

**T.C.
ARTVİN ÇORUH ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ORMAN ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**TRABZON'DA FAALİYET GÖSTEREN ORMAN ÜRÜNLERİ
İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNİN
ARAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Öner KARAYİĞİT

**Danışman
Doç. Dr. Nadir ERSEN**

ARTVİN-2021

TEZ BEYANNAMESİ

Artvin oruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-ğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Trabzon’da Faaliyet Gösteren Orman rnleri İşletmelerinde rgtsel Sinizmin rgtsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti zerine Etkisinin Araştırılması” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Artvin oruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-ğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- ☒ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim sadece Artvin oruh niversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Teziminay süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu srenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

..../07/2021

İmza

ner KARAYİğİT

JÜRİ TEZ KABUL TUTANAĞI
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç. Dr. Nadir ERSEN danışmanlığında, Öner KARAYİĞİT tarafından hazırlanan çalışma 28/07/2021 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. İlker AKYÜZ İmza:.....

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hüseyin PEKER İmza:.....

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Nadir ERSEN İmza:.....

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir.

.... /.../2021
Doç. Dr. Hamit ŞAFAKCI
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu çalışma Artvin Çoruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalında “Trabzon’da Faaliyet Gösteren Orman Ürünleri İşletmelerinde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Araştırılması” adlı yüksek lisans tezi hazırlanmıştır.

Beni bu çalışmaya yönlendiren ve çalışmanın her bir aşamasında destek ve yardımlarını esirgemeyen Sayın hocam Doç. Dr. Nadir ERSEN’e teşekkürlerimi sunarım.

Elde edilen verilerinin analiz edilmesinde ve tezin yazım aşamasında yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. İlker AKYÜZ ve Prof. Dr. Hüseyin PEKER’e teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen eşime ve biricik kızıma sonsuz şükranlarımı sunarım.

Bu çalışmanın orman ürünleri sanayisine olumlu katkı sağlamasını dilerim.

Öner KARAYİĞİT
Artvin - 2021

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
TEZ BEYANNAMESİ	I
JÜRİ TEZ KABUL TUTANAĞI	II
ÖNSÖZ.....	III
İÇİNDEKİLER	IV
ÖZET.....	VI
SUMMARY.....	VII
TABLolar DİZİNİ	VIII
KISALTMALAR DİZİNİ.....	IX
1 GİRİŞ.....	1
1.1 Sinizm ve Örgütsel Sinizm Kavramı	2
1.1.1 Örgütsel Sinizm Boyutları.....	4
1.1.2 Örgütsel Sinizmin Nedenleri	5
1.1.3 Örgütsel Sinizmin Türleri.....	7
1.1.4 Örgütsel Sinizmin Sonuçları	8
1.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranış Kavramı	9
1.2.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülleri	10
1.2.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranış Boyutları	12
1.2.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi ve Sonuçları	14
1.3 İşten Ayrılma Niyeti	15
1.3.1 İşten Ayrılmayı Etkileyen Faktörler.....	16
1.3.2 İşten Ayrılmanın Sonuçları	19
1.4 Türkiye’deki Orman Ürünleri Sektörü	19
1.5 Literatür Taraması	21
2 MATERYAL VE YÖNTEM	23
2.1 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	23
2.2 Veri Toplama Yöntemleri	23
2.3 Verilerin Analizi	27
3 BULGULAR VE TARTIŞMA.....	28
3.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	28
3.2 Tanımlayıcı İstatistik Analizine İlişkin Bulgular.....	29

Tablo 5'teki tanımlayıcı analiz sonuçlarına göre, Trabzon'da orman ürünleri sektöründe çalışanların bilişsel ($x=2.52$) ve duyuşsal ($x=2.10$) örgütsel sinizm boyutlarının puan ortalamaları düşük düzeyde iken, davranışsal ($x=2.73$) boyutunun puan ortalaması orta düzeyde çıkmıştır. Örgütsel sinizm boyutu genel olarak değerlendirildiğinde puan ortalamasının düşük düzeyde olduğu görülmektedir. 29

3.3	Demografik Özelliklere Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Boyutlarının Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular.....	30
3.4	Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	33
3.5	Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	35
4	SONUÇ VE ÖNERİLER	40
	KAYNAKLAR.....	44
	EKİ-1	56
	ÖZGEÇMİŞ.....	59

ÖZET

TRABZON'DA FAALİYET GÖSTEREN ORMAN ÜRÜNLERİ İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

Çalışmada, Trabzon'da kereste ve mobilya sektöründe çalışanların örgütsel sinizm tutumları, örgütsel vatandaşlık davranış sergileme düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri; örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranış ve işten ayrılma boyutlarının demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, işletmedeki pozisyon, gelir, eğitim durumu ve işletmedeki çalışma süresi) göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma gösterip göstermediği; örgütsel sinizm alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranış boyutu ve alt boyutları ve işten ayrılma boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı; ve örgütsel sinizm alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık ve alt boyutları ve işten ayrılma boyutuna etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma evrenini, Trabzon ilinde orman ürünleri sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında 315 çalışana ulaşılmıştır. 305 anket değerlendirmeye alınmıştır. Yöntem olarak genellikle yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır.

Çalışma sonucunda, örgütsel sinizm ve işten ayrılma boyutlarının puan ortalaması düşük ve örgütsel vatandaşlık davranış boyutu orta düzeyde çıkmıştır. Örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranış ve işten ayrılma boyutları bazı demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir. Araştırma kapsamındaki çalışanların örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranış ve işten ayrılma niyetleri arasında sırasıyla “zayıf düzeyde ve negatif” ve “orta düzeyde ve pozitif” yönlü bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel sinizm örgütsel vatandaşlık davranış üzerinde negatif yönde etkiye sahipken, işten ayrılma niyetini ise pozitif yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Orman ürünleri sektörü, örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranış, işten ayrılma

SUMMARY

INVESTIGATION OF THE EFFECT ORGANIZATIONAL CYNICISM ON THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND THE TURNOVER INTENTION IN THE FOREST PRODUCTS ENTERPRISES OPERATING IN TRABZON

In the study, organizational cynicism attitudes, organizational citizenship behavior levels and intention to leave the job of employees in the timber and furniture sector in Trabzon; whether organizational cynicism, organizational citizenship behavior and quitting dimensions differ statistically according to demographic characteristics (gender, marital status, age, position in the enterprise, education level, income and working time in the enterprise); whether there is a significant relationship between organizational cynicism sub-dimensions and organizational citizenship behavior and its sub-dimensions and turnover intention; the effects of organizational cynicism sub-dimensions on organizational citizenship and its sub-dimensions and turnover were tried to be determined. The population of the research consists of the employees in the enterprises operating in the forest products sector in the province of Trabzon. 315 employees were reached within the scope of the study. 305 questionnaires were evaluated. Face-to-face survey method was used as a method.

As a result of the study, the mean score of the dimensions of organizational cynicism and turnover was low and the dimension of organizational citizenship behavior was medium. Organizational cynicism, organizational citizenship behavior and turnover dimensions differ according to some demographic characteristics. A "weak level and negative" and "moderate and positive" relationship was found between employees' organizational cynicism attitudes and organizational citizenship behavior and turnover intentions, respectively. While organizational cynicism has a negative effect on organizational citizenship behavior, it has a positive effect on turnover intention.

Keywords: Forest products industry, organizational cynicism, organizational citizenship behavior, turnover intention.

