanlarında Örgütsel Sinizmin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Karaman İli
Örneği

Örgütsel sinizm ile ÖVD arasında negatif yönlü ancak anlamlı olmayan zayıf bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiş ve H4 Hipotezi red edilmiştir.

Tablo 233. Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD)			
Bağımsız Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
Örgütsel Sinizm	-0,066	-1,245	0,214
R=0,066	R²=0,038	F değeri=1,549	p değeri=0,214

Buna göre de bağımsız değişken olarak örgütsel sinizmin ÖVD'yi negatif yönde etkilediği ($\beta=-0,66$), ancak bunun istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ($p>0,05$) bulgusu elde edilmiştir. Elde edilen regresyon analizleri sonucuna göre bağımsız değişken olan örgütsel sinizmin ÖVD üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı gözlenmektedir. Buna göre H5 hipotezi red edilmiştir.

5. Sonuç

Kamu çalışanlarının sinist davranışlarıyla örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ve sinist davranışların örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini incelemek için yapılan analizler sonucunda katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, sendika üyeliği, hizmet süresi ve kadrolu ve sözleşmeli olmalarına göre değişkenleriyle örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir farklılık görülmezken, gelir seviyesine göre 2001-3000 TL gelir seviyesine sahip grubun örgütsel sinizm algısı ($\bar{X}=2,61$) “kararsızım” düzeyinde iken diğer grupların algısı “katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir. Görev ve pozisyonlarına göre, uzmanların algıları ($\bar{X}=2,94$) ortalama ile “kararsızım” düzeyinde gerçekleşirken diğer grupların algıları “katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Yapılan fark analizleri sonucunda katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, gelir seviyesi, sendika üyeliği, kadrolu ve sözleşmeli olmalarına göre, hizmet süresi ve görev ve pozisyon değişkenleriyle örgütsel vatandaşlık davranış algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Hipotezlerin doğruluk testi için yapılan analizler sonucunda ise;

- Kamu çalışanlarının bilişsel sinizm algıları ile örgütsel vatandaşlık davranış algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olmadığı ve H1 in red edildiği,
- Kamu çalışanlarının duyuşsal sinizm algıları ile örgütsel vatandaşlık davranış algıları arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu ($r=0,151$) ve H2 nin kabul edildiği,
- Kamu çalışanlarının davranışsal sinizm algıları ile örgütsel vatandaşlık davranış algıları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olmadığı ve H3 ün red edildiği,
- Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel vatandaşlık davranış algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olmadığı ve H4 ün red edildiği,
- Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm algıları örgütsel vatandaşlık davranış algıları üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olmadığı ve H5 in red edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuçların bu şekilde çıkmasının nedeni araştırmaya katılan kamu çalışanlarının sinik davranışları benimsememesidir. Bu da örgütsel sinizm algılarının ($\bar{X}=2,40$) “katılmıyorum” düzeyinde gerçekleşmesinden anlaşılmaktadır. Buna karşılık kamu çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranış algıları da ($\bar{X}=3,17$) “kararsızım” düzeyinde gerçekleştiği görülmüştür.

Literatürde bu alanda yapılan birçok çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında benzer nitelikte negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İlköğretim öğretmenleri, sağlık sektörü çalışanları, üniversite öğrencileri ve üst düzey şirket görevlileri üzerinde yapılan (Andersson ve Bateman, 1997), (Evans vd., 2011), (İçerli ve Yıldırım, 2012), (Neves, 2012), (Akduman Yetim ve

Ölmez Ceylan, 2011), (Erdoğan ve Bedük (2013) araştırmalarının sonucunda da sinizm algısının artması sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışını azaldığı görülmüştür.

Bu araştırmada da örgütsel sinizmin alt boyutu olan duyuşsal sinizm ile ÖVD arasında negatif ilişkiye rastlanmış ancak genel ölçek bazında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Sebebi ise çalışanların sinist davranışlara katılmadıkları sinist davranışta bulunmamalarıdır.

