

ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGISININ, ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİSİ: BİR KAMU ÖRNEĞİ*

Kader KURNAZ[†] 

Özgür KÖKALAN[‡] 

Özet

Araştırmanın amacı, örgütsel sinizm algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma kapsamındaki veriler nicel yöntemler kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket, kamu sektöründe çalışan 304 kişi üzerinde uygulanmıştır. Anketler, elektronik ortamda kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Anketlerin analizi, AMOS 23 ve SPSS 23 paket programlarıyla gerçekleştirilmiştir. Verileri analiz edebilmek için “Betimleyici İstatistikler”, “Doğrulayıcı Faktör Analizi” ve “Korelasyon Analizi” kullanılmıştır. Analiz sonucunda ulaşılan bulgulara göre; araştırmaya katılım sağlayan çalışanların örgütsel sinizm algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin var olduğunu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, İşten Ayrılma Niyeti

THE RELATIONSHIP AMONG THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CYNICISM AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR AND TURNOVER INTENTION: A PUBLIC BUSINESS EXAMPLE

Abstract

The purpose of the research is to determine the relationships among organizational cynicism perceptions and counterproductive work behaviors and intentions to leaving in the job. The data in the study were obtained by using quantitative methods. Survey method was used to collect the data. The survey was carried out on 304 people working in the public sector. The surveys were conducted by convince sampling method. The data was analyzed by using AMOS 23 and SPSS 23 software programmes. "Descriptive Statistics", "Confirmatory Factor Analysis" and "Correlation Analysis" were used to analyze the data. According to the results, it has been determined that there is a significant and positive relationship between the organizational cynicism perceptions and counterproductive work behaviors and turnover intention.

Keywords: Organizational Cynicism, Counterproductive Work Behavior, Turnover Intention Scale

Giriş

Çalışan bireylerin örgüt içerisinde verimlilik ve performans düzeylerinin ölçülebilmesi ve etkinliğinin tespit edilmesi noktasında örgütsel sinizm büyük bir öneme sahiptir. Örgütsel sinizmin varlığını göstermesi ile çalışan bireylerde örgüte yönelik oluşan üretkenlik karşıtı iş

* Bu çalışma İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı kapsamında “Örgütsel Sinizm Algısının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Örneği” adı ile sunulan yüksek lisans tezinden türetilmiştir. Bu makalenin özeti 6-7 Haziran 2020 tarihinde online olarak gerçekleştirilen 1. İZU Sosyal Bilimler Lisansüstü Öğrenci Kongresinde sunulmuştur.

[†] İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi, kader.kurnaz@std.izu.edu.tr

[‡] Doç. Dr. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İşletme Bölümü, ozgur.kokalan@izu.edu.tr

davranışları ve işten ayrılma niyeti düşüncelerinin örgütsel sinizm ile ilişkisi irdelenerek sürecin önlenmesi ve verimliliğin artırılması örgütün gelişimi ve iyileşmesi açısından önemlidir.

Literatür incelendiğinde kavramsal olarak eski günümüzde ise popülerliği hızla artmakta olan sinizm kavramı, M.Ö. 5.yy. da Atina’da ortaya çıkmış felsefi düşüncenin bir parçası olan sinik kavramından ününü alarak ilerlemiştir (Roberts, 2006). Sinizm, düşünce yapısının meydana gelmesini Sokrates’in gittiği yoldan ilerlemeyi tercih eden Antisthenes ve Sinoplu Diyojen’in gerçekleştirdiği düşünülmektedir (QIAN, 2007). Türk Dil Kurumu (TDK)’nda yer alan sinizm, “insana mutluluk veren ve değer katan herhangi bir değere bağlı kalmadan tüm gereksinimlerden kendini uzaklaştırarak yalnızca kendi başına ulaşabileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK). Sinizm günümüzde, örgütün sahip olduğu dürüstlük anlayışı, adalet ve doğruluk düşünceleri sonucunda örgüte yönelik olumsuz duygu ve davranışların oluşmasına ve güven probleminin meydana gelmesine neden olmaktadır (Abraham, 2000). Sinizm; bilişsel, inançsal ve duyuşsal boyutları ile çalışan bireyler üzerinde, örgüte yönelik yasak ve kurallara uyum sağlamama, örgüte karşı bağlılığın azalması ve güven kaybı gibi pek çok olumsuz etki yaratmaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşması ise örgütte çalışan bireylerin örgütün belirlediği hedeflere karşı görev tanımında yer almayan rol ötesi davranışlar sergilemesi sonucunda oluşmaktadır (O'Brien & Allen, 2007: 62-88). Spector (2006) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgütün zarar görmesi ile sonuçlanan örgüte veya örgütün diğer paydaşlarına yönelik (alıcılar, çalışma arkadaşları, süpervizör vs.) bilinçli olarak zarar vermek amacıyla sergilenen davranışlar olarak ifade etmektedir. Literatür incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının nedenlerini ve sonuçlarını ifade edebilmek için Spector ve arkadaşları (2006) tarafından 5 boyutlu üretim karşıtı iş davranışları ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek suistimal etme, üretimden sapma, çalma, geri çekilme ve sabote etme boyutlarından oluşmaktadır. Boyutlar incelendiğinde; suistimal etme boyutu altında çalışma arkadaşlarına yönelik aşağılayıcı davranışlar küçümseyici yorumlar ve tehdit gibi farklı davranış çeşitleri yer almaktadır. Üretimden sapma boyutu içerisinde görev tanımı ile belirtilmiş işlerin bilinçli olarak gerekliliğine uygun şekilde yapmama, işi yavaşlatma, kurallara uymama; çalma boyutu ise örgütte çalışan bireylerin işe izinsiz gelmeme, mesai saatlerinde işe geç gelme mola saatlerini aşma ve işten erken ayrılma gibi davranışlardan oluşmaktadır. Sabote etme boyutunu ise örgütün mal ve teçhizatlarına bilerek zarar verme ve tahrip etme gibi davranışlar oluşturmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgüte karşı işten ayrılma düşüncelerinin soyut bir belirtisi olarak ifade edilmektedir. (Tett & Meyer, 1993: 259-293). İşten ayrılma niyetinin bireylerde oluşması, hak edilen ücret politikaları, kariyer olanakları ve değer ile karşılaşmaması neticesinde oluşmaktadır (Gülertekin, 2013). İşten ayrılma niyetine etki eden faktörler arasında kurum kültürü, belirlenen rol ve tanımlanan görevler, kariyer imkanları vs. yer almaktadır (Çarıkçı & Çelikkol, 2009: 153-170). Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kariyer geliştirme olanaklarının artırılması işten ayrılma niyeti düşüncesi üzerinde azaltıcı etki yaratmaktadır (Agin, 2010).

Bu araştırmanın amacı, örgütsel sinizm algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin kamu kurumları üzerinde incelenmesi ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasıdır.

Çalışma sonucunda örgütsel sinizm algısının örgütlerde önlenmesi için üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti düşüncelerinin azaltılması noktasında önemli noktalara dikkat çekilmiştir.

Çalışmada öncelikle uygulanacak model tespit edilerek, test edilebilmesi için kullanılacak kavramsal ifadeler açıklanmış ve bu kavramlara ilişkin akademik araştırmaların sonuçlarına yer verilmiştir. Öncelikle üç temel kavram “Örgütsel Sinizm”, “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları” ve “İşten Ayrılma Niyeti” ifade edilmeye çalışılmış ve daha sonra bu kavramlar arasındaki ilişkiler incelenerek çalışmanın sonuç bölümü oluşturulmuştur.