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 1. Örgütsel sinizm ölçeğinin KMO ve Barlett testi ve faktör analizi sonuçları	24
Tablo 2. Örgütsel vatandaşlık davranış ölçeğinin KMO ve Barlett testi ve faktör analizi sonuçları.	29
Tablo 3. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin KMO ve Barlett testi ve faktör analizi sonuçları	26
Tablo 4. Katılımcıların demografik özellikleri.....	28
Tablo 5. Ölçeklerin ve alt boyutların tanımlayıcı istatistikleri.....	29
Tablo 6. Bağımsız örneklem T- testi sonuçları.....	31
Tablo 7. Tek yönlü ANOVA testi sonuçları.....	31
Tablo 8. Mann Whitney U testi sonuçları.	32
Tablo 9. Kruskal Wallis testi sonuçları.....	32
Tablo 10. Örgütsel sinizm boyutu ve alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu ve alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri	35
Tablo 11. Örgütsel sinizm boyutu ve alt boyutları ile ve işten ayrılma niyeti boyutu arasındaki korelasyon değerleri	35
Tablo 12. Örgütsel sinizm boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon sonuçları	37
Tablo 13. Örgütsel sinizm boyutlarının işten ayrılma niyeti ölçeği üzerindeki etkisine ilişkin regresyon sonuçları.	39

KISALTMALAR DİZİNİ

f	Frekans
KMO	Kaiser Meyer Olkin
MMPI	Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri
ÖSÖ	Örgütsel Sinizm Ölçeği
ÖVDÖ	Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği
%	Yüzde



1 GİRİŞ

Günümüz üretiminde makinelerin rolü giderek artıyor olsa da üretimin ana bileşeni insan olmaya devam etmektedir. Üretimin merkezinde insan olduğu sürece de bir örgütün en önemli ilkelerinin liyakat, istikrar, dürüstlük, adalet ve güven olması çalışanın yüksek performans göstermesi için olmazsa olmazların başında gelmektedir. Bunlardan bir veya birkaçının eksikliği çalışanın sinik tutum göstermesine neden olmakta, bu sinik duyguların örgütüne karşı olması ise örgütsel sinizmi doğurmaktadır. Örgütsel sinizm de çalışanda kendisine adil davranılmadığı, yöneticiler ve diğer çalışanlar tarafından kendisinden yararlanıldığı hissi, dürüstlükten yoksun ve liyakatin olmadığı bir yönetim varlığı düşüncesi oluşmaktadır. Bu tarz düşünceler ise çalışan performansının düşmesine, hatta diğer çalışanları etkileme özelliğiyle toplu bir performans düşüklüğüne sebep olabilmektedir.

Sinizmin yol açtığı zararları fark edip önlem almak isteyen yönetici ve işverenler çalışanları için şirket içi birtakım değişikliklere gidip çalışanın etkili ve verimli çalışması için gerekli olan adımlar atmaya başlamışlardır. Uygun şartlar ve güvenli bir iş ortamı oluştuğunda ise çalışanlar kendisine verilen görevi yapmakla birlikte, verilen görevin de dışına çıkıp daha fazla sorumluluk aldığı ve şirketine artı değer kattığı gözlemlenmektedir. Çalışanın bu şekilde gönüllülük esasına dayanarak görev tanımının ötesinde bireysel olarak sergilediği davranışlara örgütsel vatandaşlık davranışı denmektedir.

Çalışanın sergilediği bu örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt içi etkileşimle diğer çalışanlara da sirayet etmekte, grup verimliliğini arttırmakta, takım ruhunu geliştirmekte ve dolayısıyla örgüt performansının artmasını sağlamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenen işletmelerde eski çalışanlar yeni işe başlayanlara işin püf noktalarını anlatarak daha hızlı adapte olmasını sağlamakta, ekip içi uyumun sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Böylece ekip içi çatışmalarında önüne geçilerek performans kaybı önlenmektedir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı işe geç kalma, işten ayrılma ve devamsızlık gibi istenmeyen davranışları azaltmakta, motivasyonu artırıp iş tatminini sağlamakta önemli rol üstlenmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmadığı, örgütsel sinizmin baş gösterdiği işletmelerde işten ayrılmalar artmakta, bunun sonucu olarak da örgütlerde doğrudan ve dolaylı maliyetler oluşmaktadır. Örgüt yöneticileri için en büyük sorunların başında kişinin kendi isteğiyle ayrılması gelmektedir. Çünkü işten ayrılma niyeti çalışanda performans düşüklüğüne ve işin yavaşlamasına neden olmaktadır. Niyetin eyleme dönüşmesi ile kalifiye bir çalışanın işten ayrılması neticesinde üretim azalmakta, kalite düşmekte ve masraflar artmaktadır. Üretim aşamasında oluşacak masrafların dışında, ayrılan personelin gelişimi için harcanan zaman ve para da ayrılan personelle birlikte yok olup gitmektedir. Tekrar aynı pozisyona personel alınana kadar geçen zamanda oluşacak üretimsel sorunlar ve kayıplar, yeni personelin eğitimi için harcanan zaman ve para ise şirketler için oldukça önemli bir kalemi temsil etmektedir.

Bu yazında örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma kavramlarına yer verilmiş, örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılmaya etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

1.1 Sinizm ve Örgütsel Sinizm Kavramı

Sinizm, bir düşünce okulu ve bir yaşam biçimi olarak, antik Yunanistan'da ortaya çıkmıştır. Sinizm kavramı, Yunanca köpek (kyon) kelimesinden veya Sinik okullarının bulunduğu Atina yakınlarındaki bir kasaba olan Cynosarges'ten geldiği düşünülmektedir (Dean ve ark. 1998).

İlk sinik'in, Sokrates'in izninde giden Antisthenes'in olduğu bilinmektedir. Ancak, Antisthenes tarihte, dürüst bir adam bulmak ümidiyle gündüz vakti elinde bir fenerle dolaşması ile ünlenen Sinopeli Diogenes'in gerisinde kalmıştır (Dean ve ark. 1998).

Sinizm, en başından beri, bir felsefe olduğu kadar bir yaşam tarzıdır. Mizah, Sinik'lerin ayrıcalıklı ve favori hedeflerinden biridir. Sinikler, erkek davranışlarının doğal olmadığına ve iyi bir yaşamı karakterize eden kendi kendine yetebilme ve bağımsızlık adına mümkün olduğu ölçüde kaçınılması gerektiğine inanmaktaydı. Toplumsal standartları reddeden Sinikler, kaba giysiler giyer ve bir bardağa ihtiyaç duymamak için suyu elleriyle içerdi. Diogenes'in normal insanlar gibi evde değil, bir fıçıda yaşadığı da söylenir. Kısacası, orijinal Sinikler toplumun kurumlarına çok düşük

saygı gösterirlerdi ve hem sözlerinde hem de eylemlerinde onları küçümserlerdi (Dean ve ark. 1998).

Oxford'un İngilizce Sözlüğüne bakacak olursak (Cilt II), sinik kavramını, alaycı, hata bulucu yani insan güdülerinin ve eylemlerinin samimiyetine veya iyiliğine inanmama eğilimi gösteren ve bunu alay ve alaycılıkla ifade etmeye meyilli biri olarak tanımlamaktadır (De Bakker, 2006).

Kökeni sinik kavramına dayanan sinizm çok geniş kapsamlı bir kavram olup, felsefe, din, politika, yönetim, sosyoloji ve psikoloji gibi bilimlerin çalışma konusu olmuştur. Sinizmle ilgili birçok alanda çalışma yapılmış olsa da literatüre incelediğimizde, sinizmle ilgili ilk çalışmaların daha çok polislik mesleğiyle alakalı olduğu görülmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010; Torun, 2016).

Yapılan ilk araştırmalarda sinizm, başkalarına karşı duyulan güvensizlik ve hoşnutsuzluk tanımlarıyla ifade edilirken, günümüzde ise kurumların modern yaşamın sunduğu artmış beklentileri karşılamadaki yetersizliği sonucu oluşan hayal kırıklığı ile ifade edilmektedir (Efeoğlu ve İplik, 2011).

Örgütsel sinizm ile ilişkin araştırmalar her ne kadar çok eskilere dayansa da 1990'lı yılların başında hız kazanmaya başlamıştır. Örgütsel sinizm, 1990'ların başından günümüze kadar gelen süreçte işletme yönetimi, insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, hakla ilişkiler, iş etiği, gibi farklı alanlardaki araştırmacıların da ilgisini çekmiştir (Tınaztepe, 2012).