Örgütlerde yada kurumlarda çalışanların sinist davranışta bulunmamaları öncelikle örgüt yöneticilerin tavırları tutumları ve uygulamalarına bağlıdır. Yöneticilerin çalışanlara adil bir şekilde davranması çalışanlarla aralarına eşit mesafe koymaları, örgüt içinde kayırmacılığa, iltimasa mahal vermemeleri gerekmektedir. Sinist davranışlar şayet çalışanın kişilik özelliğinden kaynaklanıyorsa bu tür çalışanlara eğitim verilerek bu davranışlardan vazgeçmeleri sağlanmalıdır

KAYNAKÇA

Akduman, Y. S., Ölmez C. 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.

Andersson, L. M., Bateman, T. S. (1997). "Cynicism In The Workplace: Some Causes And Effects", *Journal Of Organizational Behavior*, 18: 449-469.

Brandes, P., Dharwadkar, R. And Dean, J. W., (1999), Does Organizational Cynicism Matter? Employee And Supervisor Perspectives On Work Outcomes. *Eastern Academy Of Management Proceedings*, 150-153. Outstanding Empirical Paper Award.

Çetin, M., (2004). Ölçüm, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Ankara: Nobel Yayınları.

Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). "Note Organizational Cynicism", *Academy Of Management Review*, 23(2):341-352

Eaton, J. A., (2000). "A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism", (Unpublished Doctoral Dissertation, York University, Toronto.

Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). Örgütsel Sinizm Ğle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki Ğliĝki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyoteknik Sosyal Ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 6: 17-36.

Evans, W. R., Goodman, J. M. ve Davis, W. D. (2011). The Impact Of Perceived Corporate Citizenship On Organizational Cynicism, Organizational Citizenship Behaviors And Employee Deviance. *Human Performance*, 24(1): 79-97.

Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). "Mobbing Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F*, 13(2):27-47.

Gürbüz, S., Şahin, F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

İçerli, L. ve Yıldırım, M., H. (2012). Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1): 167-176.

Kalağan G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Akdeniz Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Karaman, A. ve Aylan, S. (2011). Örgütsel Vatandaşlık, *Konya Selçuk Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Konya. 5-48

Kelloway E. K. vd. (2002). "Self-Reported Counterproductive Behaviors And Organizational Citizenship Behaviors: Separate But Related Constructs". *International Journal Of Selection And Assessment*, 10(1/2): 143-151.

Kidder D. L., Mclean, P. J. "The Good Soldier: Who is S(He)?" *Journal Of Organizational Behavior*. 22 (2001): 939-959.

Murşit Işık, Hakan Candan
Kamu Çalışanlarında Örgütsel Sinizmin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Karaman İli
Örneği

Neves, P. (2012). Organizational Cynicism: Spillover Effects On Supervisor-Subordinate Relationships And Performance. *The Leadership Quarterly*, 23(5): 965-976.

Morrison, E. (1994), "Role Definitions And Organizational Citizenship Behavior: The Importance Of The Employee's Perspective", *Academy Of Management Journal*, 37(6): 1543-1567.

Organ, D. W. (1997). "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time", *Human Performance*, 10(2).

Öncer, A. Z., (2009). "An Overview Of Organizational Cynicism And A Cure Suggestion: Teamwork", *Eabr & Tlc Conference Proceedings*, Prague, Czech Republic.

Özdevecioğlu, M. (2003). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20:117-135.

Meydan, P. ve Tokmak, İ. (2010), "Örgütsel Özdeşlemenin, Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1): 145-177.

Rebecca, A. (2000). "Organizational Cynicism: Bases And Consequences", *Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, 126(3): 269-292.

Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, İstanbul: Beta Yayınları.

Şirin, E. (2011), "İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki İstanbul İli Esenyurt İlçe Örneği", *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Titrek, O., Bayrakçı, M., Zafer, D. (2009). Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri, *Akademik Bakış*, Sayı 17, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Issn:1694-528x, İktisat Ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası, Kırgız- Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat-Kırgızistan.

Yener, M., Aykol, S. E. (2009). "Girişimcilik Değerleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1): 255-271.