1. Örgütsel Sinizm ve Boyutları

Düşünce tarzı olarak ilk kez, Antik Yunan’da ortaya atılmış olan sinizm kavramı, genel sorunlardan ve dünyevi zevklerden uzak olmayı ve erdemli olma yolunu ifade etmektedir. Günümüzde genellikle, sorunlar karşısında açık sözlü ve cesur olma şeklinde kullanılmaktadır. Bir yaşam şekli olarak sinizm, psikoloji, felsefe, yönetim vd. gibi toplumsal alandaki bilimlere konu olmaktadır. Zaman içinde sinizm kavramına farklı anlamlar yüklenmiş ve kavram çeşitli değişikliklere uğramıştır (Daft, 1993).

Bireylerin kendi amaçlarına yönelik hareket ettiği, kendi dışındaki herkesi çıkarıcı olarak nitelendirdiği kavrama sinik ve bunu ifade etmeye çalışan düşünce yapısına da sinizm denilmektedir. Dean’a göre sinizm, sürekli hata arayan, günümüzde beğenmeme ve eleştirel bakma anlamlarının dışında, kuşkuculuk, kötümser olma ve olumsuzluk kelimeleriyle yakın anlamlar taşımaktadır (Delken, 2004). Sinizm kavramı, farklı toplumsal bilimlerdeki disiplinlerin ana konusu olmanın dışında, günümüzde popülerliği üst sıralara tırmanan bir kavram olarak yerini almaktadır. Her disiplin sinizm sürecini, kendi bakış açılarına uygun şekilde ele almaktadır (Delken, 2004).

Örgütsel sinizmin meydana gelmesinde bireysel ve örgütsel olmak üzere iki değişkenin rol almaktadır. Bireylerin sahiplendiği değer ve kültürlerin, örgütün sahip olduğu değer ve kültürlerden ayrışabileceği gibi sinizmin meydana gelmesinde örgütsel ve bireysel faktörlerin etkisinden de söz etmek mümkündür. Literatürde örgütsel sinizmin bireysel faktörler ile ilişkisine yönelik mevcut araştırmaların az sayıda olduğu gözlemlenmiştir. Bireylerin hedefledikleri beklentiler ve demografik unsurlar neticesinde bireysel faktörlerin örgütsel sinizm yapısı üzerindeki etkisinin farklılık göstermesine neden olacaktır. Literatürde yapılan çalışmalarda bireysel olan faktörlerin genelde aracı değişken olarak değerlendirildiğini belirtmek mümkündür (Cartwright & Holmes, 2006: 128-129). Örgütsel sinizm örgütlerde yalnızca bir faktörün etkisiyle meydana gelmemektedir. Örgütsel sinizm alanında yapılan çalışmalarda 3 boyutun ortaya çıktığı görülmektedir. Bunlar; “bilişsel boyut”, “duyuşsal boyut” ve “davranışsal boyut” olarak ifade edilmiştir.

Bilişsel (inançsal) boyut, çalışan bireylerin örgütlerine yönelik dürüstlükten yoksun olduklarına dair inanç hakimdir. Oxford İngilizce sözlüğünde ifade edilen dürüstlük kavramı; karakter yapısında erdemlilik esas alınan ahlaki kuralların güçlü temellerle inşa edildiği, adil olma ve gerçeklik arasında dürüstlük, içtenlik şeklinde ifade edilmektedir. Bu kavramlar çerçevesinde örgütsel sinizmi temel alırsak, bireyleri aktif duruma yönlendiren güdü ve yapılan eylemlerdeki içten olma ve iyiliğe inanmama durumu olarak ifade etmek mümkün olacaktır. Bu kapsamlar

neticesinde örgütsel sinikler, çalışmış oldukları örgütlerin samimiyet kavramından uzak örgütsel adalet kavramıyla da hiçbir alakaya sahip olmadıkları düşünülmektedir (Çüçen A, 2001; Çakır, 2001). İnançsal sinizm araştırıldığında, sinik tavır ve davranışlar gösteren bireylerin, çalıştıkları örgütlerde yapılan uygulamaların eksik olduğu, örgüt tarafından yapılan bildirimlerin çalışan bireyler tarafından dikkate alınmadığı, örgütte yaşanan genel ilişkilerin kişisel menfaate dayalı olduğu ve çalışan bireylerin tutarsız tavır ve davranışlar sergilediğine yönelik inançların yoğun olduğu görülmektedir (Kalağan, 2009).

Duyuşsal boyut, örgütlerde çalışan bireylerin kendi his ve duygularının içsel olarak sorguladıkları sinizm boyutudur. Olumsuz güçlü duygu boyutu olarak da ifade edilen duyuşsal boyut, çalışanların iş ortamlarında örgütlere yönelik genel olarak hissettikleri duygu ve düşüncelerini ifade etmektedir. Çalışan bireylerin geçmişten bugüne kadar yaşamış ve görmüş oldukları tüm durumlar bu boyutta yer almaktadır (Luczywek, 2007). Sinikler çalışmakta oldukları örgütleri kendi kişisel düşüncelerine göre değerlendirip, eksik buldukları yönlerde, kendilerini çalışmakta oldukları örgütlerinden daha üstün görerek bu durumdan keyif almaktadırlar (Costa, 1986: 283-285).

Davranışsal boyut, örgüte karşı kötüleyci hareket ve tutum sergileme şeklinde ifade edilmektedir. Örgütsel sinizm yaşayan bireylerin gelecekte beklenen olumsuz ve karamsar olma eğilimindedir (Anderson, 1996).

Örgütsel sinizmin oluşmasındaki sebepler farklı araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde ele alınmaktadır. Çalışan bireylerin iş ahlak seviyelerinin iyi olması ve bu kapsamda çalışmakta oldukları işlerine yönelik ekstra çaba göstermeleri ve katkı sağlamalarına destek olmaktadır. Göstermiş oldukları çaba karşılığında çalışanlar örgüte yönelik beklenti içine girmekte, çabalarının takdir edilmediği durumlarda ise hayal kırıklığı yaşamaktadırlar. Bu sebepler, bireylerin örgütsel sinizm yaşamasına neden olmaktadır (Brandes, 1997).

2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Boyutları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı üzerinde yapılan araştırmaların sayısının çok olması sebebiyle bu kavram üzerinde yapılan çalışmaların da geniş kapsamlı olduğunu ifade etmek mümkün olacaktır (Marcus & Schuler, 2004:647-660). Bu sebeple, kavramsal olarak ele alacağımız üretkenlik karşıtı iş davranışları birçok açıdan incelenmiş olacaktır (Spector & Fox, 2002: 269-292). Çalışmalarda genel olarak, yapılan davranışların; örgüt ve bireye yönelik olmasına, gösterilen davranışların şiddetine, kaynağına ve örgütlerde genel kuralları ihlal etme derecesine göre değişkenlik gösterdiği ifade edilmektedir (O'Boyle, Forsyth, & O'Boyle, 2011: 39-69). Yapılan çalışmalarda, işyerinde yaşanan olumsuz davranışların farklı şekillerde adlandırılarak ele alındığı gözlemlenmiştir (Neuman, & Baron, 1998: 391-419). Bunlardan bazıları; üretkenlik karşıtı iş davranışları, psikolojik taciz, üretkenlikten sapma, intikam alma, sapkın davranışlar, psikolojik yıldırma, örgütlerde şiddet, sinizm, kaba davranma, kötüye kullanma ve örgütsel saldırganlık şeklinde sıralamak mümkündür.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde yapılan araştırmalar, bazı başlıklar altında birleştirilerek üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutlarını meydana getirmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları hakkında yapılan araştırmalarda en çok kabul gören Spector ve arkadaşları tarafından (2006) yapılan boyutlandırma çalışmasıdır. Bu boyutlar; suistimal etme/kötüye kullanma, üretkenlikten sapma, kundaklama/sabote etme, çalma/hırsızlık ve geri çekilmedir (Spector & Fox, 2006: 446-460).