Kanter ve Mirvis'in (1989) Amerikalı çalışanlar üzerinde örgütsel sinizmin yayılma nedenlerini araştırdığı kitap, bu alanda yapılmış ilk çalışmadır. Kanter ve Mirvis (1989) ve Mirvis and Kanter (1991), ABD işgücünün yaklaşık %43'ünün esas olarak alaycı olduğunu ve iş dünyasına olan güvenin %70'ten %15'e düştüğünü söylemiştir. Reichers ve arkadaşlarının 1997 yılında yaptığı çalışmada çalışanların %53'ünün yüksek seviyede sinizm yaşadığı tespit edilmiştir. Daha yakın zamanlarda, Hochwarter ve diğerleri (2004), ankete katılanların %50'sinden fazlasının kendilerini işyerinde alaycı olarak tanımladığını tespit etmiştir. Yapılan bu araştırmalardan da anlaşılabileceği üzere örgütsel sinizm oranı gün geçtikçe yükselmekte, çalışanların örgütlerine karşı

sinik tutum ve düşünceleri artış göstermektedir (Brandes ve ark. 2008; Kalağan ve Güzeller, 2010).

Örgütsel sinizm daha çok çalışanlarda görülen ve örgütleri etkileyen bir tutumdur. Birçok farklı tanımı yapılmış olsa da örgütsel sinizmin olumsuz bir davranış olduğu, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenleri olduğu konusunda ortak bir fikir birliği bulunmaktadır (Balay ve ark. 2013).

Andersson (1996)'a göre örgütsel sinizm, umutsuzluk ve hayal kırıklığı sonucu kişiye, gruba düzene veya düşünceye karşı oluşan olumsuz davranışlardır.

Abraham (2000), örgütsel sinizmi; "bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır" şeklinde tanımlamış ve bu inancın kuvvetli bir negatif duygusal tepkiyle birlikte itibar zedeleyici ve kritik davranışlara sebep olduğunu belirtmiştir (Balay ve ark. 2013).

Diğer bir tanıma göre ise örgütsel sinizm, çalışanların, örgütüne karşı sergiledikleri olumsuz tutumdur. Örgütün aldığı kararlara inançsızlık, yönetimin kadrosunun niyetlerine güvenmeme ve yöneticilerin gerçek kişiliklerini göstermediğine dair inanç şeklinde ifade edilmiştir (Helvacı ve Çetin, 2012).

Örgütsel sinizm, "bireyin örgütünün dürüstlükten yoksun olduğuna ve adalet, samimiyet ve dürüstlük gibi ilkelerin örgütsel menfaatler için feda edildiğine dair inancı" olarak tanımlanmıştır (Bernerth ve ark. 2007).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere örgütsel sinizm, çalışanlar, çalıştıkları örgütün bütünlükten yoksun olduğuna inandıklarında ortaya çıkar. Daha açık bir ifadeyle, bu algılanan dürüstlük eksikliği, samimiyet ve adalet ile ilgili temel beklentilerin algılanan ihlallerinden kaynaklanabilir (Johnson ve M. O'leary-Kelly, 2003).

1.1.1 Örgütsel Sinizm Boyutları

Örgütsel sinizm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç farklı boyuttan oluşmaktadır.

Bilişsel sinizm, kurumdaki samimiyet, dürüstlük ve adalet eksikliğini ifade etmektedir. Bilişsel sinizmle karşı karşıya kalan çalışanlar, ilkelerin genellikle çıkar için feda

edildiğini ve işletmelerinde ikilik, kurnazlık ve kişisel ilginin yaygın olduğunu düşünürler (Rehan ve ark. 2017; Durrah ve ark. 2019).

Duyuşsal sinizm örgüte yönelik duygusal tepkileri ifade etmekte ve şiddetlenme, gerginlik, kaygı ve rahatsızlık gibi psikolojik tepkileri içermektedir. Duyuşsal sinizm boyutu alaycılarının örgütlerine karşı saygısızlık ve hayal kırıklığı hissettikleri yerdir (Greenberg ve Baron, 2003; Durrah ve ark. 2019). Mishra ve Spreitzer, gerçek siniklerin, çalıştıkları örgüte karşı ahlaki öfke, öfke ve nefret gibi farklı duygular yaşadıklarını belirtmişlerdir (Mishra ve Spreitzer, 1998).

Davranışsal sinizm, örgütte sıklıkla kullanılan eleştirel ifadeleri ve olumsuz tutumları ifade etmektedir. Davranışsal sinizm, alaycı mizah, örgüt eleştirisi, olumsuz sözel olmayan davranış, örgütteki tutumların olumsuz yorumları ve örgütün gelecekteki eylemi hakkındaki alaycı tahminlerinden oluşmaktadır (Rehan ve ark. 2017; Durrah ve ark. 2019). Sinik çalışanların davranışları, örgütlerine karşı mizahi ve iğneleyici tutumları ve kötü ağızları içermektedir. Ayrıca, örgütleriyle ve üst yönetimle alay eden çalışanların işleri için çaba gösterme olasılığı daha düşüktür. Bu çalışanlar örgütte düşük iş performansı sergilerler (Durrah ve ark. 2019).

1.1.2 Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizme neden olan unsurları bireysel nedenler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi vb.) ve örgütsel nedenler (örgütsel adalet, iletişimsizlik, örgütsel değişim, psikolojik sözleşme ihlali vb.) olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014).

Yaş ve cinsiyet gibi kişisel özelliklere göre ve örgütsel büyüklük, kapasite ve çalışan sayısı gibi örgütsel özelliklere göre oluşturulan gruplar arasında farklılıkların olduğu tespit edilmiştir (Şahin ve ark. 2013). Karademir (2016) yaptığı çalışmasında erkeklerin kadınlara göre daha fazla sinik bir tutum sergilediği sonucuna varmıştır. Arslan ve Afat (2019) ise öğretmenlerde cinsiyetin örgütsel sinizm düzeyini etkileyen bir faktör olmadığını tespit etmiştir. Özgener ve diğerleri (2008) genç yaştaki çalışanların, diğer çalışanlara göre sinik tutum gösterme oranının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Diğer bir çalışmada örgütsel sinizm ile eğitim seviyesi arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur (Naktiyok ve ark. 2020). Lobnikar ve Pagon

(2004) ise sinizminin tüm biçimlerinin eğitim derecesi ile anlamlı ve olumsuz bir ilişkisinin olduğunu bulmuşlardır. Diğer bir deyişle daha eğitilmiş kişilerin, daha az eğitilmiş meslektaşlarına göre daha az alaycıdır. Medeni durum da örgütsel sinizmin oluşmasında etkili olabilmektedir. Kanter ve Mirvis (1989), evli veya bekâr çalışanlara göre ayrı ya da boşanmış çalışanların sinizm düzeylerinin daha fazla olduğunu belirtmiştir. Yapılan başka çalışmada günlük hayatta aldıkları fazla sorumluluklardan dolayı evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha az sinik davranışlar gösterdiği tespit edilmiştir (Naktiyok ve ark. 2020). Çalışma süresi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin anlamlı olduğuna dair, yani çalışma süresinin sinizmin oluşmasında etkin rol oynadığını gösteren araştırmalarda bulunmaktadır. Altınöz ve arkadaşları (2011) sinizmin çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirlemişlerdir.

Akar ve Çelik (2019) öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde güçlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Kılıç ve Toker (2020) de çalışanlarda örgütsel adalet algısının zayıflaması örgütsel sinizmi arttırdığı ifade etmiştir.

Örgütsel sinizme neden olan etmenlerden biri de örgütsel değişimdir. Örgütsel değişimi benimsemeyi başaramayan kişilerin örgütsel sinizm düzeyinin fazla olduğu tespit edilmiştir (Şahin ve ark. 2013).