Suistimal etme, diğ er bir adıyla kötüye kullanma genellikle psikolojik ya da fiziksel olabilecek şekilde zarar verme davranışı şeklinde ifade edilmektedir (Goh, 2006). Çalışma ortamında iş yeri arkadaşları hakkında iyi niyetli olmayan yorumlar yapma ya da iş yerinde çalışma performansı üst seviyelerde olan bireylerin başarısını hafife alan davranışlar sergileme gibi durumlar bu grupta yer almaktadır (Spector & Fox, 2006: 446- 460). Çalışma ortamında iş arkadaşlarının varlığını görmezden gelme, ürkütecek davranışlar sergileme ve gözdağı verme şeklinde hem psikolojik olabilecek hem de fiziksel sonuçlar oluşturabilecek davranışlar da suistimal etme boyutunda değerlendirilmektedir (Polatçı & Özçalık, 2015: 215-234).

İşyerinde yaşanan kaba ya da nezaketsizlik olarak adlandırılan psikolojik şiddet, yıldırma, işyeri zorbalığı gibi davranışlar da bu boyutun içinde incelenmektedir (Öcel, 2009). Robinson ve Bennett (1995) tarafından yapılan bir araştırmaya göre iş yerinde karşılaşılan psikolojik ve fiziksel olarak sergilenen bu tür davranışlar çalışan bireylere karşı meydana gelen üretkenlik karşıtı iş davranışlarıdır. Spector ve Fox (2005) tarafından yapılan çalışmada, suistimal etme davranışının belirlediği odak nokta mevcut hedefler değil, bu davranışı bizzat gerçekleştiren çalışanlardır (Spector & Fox, 2005: 151-174).

Sabote etme, , örgütte çalışan bireylere ve örgütün sahip olduğu mallara ve teçhizatlara bilinçli olarak zarar verme hissi ve zarar verme davranışıdır. Spector (2006) yaptığı araştırmada kundaklama davranışının, örgüte karşı doğrudan ve dolaylı etkilere sahip olabileceği ifade etmiştir. Örgütün sahip olduğu herhangi bir malın ya da kullanılabilir malzemenin kullanılmayacak seviyeye getirilmesi doğrudan meydana gelebilecek bir etki yaratırken, üretkenlikte yaşanan aksaklıklar, restore etme ve bakım için gerekli kaynak kullanımından oluşan dolaylı etkilerden de bahsetmek mümkündür (Spector & Fox, 2006: 446-460).

Örgütte bilinçli olarak zarar verme konusunda Skarlicki ve Folger (1997) tarafından yapılan bir araştırmada, öç alma duygusu ile hareket edilerek sergilenen davranışların birçoğu sabote etme, örgütü zarara uğratma şeklinde gerçekleşmektedir. Fakat sergilenen bu tip davranışların ispat edilmesinin çok zor olduğu belirtilmektedir. Bu tür davranışların meydana gelmesini engelleyebilmek için alınan önlemlerin yeterli seviyede olduğu söylenememektedir (Öcel, 2009).

Üretkenlikten sapma, iş akış süreçleri ile ilgilidir (Spector & Fox, 2006: 446-460). Örnek olarak, çalışan bireylerin bilinçli olarak iş akışlarını yanlış yapmaları üretkenlikten sapma davranışıdır. Üretkenlikten sapma davranışları yapı olarak pasif kalmaktadır bu sebeple görevlerinin açık bir şekilde tanımlanması gerekmektedir (Goh, 2006). Görev tanımında açıkça belirtilen talimatları hiç yapmamak veya belli bir kısmını yapmak, işi talimatlara uymayacak şekilde yapmak ya da kasıtlı olarak işi geciktirmek gibi hareketler bu boyutta değerlendirilmektedir (Polatçı & Özçalık, 2015: 215-234).

Geri çekilme, mesai saatinin bitiminden önce işten ayrılmak veya mola saatlerini bilinçli olarak uzatmak gibi kasıtlı olarak meydana getirilmiş davranışlar geri çekilme davranışları olarak ifade edilmektedir (Spector vd., 2006: 446-460). Hollinger ve Clark tarafından (1983) tarafından yapılan araştırmada, çalışan bireylerin kendilerinden istenilen görevleri asgari düzeyde emek ve minimum ölçütler içerisinde yerine getirmeye çalışması bu boyutta değerlendirilmektedir. Diğ er üretkenlik karşıtı iş davranışları ile kıyaslandığında daha pasif olabilecek seviyede kalan geri çekilme boyutuna ait davranışlar; çalışan bireylerde stres, olumsuz etki ve duygusallık

yaratabilecek davranışları meydana getiren durumlardan uzak kalması sonucunda oluşmaktadır (Öcel, 2009).

Çalma, genel olarak ekonomik ihtiyaçların varlığından, adaletsiz uygulamalardan ve düşük seviyede yaşanan iş tatminsizliğinden oluşan çalma davranışı, örgütlere karşı yapılmakta olan bir üretkenlik karşıtı iş davranışıdır (Goh, 2006). Araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda, çalışan bireylerin çalma eyleminden duydukları heyecanı, aidiyet hissettiği grup kurallarına uymama çabası ya da oç alma düşüncesi gibi bireysel olarak ilişkilendirilebilecek faktörlere örnek göstermektedirler. Diğer yandan, örgütsel adaletin bir türlü sağlanamayışı, örgütsel niteliğe sahip politika belirlemede yetersiz kalma ve örgütsel destekten eksik bırakılma gibi örgütsel faktörlerin varlığı çalma davranışı üzerinde etkiye neden olmaktadır (Öcel, 2009).

3.İşten Ayrılma Niyeti

Örgütlerde sıklıkla karşılaştığımız işten ayrılma niyeti, işletmelerde temel bir sorun haline gelmiştir (Tekingündüz, Top, & Seçkin, 2015). Bu sorun; örgütlerde genel maliyeti etkilemesi sebebiyle oldukça önem arz etmektedir. İşten ayrılma niyeti düşüncesi, çalışanların işten ayrılmadan önce niyetlerinin olduğunu yansıtan soyut bir belirtidir (Tett & Meyer, 1993: 259-293). Dolayısıyla işten ayrılma niyeti bir düşünceyi temsil ederken, işten ayrılma bir eylemi temsil etmektedir (Yıldırım, Erul, & Kelebek, 2014: 34-44). İşten ayrılma niyetinin oluşması, bireyin hak ettiği ücret ve değer politikası ile karşılaşmaması sonucunda oluşmaktadır (Gülertekin, 2013). Çalışan bireylerin kendileri hakkında belirlenen görev tanımları ile ilgili tam ve gerekli bilgiye sahip olmaması, çalışma süresi içinde yaşanan belirsizlikler ve çalışma koşullarında yaşanan iş tatminsizlikleri işten ayrılma niyetinin oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Süner, 2014). İş tatmininin düşük olması ve farklı iş fırsatlarının elde edilmesi çalışan bireylerin işten ayrılmalarına neden olabilmektedir. Çalışanlar, yaşanan bütün olumsuzluklara rağmen çalışmayı sürdürme eğiliminde de olabilmektedir. Düşünce olarak işten ayrılma niyetine sahip alan birçok çalışan, fiilen bu düşünceyi davranışa dönüştürememektedir (Ünler, Kılıç, & Çıray, 2014: 237-250).