Araştırmacılar tarafından söylenen örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında en önemli faktörlerden biri de psikolojik sözleşmelerin ihlali olmuştur. Örgütsel sinizmin tanımlandığı ilk yıllardan itibaren kavramsallaşan psikolojik sözleşme, çalışan ve çalıştığı örgüt arasında yazılı olmayan fakat birbirlerine karşı karşılıklı beklentileri ifade eden bir terimdir. Psikolojik sözleşme, en az bir tarafın, karşı taraftan ileriye dönük bir söz aldığına inanması ile oluşmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali ise, örgütsel sinizm davranışının duygusal bir belirtisidir. Çalışanın ilişki kurma konusundaki isteksizliği ve işverene olan güveninin azalmasıyla ilişkilendirilmektedir (Ince ve Turan, 2011; Ergen, 2015). Anderson (1996) çalışan sinizmine neden olan ihlalleri iş ortamı ile ilgili özellikler (politikalar ve uygulamalar arasındaki uyumun eksik olması, etik dışı davranışlar ve kurumsal sosyal sorumluluk ve adaletsiz tazminat politikaları, vb.), örgüt ile ilgili özellikler (zayıf iletişim, değişim uygulamalarında

yönetim eksikliği, çalışanların katılımının olmaması, vb.) ve işin doğası ile ilgili özellikler (rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı iş yükü, vb.) olmak üzere üç kategoriye ayrıldığını belirtmiştir (Cartwright ve Holmes, 2006).

1.1.3 Örgütsel Sinizmin Türleri

Kişilik sinizmi: Kişiliğe dayalı sinizm yaklaşımlarını kullanan araştırmacılar, genellikle sinizmi insan doğasına genel bir bakış açısı olarak tartışırlar. Bu gelenekteki çalışmalar, Cook ve Medley'nin (1954) düşmanlık ölçeğine (Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri'nden (MMPI) bir madde alt kümesi) dayanmaktadır (Dean ve ark. 1998).

Graham (1993), MMPI sinizm ölçeklerinde yüksek puan alan bireylerin, diğerlerini bencil ve umursamaz olarak gördüklerini, başkalarının amaçlarını sorguladıklarını ve ilişkilerde temkinli ve güvensiz olduklarını öne sürmektedir (Dean ve ark. 1998).

Toplumsal/Kurumsal sinizm: Kanter ve Mirvis'e (1989) göre, Amerikalıların hayata alaycı bakışı, yirminci yüzyılda Amerikan sosyal ve politik ortamdaki dalgalanmalardan kaynaklanmaktadır. Sinizm'e katkıda bulunan diğer unsurlar arasında ise, sanayileşmenin ilk aşamalarında işçilerin sömürülmesi ve modern örgütlerin işyerinde yaşamı iyileştirmeye yönelik başarısız vaatleri yer almaktadır (Dean ve ark. 1998).

Kanter ve Mirvis, sinizmi toplum, benlik, kurumlar veya başkalarıyla ilgili hayal kırıklığını içeren bir şey olarak söyleselerde, bunların operasyonelleştirilmesi genel olarak insanların başkaları hakkındaki izlenimleriyle ilgilidir. Başka bir deyişle, operasyonelleştirmelerinin doğası gereği, sinizm anlayışları ile kişilik sinizmi arasında bir miktar benzerlikler bulunmaktadır (Dean ve ark. 1998).

Mesleki sinizm: Niederhoffer (1967), kentsel polislik çalışmalarında, polisliğin toplumsal yapıdaki anominin bir yan ürünü olarak tanımlamıştır ve rol belirsizliği ve polisliğin etkileşiminden ve polisliğin profesyonelleşmesine ilişkin çelişkili baskılardan kaynaklanan “polis sinizmi”nin gelişimine dikkat çekmiştir (Dean ve ark. 1998). O'Connell ve diğerleri (1986), memurların sinizimleri için iki hedefi olduğunu bulmuşlardır: (1) örgüt (örgütsel sinizm) ve (2) halkın ve hukukun hizmeti (iş sinizmi).

O'Connell ve diğerleri (1986), yüksek ve düşük düzeydeki iş ve örgütsel sinizmin, dört farklı uyum stili yaratmak için birleştiğini öne sürmektedir. İlişkili olmasına rağmen, iş ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki, bunların aynı yapı olduğunu düşündürecek kadar yüksek değildir. Daha az karmaşık iş ayrıntılarına sahip, dönüşümlü vardiyaları olan, tercih edilmeyen ayrıntılara sahip ve karakolda çalışan memurlar için iş sinizmi daha yüksektir (Dean ve ark. 1998).

Çalışan sinizmi: Andersson (1996) ve Andersson ve Bateman (1997) sinizm için ticari kuruluşlar, şirket yöneticileri ve "diğer" işyeri çalışanları olmak üzere üç potansiyel hedef önermektedir. Bu yaklaşımdaki sinik çalışanlar, belirtilen hedeflere yönelik küçümseme, hayal kırıklığı ve umutsuzluk gibi olumsuz duygularıyla dikkat çekmektedir. Araştırmacılar, çalışan sinizmini psikolojik sözleşmelerin ihlal edilmesinin bir sonucu olarak görmekte ve bu sinizmi tutumlar alanında tanımlamaktadır. Andersson ve Bateman (1997), varsayımsal bir örgüte karşı çalışan sinizminin yüksek düzeyde yönetici tazminatı, zayıf örgütsel performans ve sert örgütsel işten çıkarmalarla bağlantılı olduğunu bulmuşlardır (Dean ve ark. 1998).

Örgütsel değişim sinizmi: Reichers ve diğerleri (1997), örgütsel değişim çabalarının sinizmin uygun hedefi olduğunu öne sürmektedir. Spesifik olarak, sinizmi, değişimi kolaylaştırıcıların olumsuz atıfları ile birlikte değişimin yararsızlığından oluşan bir tutum olarak tanımlamaktadırlar. Vance ve diğerleri (1996) ise örgütsel sinizmin “iş yerinde çözülebilir sorunların kişinin kontrolü dışındaki faktörler nedeniyle çözülemeyeceğine dair öğrenilmiş bir inanç” olduğunu öne sürmüşlerdir. Örgütsel değişimle ilgili sinizmin belirli bir hedefi bulunmaktadır ve diğer sinizm biçimlerini engellememektedir. Reichers ve diğerleri (1997) ve Vance ve diğerleri (1996) olumsuz etkinin örgütsel değişim sinizmi ile pozitif ilişkili olduğunu öne sürmektedir (Dean ve ark. 1998).

1.1.4 Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Sinizm örgütlerde ciddi bir sorun teşkil etmekte, çalışanın üretkenlik ve performansını etkilemesinden dolayı zaman ve maddi kayıplara neden olmaktadır. Scharmer (2007) sinizmin çalışanların yaratıcılığını düşürdüğü, gelişmelerini engellediği için çalışanları etkisizleştirdiğini belirtmiştir (Torun, 2016). Ayrıca, sinik bireylerin performansındaki

olumsuz değişim, çalışanlar arasındaki psikolojik etkileşimden dolayı diğerlerini de olumsuz etkilemekte ve bunun sonucu olarak oluşabilecek performans kayıpları örgüt performansını doğrudan etkileyeceğinden dolayı örgütler için ciddi bir problem oluşturmaktadır (Uysal ve Yıldız, 2014; Torun, 2016).

Abraham (2000) her bir örgütsel sinizmin türünün sonuçlarının farklı olacağını belirtmiş ve ayrı ayrı ifade etmiştir. Abraham'a göre örgütsel değişim sinizmi, yabancılaşmayı ve iş tatminsizliğini arttırmakta ve çalışan sinizmi ise örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Torun, 2016).

Örgütsel sinizmin her ne kadar örgüt açısından olumsuz sonuçları olduğu gözlemlense de bir takım olumlu sonuçları da olabilmektedir. Sinik alışanlar eleştirel bir bakış açısıyla örgütün yaptıklarını ve stratejilerini sorgulayabilirler. Etik olmayan isteklere karşı boyun eğme eğiliminin azalması da örgütsel sinizmin bir diğer olumlu sonucu olarak görülebilir (Torun, 2016). Andersson ve Bateman (1997), sinizm ile etik dışı taleplere artan uyum arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır (Cartwright ve Holmes, 2006).

Örgütlerde sinizmi önlemek veya örgütsel sinizmi yönetmek için çalışanların kendileri ile ilgili kararlara katılmasını sağlama, adaletli ve sürekli bir disiplin sisteminin kurulması, çalışanlara danışmanlık yapma, çalışanların yapılan değişiklikler hakkında bilgilendirilmesi, zaman verimliliğinin artırılması, empatik bir yaklaşımının benimsenmesi, geçmişten dersler çıkarma, güvenilir olma, çalışanların gözünden değişiklikleri görme, çalışanlara yeni olanaklar sunma ve yöneticilerin ilişki yönelimli davranışları ödüllendirmesi gibi bazı stratejiler uygulanabilir (Özgener ve ark. 2008).

1.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranış Kavramı

Örgütsel vatandaşlık, 1980'lerin başında, farklı örgütlerin sosyal sistemlerinde çalışanların davranışlarını tanımlamak için ortaya çıkmıştır. O tarihten itibaren, katı, geleneksel hiyerarşiler yerine özerk ve ekip tabanlı çalışmanın artan önemi nedeniyle önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir (LePine ve ark. 2002). Sonuç olarak, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamak, örgütlerin sosyal sistemlerini ve bunlar içindeki çalışanların rollerini sürdürmesi için gittikçe daha önemli hale gelmektedir (Pickford ve Joy, 2016).

İlk olarak 1983'te Organ ve arkadaşları tarafından kullanılan örgütsel vatandaşlık, “örgütün biçimsel ödül sisteminde direkt ve net bir şekilde tanımlanmayan, fakat örgütün etkili ve verimli çalışmasına katkı sağlayan, gönüllülük esasına dayalı kişi davranışı” olarak tanımlanmıştır (Organ, 1988).

Greenberg ve Baron ise örgütsel vatandaşlık davranışını "bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenilenden daha çoğunu yapması" olarak tanımlamışlardır (Greenberg ve Baron, 1999).

Somech ve Drach-Zahavy (2004) ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının hem bir rol tarafından belirlenmediğini hem de resmi iş görevlerinin bir parçası olmadığını, bir organizasyon içinde gelişigüzel bir şekilde meydana gelmediğini ve organizasyona yönelik veya organizasyona fayda sağladığı görülen davranışlar olduğunu söylemişlerdir.

Organ (1988) ve Somech ve Drach-Zahavy (2004) ve diğer araştırmacılar da örgütsel vatandaşlık davranışının gönüllü doğasına vurgu yapmışlardır: eğer birisi önceden belirlenmiş bir rolü izliyorsa veya resmi iş görevlerini yerine getiriyorsa, bu örgütsel vatandaşlık davranışının bir göstergesi değildir. Bu tür davranışlar, bireyin organizasyon içindeki resmi rolünün dışında olmalı, bu nedenle resmi olarak ödüllendirilmemelidir. Bununla birlikte, bir kişi örgütsel vatandaşlık davranışını gösterirse, denetçiler üzerinde, artan ücret veya terfi gibi nihayetinde işyeri faydalarına yol açacak olumlu bir izlenim bırakabilir (Pickford ve Joy, 2016).

Bir kişinin çalışma arkadaşlarıyla eve gitmek, bir kişinin çalışma arkadaşının işini iyileştirmenin yollarını önermek ve hatta ortak yazıcıya kâğıt yüklemek, çalışanın ücretsiz fazla mesai yapması gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı olarak gösterilebilir (Pickford ve Joy, 2016).

1.2.1 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülleri

Organ ve Ryan (1995), Podsakoff ve arkadaşları (2000) ve diğer araştırmacılar, örgütsel vatandaşlık davranışının öncüllerini belirlemeye çalışmıştır. Yapılan çalışmalarda, bireysel (veya çalışan) özellikler, örgütsel özellikler, görev özellikleri, ve liderlik davranışları olmak üzere dört ana öncül kategorisine odaklanılmıştır. Bu

alandaki ilk araştırmalarda (Bateman ve Organ, 1983; Organ, 1988; Smith ve diğeri, 1983) öncelikle çalışan tutumları, eğilimleri ve lider desteğine odaklanılmıştır. Liderlik alanındaki diğeri araştırmalar (Podsakoff ve diğeri, 1996; Podsakoff ve diğeri, 1990) ise, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışlarının çeşitli biçimlerini içerecek şekilde liderlik davranışlarının alanını genişletmiştir.

Çalışan özellikleri üzerine yapılan ilk araştırmalarda (Bateman ve Organ, 1983; Smith ve ark. 1983), örgütsel vatandaşlık davranışının iki ana nedenine odaklanılmıştır. Bunlardan ilki, Organ ve Ryan'ın (1995) çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılık, adalet algıları ve lider desteği algıları olarak gördüğü genel bir duygusal “moral” faktördür. Bu değişkenler örgütsel vatandaşlık davranışının en sık araştırılan öncülleri olmuştur ve hepsinin vatandaşlık davranışları ile önemli ilişkileri bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışan “moralini” oluşturan bu değişkenler vatandaşlık davranışlarının önemli belirleyicileri olarak görünmektedir (Podsakoff ve ark. 2000).

Rol algılarında, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının en azından bazılarıyla anlamlı ilişkilere sahip olduğu bulunmuştur. Hem rol belirsizliği hem de rol çatışması, özgecilik, sportmenlik ve nezaket ile önemli miktarda olumsuz ilişkilidir, ancak vicdanlılık ve sivil erdem ile ilişkili değildir. Bununla birlikte, çalışan memnuniyeti ile ilişkili olduğu ve memnuniyetin de örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu bilindiğinden, belirsizlik ve çatışma ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin en azından bir bölümünün memnuniyet aracılığıyla olması ihtimali bulunmaktadır (Podsakoff ve ark. 2000).

Çalışan özelliklerinden biri olan ödüllere kayıtsızlığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile tutarlı bir ilişkiye sahiptir. Ödüllere kayıtsızlığın, fedakârlık, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem ile olumsuz ilişkisi bulunmaktadır (Podsakoff ve ark. 2000).

Örgütsel özellikler ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler ise biraz karışıktır. Ne örgütsel formalizasyon, örgütsel katılım, danışmanlık/personel desteği ne de mekânsal mesafenin, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla tutarlı bir ilişkisi bulunmamaktadır. Bununla beraber, grup bağlılığının özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem ile anlamlı ve pozitif bir şekilde ilişkisi bulunurken ve algılanan örgütsel desteğin özgecilik ile önemli ölçüde ilişkisi bulunmaktadır. Ayrıca,

liderin kontrolü dışındaki ödüllerin, fedakârlık, nezaket ve vicdanlılık boyutları ile negatif yönde ilişkisi bulunmaktadır (Podsakoff ve ark. 2000).

Öncüllerin sonuncusu liderlik davranışlarıdır. Bu davranışlar dönüştürücü liderlik davranışları ("temel" dönüştürücü davranışlar, bir vizyon ifade etme, uygun bir model sağlama, grup hedeflerinin kabulünü teşvik etme, yüksek performans beklentileri ve entelektüel uyarım), işlemsel liderlik davranışları (koşullu ceza davranışı, koşullu ödül davranışı, koşulsuz ceza davranışı, koşulsuz ödül davranışı) ve Yol-Amaç liderlik teorisi (rol açıklama davranışı, prosedürlerin belirtilmesi veya destekleyici lider davranışı) veya Lider-Üye Değişimi teorisi ile tanımlanan davranışlardır (Podsakoff ve ark. 2000). Podsakoff ve diğerleri (2000) tarafından dönüştürücü liderlik davranışları ile fedakarlık, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem arasında pozitif, etkileşimci liderlik davranışından biri olan koşullu ödül davranışı ile fedakarlık, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem arasında pozitif, etkileşimci liderlik davranışından diğeri olan koşulsuz ceza davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranış boyutları arasında negatif, Yol-Hedef liderlik boyutlarından, destekleyici lider davranışının örgütsel vatandaşlık davranış boyutları ile pozitif, Yol-Hedef liderlik boyutlarından lider rolünü netleştirme ile fedakarlık, nezaket, vicdanlılık ve sportmenlik boyutları arasında pozitif ve son olarak, lider-üye etkileşimi ile özgecilik ve "genel" vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