Literatür incelendiğinde işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler üç grupta toplanmıştır. Bunlar; “çevresel faktörler”, “örgütsel faktörler” ve “çalışanların kişisel özellikleri faktörü”dür (Cotton & Tuttle, 1986: 55-70). Cotton ve Tuttle (1986) tarafından yapılan çalışmada çevresel faktörlerin ilişkili olduğu sendika ve iş alternatiflerinin var olmasının işten ayrılma niyeti ile arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığının tespit edildiği ifade edilmiştir. Örgütsel faktörler grubu ile işten ayrılma niyeti arasında yaşanan ilişkinin güçlü olduğu ifade edilmiştir. Çalışan bireylerin göstermiş oldukları çalışma performansları, çalışma arkadaşları ile iletişim düzeyleri, görevlerini açıkça ifade edebilme becerileri gibi unsurların yapılan inceleme sonucunda işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır (Cotton & Tuttle, 1986: 55-70).

Çalışanlarda işten ayrılma düşüncesinin oluşmasında etki sahibi olan faktörler arasında; ücret politikası, kurum kültürü, sahip olunan rol ve görevler, kariyer olanakları vb. yer almaktadır. İşten ayrılma niyetinin oluşması örgütsel etkinliği ve verimliliği azaltmaktadır (Çarıkçı & Çelikkol, 2009: 153-170).

Sonuç olarak işten ayrılma niyeti, örgütün temelini etkileyen bir sorun haline gelmekte, zaman ve maliyet kaybına neden olmaktadır. İşten ayrılma niyetinin örgütlerde yüksek seviyelerde yaşanması iş gücü devir oranını etkilemekte ve verimliliğin azalmasına yol açmaktadır

(Zimmerman, 2008: 309-348). Nitelikli iş gücü kaybının yaşanması, etkinliği ve çalışan performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Barutçugil, 2004).

4. Örgütsel Sinizm Algısı ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Örgütsel sinizm, çalışan bireylerde duygu ve durum bozukluklarına bağlı olarak kızgınlık, depresyon, düş kırıklığı, tükenmişlik, öfke, hırs, endişe vb. durumların oluşmasına neden olduğu bilinmektedir (Brandes, 1997; Kalağan, 2009). Bireyde yaşanan bu olumsuz davranışların neticesinde iş performansı, motivasyon ve verimlilik azalacak üretkenlik karşıtı davranışlar meydana gelecektir. Örgütün tüm faaliyetlerini gerçekleştiren bireylerin üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemeleri örgütün hedeflediği amaçlara ulaşmasını engellemekte ve örgütün zararlı sonuçlarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Özellikle çalışan bireyler tarafından sergilenen üretkenlik karşıtı davranışlar örgütün işleyişine engel olarak büyük maliyet kayıplarına sebep olmakta ve verimliliği düşürmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüte karşı maddi hasarlara neden olmaktadır. Çalışanların hayatını ise olumsuz etkilemektedir (Sezici, 2015). Çalışanlar arasında yaşanan sözlü ve fiziksel saldırılar çalışma düzenini etkilemekte ve performansı düşürmektedir. Bu saldırgan davranışların oluşması örgüt içinde huzursuzluk yaşanmasına neden olmakta ve örgütsel barışı bozmaktadır.

Literatür incelemesi yapıldığında işten ayrılma niyetine etki eden pek çok tutum ve davranışın örgütsel sinizmin sonuçları arasında yer aldığı görülmüştür. Örgüte bağlılık, iş stresi ve iş tatmini gibi çıktılar buna örnek gösterilebilir. Bununla beraber Tett ve Meyer (1993) tarafından yapılan bir çalışmada örgütsel sinizm üzerinde etkiye sahip en güçlü faktörlerden birinin işçi devir oranı olduğu ifade edilmiş ve yaşanan işten ayrılma ile düşünülen işten ayrılma niyetinin pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğunu belirtilmiştir (Steel & Ovalle, 1984: 673). Bu hususlar çerçevesinde değerlendirmeler yapıldığında sinizm ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında ilişki olabileceği ifade edilmiştir.

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti değişkenlerini destekleyen iki farklı teori bulunmaktadır. Bunlardan ilki eşitlik teorisi, ikincisi ise sosyal değişim teorisidir (Beheri, vd., 2018: 20-26). Adams (1963) yapmış olduğu işle alakalı girdi ve çıktı hesabı yapmaktadır. Hesaplanan bu girdi ve çıktıların sonucunda eşitsizlik yaşanması durumunda birey mutsuz olur (Folger & Russel, 1998).

Bunun neticesinde birey yaşanan bu eşitsizliği ortadan kaldırabilmek için işine yönelik daha az emek ve çaba gösterebileceği gibi (Koçel, 2005) daha iyi ücret ya da olanak sağlayan başka bir işe geçmeyi de düşünebilirler (Çevik Kılıç, 2016: 193-235). Sosyal değişim teorisine göre, çalışan bireyler, genellikle ilişkilerinde ödül beklentisi içinde davranırlar, ödül yönetimi değer verilerek artarsa ilişkilerde zamanla sürekliliğini korur, ödüllerin adil bir şekilde dağıtıldığına dair algı oluştuğu takdirde bireylerde ilişki güçlenir ve devam eder (Searle, 2000: 138-139). Bu koşullar sağlanmadığında bireyde iş tatminsizliği yaşanmaktadır. Tatminsizliğin oluşması bireyde işten ayrılma niyeti düşüncesini arttırabilir.

5. Araştırma

5.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Örgütsel sinizm örgüt içinde çalışanların, verimlilik ve performans düzeylerini belirlemede ve etkinliği ölçme noktasında oldukça büyük bir öneme sahiptir. Bununla beraber örgütte çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları göstermeleri ve işten ayrılma niyetinin oluşması sürecinin irdelenerek gerekli önlemlerin alınması örgütsel verimliliği arttırmak açısından büyük önem taşımaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı, literatürde Türkiye kapsamında kendine çok geniş yer bulamaması yapılacak bu araştırmanın önemini arttırmakta olup, uluslararası alanda yapılan çalışmalarla kıyaslandırılarak farklılıklarının ortaya çıkarılması açısından önem arz edecektir. Yine araştırmada çalışan bireylerin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyeti üzerinde yarattığı etkinin tespiti bu alanda uluslararası kapsamda yapılan çalışmalarla kıyaslandırılmasının ve farklı sonuçlar verip vermediğinin belirlenmesi açısından büyük önem taşıdığı düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarının, çalışan bireylerin örgütsel sinizm algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin tespiti iş hayatı üzerinde sağladığı etkilerin anlamlandırılması hususunda bu alanda çalışma yapan