1.2.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranış Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi olarak talep edilmeyen veya doğrudan ödüllendirilmeyen ancak bir örgütün operasyonlarında işlevsel olabilen davranış olarak ifade edilmektedir (Smith ve ark. 1983). Araştırmalar, örgütsel vatandaşlık davranışının üretkenlik, kaynak kullanımı, grup etkinliği koordinasyonu, performans istikrarı, çalışanın işe alımı, seçimi ve elde tutulması ve çevresel değişikliklere uyum sağlama yeteneğindeki iyileştirmeler yoluyla kurumsal başarı üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğini göstermektedir (Podsakoff ve ark. 2000). Çeşitli çalışmalar, farklı örgütsel vatandaşlık boyutlarının farklı öncüllere sahip olabileceğini göstermiştir. Örgütsel vatandaşlık boyutunu Smith ve diğerleri (1983) özgecilik ve genel uyum olarak iki boyutta; Organ (1988) özgecilik, vicdanlılık, sportmenlik, nezaket ve sivil

erdem olarak beş boyutta; Lin (1991) örgütle özdeşleşme, arkadaşlarına yardım, uyum, doğruluk, disiplin ve kendini geliştirme olarak altı boyutta; Williams ve Anderson (1991) Bireysel yönlendirmeli örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüt tarafından yönetilen örgütsel vatandaşlık davranışı olarak iki boyutta; Van Dyne ve diğerleri (1994), itaat, sadakat ve katılım olarak üç boyutta; ve Podsakoff ve diğerleri (2000) de yardımsever davranışlar, sportmenlik, örgütsel sadakat, organizasyonel uyum, bireysel girişim, sivil erdem ve kendini geliştirme olarak yedi boyutta incelemiştir.

Organ'ın geliştirdiği beş boyut genel olarak kabul görmektedir. Diğer araştırmacılar tarafından geliştirilen boyutlar ise doğası gereği örtüşmektedir ve bazı durumlarda boyutlar örgütsel vatandaşlık davranışının tüm çerçevesini tanımlamak için yetersizdir (Thiruvenkadam ve Durairaj, 2017). Yukarıda da bahsedildiği gibi Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyutta tanımlamıştır: vicdanlılık, sportmenlik, sivil erdem, nezaket ve özgecilik. Bu beş boyut, iş arkadaşlarına yardım etme, şirket kurallarına uyma, şikâyet etmeme ve örgütsel işlere aktif olarak katılma gibi örgütsel davranışları kapsamaktadır (Wang ve ark. 2013).

Özgecilik: özgecilik kısaca yardım etme ya da yardımseverlik olarak adlandırılır ve tipik olarak diğer bireylere yöneliktir. Ancak bireylerin performansını artırarak grup verimliliğine katkıda bulunur. Bireylerin belirli sorunları olduğunda, yardıma ihtiyaç duyduğunda veya yardım aradığında, özgecil insanlar onlara yardım etmek için ekstra yol kat ederler (Organ, 1997; Jahangir ve ark. 2004).

Vicdanlılık: vicdanlılık, organizasyonun asgari rol gereksinimlerinin çok ötesine geçen isteğe bağlı davranıştır. Örneğin, fazladan uzun günler çalışmak, ev ofisinden telefon çağrılarına hemen cevap vermek, kuralları asla karşı gelmemek vb. (MacKenzie ve ark. 1993). Bir çalışan için daha fazla vicdanlılık, daha fazla sorumluluk ve daha az denetim anlamına gelmektedir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997).

Sportmenlik: sportmenlik literatürde çok daha az ilgi görmüş bir vatandaşlık davranışı biçimidir. Organ (1990) sportmenliği “kaçınılmaz rahatsızlıklara ve işin dayatmalarına şikâyet etmeden tahammül etme istekliliği” olarak tanımlamıştır. Sportmenlik özelliğine sahip kişiler sadece başkaları tarafından rahatsız edildiğinde şikâyet etmez,

aynı zamanda işler yolunda gitmediğinde bile olumsuz bir tutum sergilemez, başkalarının önerilerine uymadığında gücenmez, çalışma grubunun iyiliği için kişisel çıkarlarını feda etmeye isteklidirler ve fikirlerinin reddedilmesini kişisel algılamazlar (Podsakoff ve ark. 2000).

Nezaket: nezaket, çalışma arkadaşlarının problemlerini engellemeye çalışan ve yapıcı olan jestleri ve eylemleri açıklamaktadır. Nezaket sorunları önlemeye yardımcı olur ve zamanın yapıcı kullanımını kolaylaştırır (Jahangir ve ark. 2004; DasMohapatra ve ark. 2019).

Sivil erdem: sivil erdem, bir bütün olarak kuruluşa makro düzeyde ilgiyi veya bağlılığı temsil eder. Sivil erdem, yönetimine aktif olarak katılma (örneğin, toplantılara katılma, politika tartışmalarına katılma, kuruluşun hangi stratejiyi izlemesi gerektiği konusunda görüş bildirme), tehditler ve fırsatlar için çevresini izleme (örneğin, kuruluşu etkileyebilecek sektördeki değişiklikleri takip etmek, vb.) ve büyük kişisel maliyetler pahasına da olsa kuruluşun çıkarlarını gözetme (örneğin, yangın tehlikelerini veya şüpheli faaliyetleri bildirmek, kapıları kilitlemek vb.) isteğini gösterir. Bu davranışlar, bir kişinin daha büyük bir bütünün parçası olduğunun kabulünü yansıtır, aynı şekilde vatandaşlar bir ülkenin üyesidir ve bunun gerektirdiği sorumlulukları kabul eder (Podsakoff ve ark. 2000).

1.2.3 Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Önemi ve Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel davranışın ve örgütün kültürel yapısının en önemli yapı taşıdır (Avcı, 2015). Örgütsel vatandaşlık duygusu hem örgütteki çalışan kişilere hemde bu duygunun bir değer olarak örgüte kazandırılmasıyla çift taraflı sinerjik bir etki oluşturarak günümüz rekabet ortamında müşteri istek ve ihtiyaçlarının daha yakından belirlenip tatmin edilmesiyle bireysel, örgütsel ve toplumsal faydaların miktarında ve kalitesinde bir artış sağlayacaktır (Şanal, 2013). Örgütsel vatandaşlık davranışları sergileyen örgütte sosyal mekanizmanın işleyişi daha kolaylaşır ve çalışanlar arasındaki çatışmalar azalmaktadır (Gürbüz, 2006). Bazı çalışmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren kişilerin örgüt içindeki performansları diğer kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Organ ve Ryan, 1995; Podsakoff ve ark. 1996; Motowidlo, 2000). Chen ve arkadaşları (1998) ise örgütsel vatandaşlık

davranışının personel değişim oranını azaltacağını ifade etmişlerdir. Cohen ve Vigoda (2000) da örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütün çevresindeki değişime uyum sağlamasına ve örgütteki gruplararası ve kişilerarası koordinasyonun sağlamasına yardımcı olacağını ve örgütteki kabiliyetli kişileri elinde tutmasını sağlayacağını söylemişlerdir.

Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışı özelliği taşıyan kişiler kendisini kişisel ve mesleki açıdan sürekli geliştirmekte, görevlerine / işine ciddiyet ve disiplinle yaklaşmakta ve titiz ve dakik davranmakta, iş ve proseslerin geliştirilmesi için önerilerde bulunmakta, her zaman kurallara uymakta, çalıştığı süreleri etkin ve verimli bir şekilde kullanmakta, çalışma arkadaşlarına yardım etmekte, yeni gelenlere iş / görev konusunda destek olmakta ve son olarak kendisine ait olmayan işlerde / görevlerde bile gönüllü olarak işleri / görevleri yapmaktadır (Purnova ve ark. 2006; Konovsky ve Organ, 1996; Bateman ve Organ, 1983; Avcı, 2015).