Örgütsel sinizm algısının üretkenlik karşıtı davranışlar ve işten ayrılma niyeti ilişkisi adlı bu çalışmada araştırma amaçlarına ulaşmak için aşağıdaki hipotezler sınanacaktır:

H_1 = Algılanan örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1a1} = Algılanan örgütsel sinizm bilişsel boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının suistimal etme boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1b1} = Algılanan örgütsel sinizm bilişsel boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının sabote etme boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1c1} = Algılanan örgütsel sinizm bilişsel boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının üretkenlikten sapma boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1d1} = Algılanan örgütsel sinizm bilişsel boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının geri çekilme boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1e1} = Algılanan örgütsel sinizm bilişsel boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının çalma boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1a2} = Algılanan örgütsel sinizm duyuşsal boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının suistimal etme boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1b2} = Algılanan örgütsel sinizm duyuşsal boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının sabote etme boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1c2} = Algılanan örgütsel sinizm duyuşsal boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının üretkenlikten sapma boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1d2} = Algılanan örgütsel sinizm duyuşsal boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının geri çekilme boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1e2} = Algılanan örgütsel sinizm duyuşsal boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının çalma boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1a3} = Algılanan örgütsel sinizm davranışsal boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının suistimal etme boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1b3} = Algılanan örgütsel sinizm davranışsal boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının sabote etme boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1c3} = Algılanan örgütsel sinizm davranışsal boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının üretkenlikten sapma boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1d3} = Algılanan örgütsel sinizm davranışsal boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının geri çekilme boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{1e3} = Algılanan örgütsel sinizm davranışsal boyutu ile üretkenlik karşıtı iş davranışının çalma boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_2 = Algılanan örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{2a} = Algılanan örgütsel sinizm bilişsel boyutu işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{2b} = Algılanan örgütsel sinizm bilişsel boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

H_{2c} = Algılanan örgütsel sinizm bilişsel boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

6. Yöntem

6.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırma, İstanbul'da kamu sektöründe çalışan toplam 304 kişi ile gerçekleşmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak elektronik ortam üzerinde veriler toplanmıştır. Araştırmaya katılım sağlayanların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, hizmet süresi, kadro türü ve çalışma pozisyonu gibi sosyo-demografik özellikleri ile ilgili istatistiklere çalışmada yer verilmiştir. İstanbul'da kamu sektöründe çalışan bireylere ilişkin net bir sayıya ulaşılamamıştır. Araştırmanın evreni bu sebeple netlik kazanamamıştır. Araştırmanın evreninin 100.000'den az olduğu düşünülerek çalışmada hareket edilmiştir. Çalışma evreninin 100.000 ya da daha az olması durumunda 246 katılımcı sayısına ulaşmak yeterlidir (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004). Araştırma için gerekli olan örneklem sayısı genel yeterliliği sağlamış olsa da daha iyi sonuçlara ulaşabilmek için örneklemin geliştirilmesi önemlidir.

6.2. Veri Toplama Aracı

Nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılarak kamu sektöründe çalışan 304 birey üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında "Örgütsel Sinizm", "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları", "İşten Ayrılma Niyeti"ni belirlemeyi amaçlayan 3 ölçekten ve 7 adet "Sosyo-Demografik" sorudan meydana gelen anket, elektronik ortamda Google Form Yöntemi ile elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" (Organizational Cynicism Scale) Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından 1999 yılında geliştirilmiştir. Ölçek toplam 13 madde

ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Maddeler, 1-5 arasındaki ifadeler “bilişsel”, 6-9 arasında olan ifadeler “duyuşsal” ve 10-13 arası ifadeler “davranışsal” boyutları ölçmektedir. Kullanılan Örgütsel sinizm ölçeği, Gamze Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Kalağan (2009) ölçekteki iç tutarlılığı 0,83 olarak tespit etmiştir. Araştırmada Sinizm Ölçeği; “1=Hiç Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Kısmen Katılıyorum”, “4=Katılıyorum” ve “5=Tamamen Katılıyorum” olarak kodlanan 5’li likert içermektedir. Kalağan’ın (2009) geliştirdiği ankette yer alan örgütsel sinizm boyutları ile ilgili bilgilere Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Ölçeği

İFADELER			
Boyut	Boyut No	No	
Bilişsel	S1N	1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.
	S2N	2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.
	S3N	3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.
	S4N	4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.
	S5N	5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.
Duyuşsal	S6N	1	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.
	S7N	2	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.
	S8N	3	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.
	S9N	4	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.
Davranışsal	S10N	1	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.
	S11N	2	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.
	S12N	3	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.
	S13N	4	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.

Bu çalışmada, örgütsel sinizm ölçeğinin içsel tutarlılık ve güvenilirliğinin tespiti için 13 değişkenin Cronbach’s Alpha değerine bakılarak 0,906 sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç ile ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında ölçeğin yapı geçerliliği Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile analiz edilmiş ve yapı geçerliliği sonrasında uyum indeksleri sonuçları $\chi^2/df = 3.100$, RMSEA:0.098, CFI: 0,922, GFI: 0,874 ve AGFI: 0,815 olarak bulunmuştur. Elde edilen uyum indeksleri sonuçları ile ölçeğin yeterli düzeyde uyumlu olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları” (Counterproductive Work Behavior), Spector ve arkadaşları tarafından 2006 yılında geliştirilmiştir. Ölçek toplam 33 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Maddeler, 1-3 arasındaki ifadeler “Kundaklama/Sabote etme”, 4-6,17 olan ifadeler “Geri Çekilme”, 10-14 arasında yer alan ifadeler “Çalma/Hırsızlık”, 7,16,33 olan ifadeler “Üretimden Sapma” ve 8,9,15,18-32 arası ifadeler ise “Suistimal

etme/Kötüye kullanma” boyutlarını ölçmektedir. Hatem Öcel (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Öcel (2010) ölçekteki iç tutarlılık katsayısını 0,97 olarak tespit etmiştir. Araştırmada Üretkenlik Kartışı İş Davranışları Ölçeği; “1=Hiçbir Zaman”, “2=Çok Seyrek”, “3=Bazen”, “4=Genellikle” ve “5=Her Zaman” olarak kodlanan 5’li likert içermektedir. Öcel (2010) geliştirdiği ankette yer alan üretkenlik karşıtı iş davranışları boyutları ile ilgili bilgiler Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği

İFADELER			
Boyut	Boyut No	No	
Sabote Etme	U1K	1	İşverenimize ait araç ve gereçleri kasıtlı bir şekilde israf ettim/boşa harcadım.
	U2K	2	İşyerinin mallarına bilerek zarar verdim.
	U3K	3	Çalışma ortamımı/ofisimi kasıtlı olarak dağınık bıraktım/kirlettim.
Geri Çekilme	U4K	1	İzinsiz olarak işime geç geldim.
	U5K	2	İşyerinde belirlenen yemek ve dinlenme(mola) sürelerini izinsiz olarak aştım.
	U6K	3	İzinsiz olarak mesaimden erken ayrıldım.
	U17K	4	Hiçbir sağlık sorunum olmadığı halde, hastayım bahanesi yaparak o gün işe gitmedim.
Üretimden Sapma	U7K	1	İşyerindeki kurallara kasıtlı olarak uymadım.
	U16K	2	İşimi kasıtlı olarak yanlış yaptım.
	U33K	3	Kasıtlı olarak işi geciktirdim.
Çalma	U10K	1	İşverenime ait olan bir şeyleri izinsiz olarak aldım.
	U11K	2	İşyerine ait bazı araç-gereçleri izin almadan eve götürdüm.
	U12K	3	Gerçekte çalıştığım daha fazla süre çalışmış gibi gösterip fazladan ücret almaya çalıştım.
	U13K	4	İzin almadan işverenime ait parayı aldım/kullandım.
	U14K	5	İşyerindeki birine ait bir şeyi izinsiz olarak aldım/yürüttüm.
Suistimal Etme	U8K	1	Dışarıdaki insanlara çalıştığım kurumun ne kadar kötü bir yer olduğunu söyledim.
	U9K	2	İşyerindeki insanlarla tartıştım, ağız dalaşına girdim.
	U15K	3	İşyerindeki insanları sözlü olarak tehdit ettim.
	U18K	4	İşyerime zarar verici söylentiler çıkardım/dedikodu yaptım.
	U19K	5	Müşterilere ya da tüketicilere karşı kaba ya da çirkin davrandım.
	U20K	6	İşyerindekileri performanslarından dolayı aşağıladım/kötüledim.
	U21K	7	İşyerindeki arkadaşlarımla özel hayatlarıyla alay ettim.
	U22K	8	İşyerindeki birini/bazılarını kasıtlı olarak görmemezlikten geldim/yok saydım.
	U23K	9	Kendi yaptığım bir hatayı işyerindeki başka birinin üzerine attım.
	U24K	10	İşyerindeki birileriyle alay ettim ya da onu aşağıladım.
	U25K	11	İşyerindeki birilerine kaba (küfürlü anlamlar taşıyan) el kol hareketleri yaptım.
	U26K	12	İşyerindeki insanları itip kakarak korkuttum/tehdit ettim.
	U27K	13	İşyerindeki birilerine kendisini kötü hissettirecek kaba, açık saçık (küfür içerikli) sözler sarf ettim.
	U28K	14	Kasten işyerindeki birilerini herkesin önünde kötü duruma düşürecek bir şeyler yaptım.

	U29K	15	İşyerindeki birilerini mahcup edecek, utandıracak eşek şakası yaptım.
	U30K	16	İşyerindeki birilerinin özel eşyalarını (mektup, çekmece vb.) izinsiz olarak karıştırdım.
	U31K	17	İşyerindeki birilerine vurdum/sataşım.
	U32K	18	İşyerindeki birilerinin yüzüne karşı moral bozucu kötü sözler söyledim, dalga geçtim/hakaret ettim.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,957 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç ile ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, ölçeğin yapı geçerliliğinin sınanması ile elde edilen uyum indeksleri sonuçları göre χ^2/df : 5.338; GFI: 0.689; AGFI: 0.654; CFI:0.781 ve RMSEA: 0.118 olarak bulunmuş ve bu endeksler ölçüm modeli için kabul edilebilir düzeyde uyumlu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Geri çekilme boyutu maddelerinden "U17K", Üretkenlikten sapma boyutu maddelerinden "U33K", Suistimal etme boyutu maddelerinden "U8K", "U9K", "U19K" "U22K" ve "U25K" analizden çıkarılmış ve model yeniden çalıştırılmıştır. χ^2/df : 4.889, GFI: 0.831, AGFI: 0.788, CFI:0.871 ve RMSEA: 0.102 olarak bulunmuş ve bu endeksler ölçüm modeli için hala kabul edilebilir düzeyde uyum olmadığını göstermektedir. En son olarak "e24" ile "e27" ve "e24" ile "e25" hata terimleri arasında iki adet modifikasyon yapılmıştır ve uyum endeksleri yeniden hesaplanmıştır. χ^2/df : 4.344, GFI: 0.873, AGFI: 0.811, CFI:0.895 ve RMSEA: 0.098 olarak bulunmuş ve ölçeğin bu haliyle kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

"İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" (Turnover intention Scale) ise, "Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum", "Önümüzdeki yıl aktif olarak yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksek" ve "Önümüzdeki yıl içerisinde işimden ayrılacağım" olmak üzere ifade edilen 3 adet sorudan oluşmaktadır. İşten ayrılma niyeti ölçeği, Cammann ve arkadaşları tarafından 1979 yılında geliştirilmiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeği; "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" olarak kodlanan 5'li likert içermektedir. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin bilgilere Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İFADELER			
Boyut	Boyut No	No	
İşten Ayrılma Niyeti	IA1N	1	Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum.
	1A2N	2	Önümüzdeki yıl aktif olarak yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksek.
	IA3N	3	Önümüzdeki yıl içerisinde işimden ayrılacağım.

7. Araştırma Bulguları

Araştırmada ilk olarak çalışma kapsamında kullanılan ölçeklere ait temel istatistikler verilmiş ve daha sonra araştırma kapsamında kullanılan değişkenler ve bu değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

7.1 Demografik Bulgular

Araştırmaya katılımcılarının sosyo-demografik özelliklerine ait bilgiler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Özellikler	Değişkenler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	177	58,2
	Kadın	127	41,8
	Toplam	304	100
Yaş	25 ve altı	88	28,9
	26-30 yaş aralığı	97	31,9
	31-40 yaş aralığı	95	31,3
	41 ve üstü	24	7,9
	Toplam	304	304
Medeni Durum	Evli	175	57,6
	Bekar	129	42,4
	Toplam	304	100
Öğrenim Durumu	İlköğretim	6	2,0
	Lise	36	11,8
	Önlisans	55	18,1
	Lisans	159	52,3
	Lisansüstü	48	15,8
	Toplam	304	100
Hizmet Süresi	1 yıl ve altı	46	15,1
	1-5 yıl aralığı	149	49,0
	6-10 yıl aralığı	64	21,1
	11-15 yıl aralığı	25	8,2
	16 ve üstü	20	6,6
	Toplam	304	100
Kadro Türü	Kadrolu	257	84,5
	KHK Kadrolu	47	15,5
	Toplam	304	100
Çalışma Pozisyonu	Müdür	22	7,2
	Müdür Yardımcısı	2	0,7
	Şef/Amir	16	5,3
	Uzman	44	14,5
	Personel/Memur	220	72,4
	Toplam	304	100

Tablo 4 incelendiğinde, Araştırmanın, 177'si erkek, 127'ü kadın olmak üzere toplam 304 kişi üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Katılımcıların yaklaşık % 60'ının 30 yaşından küçük, % 57,6'sının bekar ve yaklaşık % 67'sinin en az lisans düzeyde eğitim aldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların hizmet süresi incelendiğinde %15,1'inin 1 yıl ve altı, %49,0'ının 1-5 yıl, %21,1'inin 6-10 yıl, %8,2'sinin 11-15 yıl ve %6,6'sının 16 ve üstü yıl kamu kurumlarında görev yaptıkları görülmektedir. Katılımcıların arasında 1-5 yıl arası süre ile çalışan grubun en yüksek dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların kadro türü incelendiğinden %84,5'inin kadrolu, %15,5'inin kanun hükmünde kararname kapsamında kadrolu olduğu görülmektedir.