Sonuç olarak, örgütsel verimliliğe etkisinin fazla olması, çalışanların birbirinin yardımına muhtaç olması, çalışanların ileri görev bilincine sahip olmalarının gerekliliği, bireysel gelişimin etkisinin ve müşteri tatmininin sağlanması gibi hususlardan dolayı örgütsel vatandaşlık davranışının örgütler ve kişiler için son derece önemli ve gerekli bir unsur olduğu görülmektedir (Kaya, 2013).

1.3 İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma, çoğu zaman istenmese de her sektörde işletmelerin yaşam seyri boyunca tecrübe ettiği faydadan çok zararları üzerinde durulan çok önemli ve dikkat edilmesi gereken bir durumdur. İşten ayrılmalar bazen işletmelerin kontrolünde bazen de kontrolü dışında gerçekleşmektedir. İşletmenin etkinliğini ve verimliliğini etkilediği için işten ayrılma süreci ve işten ayrılmaya neden olan faktörler dikkatlice incelenmelidir. Bu noktada işten ayrılma davranışının çok önemli bir işareti olan işten ayrılma niyeti kavramı göze çarpmaktadır. İşten ayrılma niyeti basit bir ifadeyle bir çalışanın, çalıştığı örgütten ayrılmayı düşünmesi veya planlaması şeklinde ifade edilmektedir. İşten ayrılma fikri veya düşüncesi örgütten fiilen ayrılmadan önceki adım olarak da değerlendirilmektedir (Yücel ve Demirel, 2013)

Rusbult ve arkadaşları (1988) “işgörenlerin çalışma koşullarından memnun olmamaları durumunda ortaya koydukları yıkıcı ve aktif eylemler” şeklinde tanımlamıştır.

Vandenberg ve Nelson (1999) işten ayrılma niyeti, “işgörenin yakın zamanda organizasyondan temmelli bir şekilde ayrılacağı yönündeki kendi tahmini” olarak ifade etmiştir.

Lacity ve diğerleri (2008) ise işten ayrılma niyetini “işgörenin organizasyondan ayrılma planının seviyesi” olarak ifade etmiştir.

Kısaca ifade edecek olursak işten ayrılma niyeti, bireyin işten ayrılmaya istekli olmasıdır (Tett ve Meyer, 1993).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere tutum (işten ayrılma düşüncesi), karar (işten ayrılma niyeti) ve bu kararın eyleme dönüştüğü davranış (yeni bir iş araştırmak) olmak üzere üç aşamada oluşmaktadır (Takase ve ark. 2005).

Ayrıca, tutum, karar ve davranış olmak üzere üç aşamadan oluşan işten ayrılma gönüllü ve gönülsüz işten ayrılma olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Gönüllü işten ayrılma, bireyin kendi isteği ile başka bir birime veya işletmeye geçmesi / transferi şeklinde olabilirken, gönülsüz işten ayrılma ise bireyin kendi rızası olmadan işten çıkarılması şeklinde gerçekleşmektedir (Yang, 2008).

1.3.1 İşten Ayrılmayı Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgütten ayrılma niyetlerini belirleyen birçok faktör vardır, bu faktörler kişisel, örgütsel ve dışsal faktörler olarak nitelendirilmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986; Yenihan ve ark. 2014; Ismaeel, 2020):

Kişisel faktörler

- Yaş
- Cinsiyet
- Eğitim
- Medeni durum
- Yetenek veya kabiliyet

- Ailedeki kişi sayısı
- Zekâ
- Görev süresi
- Tükenmişlik
- Beklenti
- Davranış

Örgütsel faktörler

- Ücret
- Rol belirsizliğı ve rol çatışması
- Çalışma performansı
- Terfi
- Örgütsel bağıllık
- Örgütsel destek algısı
- İş stresi
- Örgütsel adalet algısı
- Monotonluk
- Yetkilendirme
- İş memnuniyeti
- Ödüllendirme
- Yönetici-çalışan ve çalışan-çalışan etkileşimi
- Örgütsel özdeşleşme

Dışsal faktörler

- İstihdam algısı
- İşsizlik oranı
- İşgücüne katılım
- Ülkenin ekonomik durumu
- Sendikaların varlığı

İşten ayrılmaya neden olan faktörlerin nasıl etkilediğı incelendiğinde, Parasuraman ve Futtrell (1983) yaş ve görev süresinin işten ayrılmayı negatif yönde etkilediğı söylemiştir. Yani, çalışanların yaşı ve işletmedeki görev süreleri arttıkça çalışanlarda işten ayrılma düşüncesi oluşumuda artmaktadır. Otomotiv işletmesinde yapılan

çalışmada çalışanların gelir düzeyi azaldıkça iş stresi ve işten ayrılma niyeti tutumlarının artış gösterdiği belirlenmiştir ve iş stresinin işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Yenihan ve ark. 2014). Panes (2001) ve Hulin (2002) işten ayrılma niyeti vakalarının, genellikle iş-aile rol çatışması nedeniyle kadınlarda erkeklere göre daha baskın olduğunu bildirmiştir. Diğer bir araştırmada iş tatmini, iş-aile hayatı, genel sağlık ve örgüte bağlılık gibi faktörlerin bir araya gelerek çalışanların işten ayrılma niyetini etkilediğini ortaya koyulmuştur (Babajide, 2010). Seçkin ve Çoban (2017) çalışanların ücret düzeylerinden duydukları memnuniyet arttıkça hem işte kalma niyetleri hem de yaşam memnuniyetlerinin artacağını vurgulamıştır. Kariyer olanağı sağlayarak çalışanını destekleyen işletmelerde işten ayrılma niyeti düşüncesinde olan çalışan sayısı daha düşüktür (Hsu ve ark. 2003). Yetkilendirme ise çalışanın memnuniyetini artıran ve işten ayrılma niyetini azaltan destekleyici bir faktördür (Ismaeel, 2020). Ödüllendirme de doğrudan olmasa da dolaylı olarak işten ayrılmayı etkilemektedir. Ödüller, her ne kadar ciro üzerinde doğrudan olumsuz bir etkiye sahip olsa da çalışanların motivasyonun yükselmesine ve gerçekten örgüte ait olduklarını hissetmelerine yardımcı olmaktadır. Böylece personel devir hızının azalmasına neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle, ödüller çalışanların işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilemektedir (Ismaeel, 2020). Hassan (2002) örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığı arttırdığından dolayı yeni bir iş arama düşüncesini azalttığını ve Lambert ve Hogan (2008) örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyetini dolaylı olarak negatif yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. İşletmesi ile özdeşleşen çalışanlardan oluşan bir işletmede, işletme içindeki çatışmalar azalmakta, çalışanların motivasyonu, iş uyumu ve iş memnuniyeti artmakta ve işten ayrılma vakaları azalmaktadır (Pratt, 1998; Polat ve Meydan, 2010). Kamu ve özel sektör çalışanlarıyla yapılan çalışmada çalışanların örgütsel destek algılarının artmasıyla çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaldığı tespit edilmiştir (Tumwesigye, 2010). Sendikalar çalışanların iş tatmini doğrudan etkilemektedir ve dolaylı olarak da sendikalar ile işten ayrılma arasında bir ilişki bulunmaktadır. Izgar ve diğerleri (2009) tarafından yapılan bir araştırmada sendikalı çalışanların sendikalı olmayan çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

1.3.2 İşten Ayrılmanın Sonuçları

Rekabetin yoğun olduğu ortamda işletmelerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için hem gelişen ve değişen teknolojiye ayak uydurmaları hem de nitelikli kişileri ya işletmeye çekmeli ya da bu kişileri işletmelerinde kalmalarını sağlamaları gerekmektedir. Çünkü işten ayrılan personelin yerine başka bir personel bulunması ve istenilen personel bulunsu dahi o personelin işe yerleşimi ve uyumu belli bir süreç gerektirdiğinden zaman kaybına sebep olmaktadır. Yeni personelin elde edilmesi için yayınlanan ilan ücreti, yapılan mülakat ve değerlendirme testleri veya danışmanlara verilen danışmanlık ücretleri, yeni işe girecek olan personel için harcanan eğitim giderleri, yeni işe giren personelin iş uyum sürecinde meydana gelme ihtimali olan hasar ve kaza maliyetleri, personelin işten ayrılmasında dolayı kıdem tazminatı gibi ayırma maliyetleri, yeni işe başlayan personelin tam kapasite ile çalışıncaya kadar geçen süre zarfında diğer personele ödenen fazla maaş ücretleri ve yeni personelin işe girmesi ile eski personelin işten istifası arasında geçen sürede oluşabilecek üretim ve hizmet kayıplarının maliyetleri işletmeler için ekonomik kayba yol açmaktadır (Hinkin ve Tracey, 2000; Sanderson, 2003; Gemlik, 2018). Ayrıca, bir işletmede işten ayrılan personel sayısının yüksek düzeyde olması işletmede çalışan diğer personeller üzerinde moral bozukluğu, iş güvensizliği ve buna bağlı olarak personelde motivasyon eksikliği oluşturabilir (Gemlik, 2018). Personelin kendi isteğiyle işi bırakması veya bırakmak istemesi, çevrenin işletmeye karşı olan tavrını ve düşüncesini negatif yönde etkilemektedir. (Singh ve Loncar, 2010).