7.2. Algılanan Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti ve Alt Boyutlarına İlişkin Temel İstatistiksel Bilgiler

Araştırmanın bu bölümünde Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve alt boyutları ile ilgili aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar test edilmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Algılanan Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı, İşten Ayrılma Niyeti ve Alt Boyutlarına İlişkin Temel İstatistiksel Bilgiler

Temel İstatistiksel Değerler			
	N	Aritmetik Ortalama	Std. Sapma
Sinizm	304	2,6141	,74615
Bilişsel	304	2,7971	,81282
Duyuşsal	304	2,2855	1,00290
Davranışsal	304	2,7598	,87235
Üretkenlik Karşıtı Davranışı	304	1,2075	,43051
Sabote Etme	304	1,1732	,48453
Geri Çekilme	304	1,4739	,71948
Üretkenlikten Sapma	304	1,1765	,52121
Hırsızlık	304	1,1059	,46827
Suistimal Etme	304	1,1078	,35408
İşten Ayrılma Niyeti	304	2,4559	1,12625

Tablo 5'te yer alan değerlere göre, katılımcıların örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde olduğu, sinizmin alt boyutlarından en çok Bilişsel boyutun yüksek olduğu ama genel olarak tüm alt boyutlar birbirine yakın olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların, işten ayrılma niyetlerinin de orta düzeyde olduğu görülmektedir. Katılımcıların genel olarak üretkenlik karşıtı davranış düzeylerinin ve tüm alt boyutlarına ilişkin düzeylerin çok düşük olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle katılımcıların neredeyse hiçbir zaman üretkenlik karşıtı davranış içinde bulunmadıkları saptanmıştır. Üretkenlik karşıtı davranış kavramı, ölçülmesi zor bir kavramdır. Katılımcılar, bu kavramı ölçmeye yarayan ifadeler her zaman dürüst şekilde cevap vermemektedir. Bu sonuçların bu düzeylerde çıkmasının temel sebebinin bu çekinme durumu olduğu düşünülmektedir. Bu çekinme doğal olarak diğer tüm analiz sonuçlarının da var olandan daha düşük çıkmasına sebep olmaktadır.

7.3. Algılanan Örgütsel Sinizmin ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

Örgütsel sinizmin alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlara Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Sinizm, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

		Üretkenlik Karşıtı Davranış	Sabote Etme	Geri Çekilme	Üretkenlikten Sapma	Hırsızlık	Suistimal Etme	İşten Ayrılma Niyeti
Sinizm	Pearson Kor.	,326**	,253**	,336**	,304**	,189**	,257**	,600**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000
	N	304	304	304	304	304	304	304
Bilişsel	Pearson Kor.	,208**	,142*	,244**	,216**	,088	,138*	,525**
	Sig. (2-tailed)	,003	,042	,000	,002	,212	,049	,000
	N	304	304	304	304	304	304	304
Duyuşsal	Pearson Kor.	,310**	,223**	,321**	,306**	,175*	,246**	,551**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,012	,000	,000
	N	304	304	304	304	304	304	304
Davranışsal	Pearson Kor.	,287**	,261**	,265**	,226**	,202**	,250**	,419**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,004	,000	,000
	N	304	304	304	304	304	304	304

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Tablo 6 incelendiğinde; algılan sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında ($r = 0,326$; $< 0,01$) anlamlı orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiş, H_1 hipotezi doğrulanmıştır. Algılanan sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışın boyutları arasında - sabote etme ($r = 0,253$; $< 0,01$), geri çekilme ($r = 0,336$; $< 0,01$), üretkenlikten sapma ($r = 0,304$; $< 0,01$), hırsızlık ($r = 0,189$; $< 0,01$), suistimal etme ($r = 0,257$; $< 0,01$)- anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir.

Algılanan sinizmin alt boyutu olan bilişsel sinizm ile üretkenlik karşıtı davranışın alt boyutları - sabote etme ($r = 0,142^*$; $< 0,05$), geri çekilme ($r = 0,244$; $< 0,01$), üretkenlikten sapma ($r = 0,216$; $< 0,01$), suistimal etme ($r = 0,138^*$; $< 0,05$)- arasında pozitif yönlü anlamlı zayıf ilişkiler tespit edilmiştir. Bu durumda H_{1a1} , H_{1b1} , H_{1c1} , ve H_{1d1} hipotezleri kabul edilmiş, H_{1e1} hipotezi kabul edilmemiştir.

Algılanan sinizmin alt boyutu olan duyuşsal sinizm ile üretkenlik karşıtı davranışın alt boyutları - sabote etme ($r = 0,223$; $< 0,01$), geri çekilme ($r = 0,321$; $< 0,01$), üretkenlikten sapma ($r = 0,306$; $< 0,01$), suistimal etme ($r = 0,246$; $< 0,01$), hırsızlık ($r = 0,175^*$; $< 0,05$)- arasında pozitif yönlü anlamlı zayıf ilişkiler tespit edilmiştir. Bu durumda H_{1a2} , H_{1b2} , H_{1c2} , H_{1d2} ve H_{1e2} hipotezi kabul edilmiştir.

Algılanan sinizmin alt boyutu olan davranışsal sinizm ile üretkenlik karşıtı davranışın alt boyutları - sabote etme ($r = 0,261$; $< 0,01$), geri çekilme ($r = 0,265$; $< 0,01$), üretkenlikten sapma ($r = 0,226$; $< 0,01$), suistimal etme ($r = 0,250$; $< 0,01$), hırsızlık ($r = 0,202$; $< 0,01$)- arasında pozitif yönlü anlamlı zayıf ilişkiler tespit edilmiştir. Bu durumda H_{1a3} , H_{1b3} , H_{1c3} , H_{1d3} ve H_{1e3} hipotezi kabul edilmiştir.

Algılan sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında ($r = 0,600$ $< 0,01$) anlamlı orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiş, H_2 hipotezi doğrulanmıştır. Algılanan sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında ($r = 0,525$; $r = 0,551$;

$r = 0,419$; < 0.01) anlamlı pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Bu durumda, H_{2a} , H_{2b} ve H_{2c} hipotezleri kabul edilmiştir.

Sonuç

Bireylerin etkinlik ve verimliliklerinin artırılması için örgütsel sinizm ve üretkenlik karşıtı iş davranışları alanında yapılan çalışmaların önemi hızla artmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, örgütsel sinizm algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkinin tespit edilerek örgütsel verimliliğin artırılmasını sağlamaktır. Araştırma, İstanbul genelinde kamu sektöründe faaliyet gösteren kurumlarda çalışan 304 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örgütsel sinizm kavramı genel olarak yerli ve yabancı tüm çalışmalarda, örgütü olumsuz etkileyen davranışlar olarak ifade edilmektedir. Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm kavramı ile birçok değişken arasında ilişkilerin varlığı incelenmiştir. Ancak üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile mevcut literatürde çok fazla araştırmaya rastlanamamıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları kavramı ölçülmesi zor bir kavram olması nedeniyle araştırmaya katılım sağlayan bireylerin tamamen samimi yanıtlar vermedikleri düşünülmekte ve bu düşünce tüm çalışmanın sonuçlarına etki etmektedir.

Araştırmada öncelikle örgütsel sinizm algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde örgütsel sinizm algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın ilk ana hipotezi, “Algılanan örgütsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır” doğrulanmıştır. Yani, çalışanların örgütsel sinizm algılarının artması üretkenlik karşıtı iş davranışlarını da arttırmaktadır. Örgütsel sinizm alt boyutları incelendiğinde bilişsel sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışı alt boyutları sabote etme, geri çekilme, üretkenlikten sapma ve suistimal etme arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Bilişsel sinizm ile hırsızlık arasında herhangi bir ilişkinin varlığı tespit edilememiştir. Duyuşsal sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışının alt boyutları incelendiğinde sabote etme, geri çekilme, üretkenlikten sapma, suistimal etme arasında anlamlı ilişkilerin var olduğu tespit edilmiştir. Yani çalışanlarda duygu ve hisle hareket etmenin üretkenlik karşıtı iş davranışlarını arttırdığı gözlemlenmiştir. Davranışsal sinizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışının alt boyutları sabote etme, geri çekilme, üretkenlikten sapma, suistimal etme ve hırsızlık arasında anlamlı ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir. Yani çalışanların örgüte yönelik hareket ve davranışlarının artması üretkenlik karşıtı iş davranışlarında da artışa neden olmaktadır.

Kamu sektöründe yapılan bu çalışmada örgütsel sinizm algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelediğimizde, yapılan analiz neticesinde örgütsel sinizm algısının işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer ana hipotezi olan “Algılanan örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır” doğrulanmıştır. Yani çalışanlarda örgütsel sinizmin artması işten ayrılma niyetini de arttırmaktadır. Literatürde örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyeti kavramlarının üçü arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan yerli ve yabancı kaynaklarda benzer çalışmaya pek rastlanamamıştır. Bu da yapılan çalışmanın önemini arttırmaktadır.

Örgütlerin varlığını sürdürebilmeleri için insan kaynağının büyük önem arz ettiği günümüz koşullarında, çalışan bireyler kişilik özellikleri ile dikkate alınmalı yalnızca görevini yerine getiren bireyler olarak düşünülmemelidir. Çalışan bireylere kişisel olarak değer vermemenin

geri bildirimini işten ayrılma niyeti olarak örgütlere yansımaktadır. Örgütlerde sinizmin varlığının azalması işten ayrılma niyeti düşüncesinde de azalmaya neden olacaktır. Örgütsel sinizmin azalmasını sağlamak için yöneticilerin örgüt içerisinde samimi ve güvenilir çalışma ortamını inşa etmesi önem arz etmektedir. Örgütlerde çalışan bireylerin üst yöneticilerine karşı güven kaybı yaşamaları örgüte yönelik negatif tutum ve davranışlar sergilemelerine neden olacaktır. Bu çalışmada incelenen ve konusu oluşturulan negatif etkiler çalışan bireylerde oluşan üretkenlik karşıtı iş davranışları ve işten ayrılma niyetidir. Yöneticilerin örgütlerde, üretkenlik karşıtı davranışları azaltarak işten ayrılma niyeti düşüncelerinin en düşük seviyelere indirilmesi beklenmektedir.

Araştırmaya konu olan bu çalışmanın, yönetim-örgütsel davranış alanı üzerine katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Yerli literatürde bu alanda oldukça kısıtlı kaynağın yer alması bu araştırmanın önemini arttırmaktadır. İleride bu alanda yapılması hedeflenen çalışmalara bir yön tayin edeceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Abraham, R., (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3): 269-292.
- Agin, Ö. (2010). *İşe bağlanma düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Anderson. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework. *Human Relations*.
- Barutçugil, G. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Beheri, L., Ahmed, E., & Aboul-Ela, G. (2018). Analyzing The Effect of Organization Cynicism On Turnover intention: A Case Study On Nola Cupcakes. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(6): 20-26.
- Brandes, P. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences,. *Unpublished Doctoral Dissertation*,. USA: Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J., 1979. The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Reganing Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, (16): 199-208.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ö. Çakır. içinde Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çarıkcı, I., & Çelikkol, O. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9): 153-170.
- Çevik Kılıç, D. (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36): 193-235.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çüçen A, K. (2001). *Felsefeye Giriş*. Bursa: Asa Kitapevi.
- Daft, L. (1993). *Management*. Orlando: Third Edition Harcourt Bface College Publishers.
- Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers (Dissertation of Master of Economics),. *Faculty of Economics and Business Administration*. University of Maastricht, Maastricht.
- Eroğlu, E. (2003). Toplam kalite yönetimi uygulamalarının yapısal eşitlik modeli ile analizi. İstanbul Üniversitesi.
- Folger, R., & Russel, C. (1998). *Organizational justice and human resource management*. New Deli, Thousand Oaks London: Sage Publications.
- Goh, A. (2006). An attributional analysis of counterproductive work behavior (CWB) in response to occupational stress. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Florida: University of South Florida Graduate School.
- Gülertekin, S. (2013). Duygu İklimi ve Liderlik Tarzının İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alanya'daki Turizm İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. Çanakkale: (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi).

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (Seventh Ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Jonas, K., & Leberherz, C. (2008). *Social psychology in action. M. Hewstone, W.StROEBE & K. Jonas (Eds.) Introduction to Social Psychology: A European Perspective Malden.*, Blackwell Publishing Ltd.
- Kalagan, G., & Güzeller, C. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*. Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi, 87-94.
- Kalağan. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği* (7 b.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Luczywek, D. (2007). Can Personality Buffer Cynicism? Moderating Effects of Extraversion and Neuroticism in Response to Workplace Hassles. *Dissertration Abstracts International*. Los Angeles, ABD.
- Meydan, C., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS uygulamaları* (1.Baskı b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- O'Brien, K., & Allen, T. (2007). The Relative Importance of Correlates of Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior Using Multiple Sources of Data. *Human Performance*, 21(1): 62-88.
- Oxford. (1989). <http://www.oed.com/>. [20.05.2020]
- Öcel, H. (2009). Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık ve Üretim Karşıtı İş Davranışlarının Nedenlerine İlişkin Bir Model Önerisi. *Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J., & Podsakoff, N. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of The Literature and Recommended Remedies. *The Journal of Applied Psychology*, 88(5): 879-903.
- Qian, Y. (2007). *A communication model of employee cynicism toward organizational change* (Doktora Tezi). Ohio University, ABD.
- Roberts, H. (2006). *Dogs'tales: Representations Of Ancient Cynicism In French Renaissance Texts*. Amsterdam: Rodopi.
- Searle, M. (2000). Is Leisure Theory Needed For Leisure Studies? *Journal of Leisure Research*, 32(1): 138-139.
- Sezici, E. (2015). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 7(14).
- Spector, P. (2006). *Industrial an organizational psychology: Research and practice*. NY: Jonh Wiley.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?. *Journal Of Vocational Behavior*, 68(3): 446-460.
- Steel, R., & Ovalle, N. (1984). A Review And Meta-Analysis of Research on The Relationship Between Behavioral Intentions And Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4): 673.
- Süner, Z. (2014). İş Yükümlülüklerinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi . *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi.
- Şimşek, Ö. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- TDK. (2017). <http://www.tdk.gov.tr/> [20.05.2020]
- Tekingündüz, S., Top, M., & Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*(4).
- Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover İntention and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2): 259-293.
- Ünler, E., Kılıç, B., & Çıray, J. (2014). İletişim İkliminin, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişisine Etkisi. *Oneri Dergisi*, 11(41): 237-250.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, M., Erul, E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimler Dergisi*, 6(1): 34-44.
- Zimmerman, D. (2008). Understanding The Impat Of Personality Traist On Individuals Turnover Decisions: A Meta- Analytic Path Model. *Personel Psychology*, 61(2): 309-348.