İşten ayrılma her ne kadar istenmeyen ve negatif sonuçları olan bir problem olarak düşünülse de bazen işletmeler için de fırsat olabilir. Çünkü her zaman nitelik personeller işten ayrılmayacaktır. Düşük performans gösteren ve sürekli devamsızlık yapan personel ve işletmenin işine son vermeyi düşündüğü personellerde işten ayrılma niyeti içinde olabilir (Çalışkan ve Pekmezci, 2019).

1.4 Türkiye'deki Orman Ürünleri Sektörü

2019 yılı itibarıyla Türkiye'nin mevcut toplam orman alanı 22.740.297 ha'dır. Bu miktar ülke genel yüzölçümünün %29'u kadardır. Mevcut durumdaki orman varlığımızın ise %50'sinden fazlası verimli ormanlardan oluşmaktadır. Orman ürünleri sektörü Türkiye'nin 58 öncü sektöründen bir tanesi olup, üretim sektöründe hizmet

vermektedir. Sektör 1950’lerde kamunun finanse etmesi ile kurulmuş, temel yapısını kereste, parke, doğrama ve levha (kontrplak, yonga ve lif levha) sanayi şeklinde oluşturmuştur. Odun ve odun esaslı hammadde kullanan mobilya ve kâğıt ürünleri sektörü de bu sektörün içinden çıkmıştır (TOBB, 2016; URL-1, 2021).

Orman ürünleri sektörü dünya pazarında oldukça fazla ticaret hacmine sahip olan sektörlerden biri olup, ileri bağlantı katsayısı yüksek olan sektörlerin içinde yer almaktadır (Müftüoğlu, 2011). Orman ürünleri sektörü birçok endüstriye hammadde sağladığından dolayı katma değer yaratarak istihdam artışında rol oynamaktadır (Gavcar ve ark., 1999). Ülke ekonomisi içerisinde bu kadar önemli bir yere sahip olan orman ürünleri sektörü büyüklü küçüklü binlerce işletmenin dağınık olarak bulunduğu bir konuma sahiptir (Akyüz, 2006). Orman ürünleri kırsal nüfus açısından da oldukça önemli bir geçim kaynağıdır. (URL-2, 2021).

2014 verileri itibarıyla Türkiye lif levha üretiminde Avrupa’da 1. ve dünyada 2. sırada, yonga levha üretiminde Avrupa’da 3. ve Dünyada 5. sırada ve laminat parke üretiminde Avrupa’da 2. ve Dünyada 3. sırada yer almaktadır (Dayanıklıoğlu, 2017). Türkiye’nin kâğıt ve karton üretimi ise yaklaşık 4.36 milyon ton’dur (URL-3, 2021). 2020 verilerine göre, Türkiye ahşap ürünleri (Fasıl 44) ihracatında 977 milyon dolar ile 30. sırada, kâğıt ve karton (Fasıl 48) ihracatında 1.725 milyar dolar ile 24. sırada, mobilya (Fasıl 94) ihracatında 3.897 milyar dolar ile 11. sırada, yonga levha (Fasıl 4410) ihracatında 158.8 milyon dolar ile 17. sırada ve lif levha (Fasıl 4411) ihracatında 488.9 milyon dolar ile 6. sırada yer almaktadır. Son olarak, 2020 verilerine göre Türkiye ahşap ürünleri ithalatında 444 milyon dolar ile 45. sırada, kâğıt ve karton ithalatında 2.428 milyar dolar ile 15. sırada, mobilya ithalatında 720.7 milyon dolar ile 43. sırada, yonga levha ithalatında 27.1 milyon dolar ile 55. sırada ve lif levha ithalatında 38.38 milyon dolar ile 54. sırada yer almaktadır (TradeMap, 2021).

Trabzon ili genelinde baktığımızda iki adet Organize Sanayi Bölgesi mevcut olup buralarda orman ürünleri sanayi ile ilgili 12 adet işletme bulunmaktadır. Trabzon Şana bölgesinde “Mobisit” adı altında toplamda 700 kişiye istihdam sağlayan 128 adet mobilya işletmesinin bir araya gelmesi ile oluşan Marangozlar ve Mobilyacılar Sitesi’de bölgenin orman ürünleri ihtiyacının önemli bir miktarını karşılamaktadır.

1.5 Literatür Taraması

Nafei (2014) örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş tutumlarının (iş tatmini ve örgütsel bağlılık) önemli aracı rolünü belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma örneklemini Mısır'daki Eğitim Hastanelerinde çalışan 315 personel oluşturmaktadır. Örgütsel sinizm, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Pakistan'ın Rawalpindi ve Islamabad şehirlerindeki yerel özel sektör banka çalışanlarına ilişkin yapılan araştırmada, örgütsel sinizm ile işten ayrılma arasında pozitif bir korelasyonun olduğu sonucuna varılmıştır (Khan, 2014).

Türkmen ve Aykaç (2017) beş yıldızlı turizm işletmesi çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Özdemir ve Tekin'in (2018) kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilere yönelik yaptığı araştırmada, duyuşsal boyutun diğergamlık ve sivil erdem boyutlarını ve davranışsal boyutun diğergamlık, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Akyüz ve diğerleri (2019) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel davranış boyutları 19 boyutta incelenmiştir.

Tokmak (2019) il güvenliği sağlayan personelin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin yönünü ve etkisini araştırmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel sinizm tutumunun azaltılmasında, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığının etkisi olduğu belirlenmiştir.

2020 yılında yapılan çalışmada, Minia General hastahanesinde çalışan hemşirelerde örgütsel sinizmin işe gömülmüşlük ve örgütsel vatandaşlık davranışa etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Örgütsel sinizm ile işe gömülmüşlük ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Ibtisam ve Rasha, 2020).

İstanbul ilindeki reklam ajanslarında çalışanlara yönelik çalışmada da örgütsel sinizm boyutu ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Diktaş ve Özgeldi, 2020).

Yapılan başka bir çalışmada İskenderiye Valiliği'ndeki iki devlet hastanesindeki hemşireler tarafından algılanan örgütsel sinizm ile hemşirenin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma İskenderiye Ana Üniversite Hastanesi ve Abouquire İhtisas Devlet Hastanesi'nde çalışan 534 hemşire personeline yapılmıştır. Sonuç olarak örgütsel sinizmin hemşirelerin çalışma niyetleri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir (El-liethiey ve Atalla, 2021).

Sadiqe ve ark. (2021) Delhi'deki otelcilik sektöründe çalışanlar arasında örgütsel sinizm ve işten ayrılma gibi duyguların yaygın olmasına rağmen örgütsel sinizm davranışının işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı çıkarımını yapmıştır.

2021 yılında yapılan diğer bir çalışmada ise yapısal eşitlik modellemesi ile örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve örgütsel desteğin bu ilişkide aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarının işten ayrılma niyetinin önemli yordayıcıları olduğu tespit edilmiştir (Çiçek ve ark. 2021).

2 MATERYAL VE YÖNTEM

2.1 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini, Trabzon-Arsin organize sanayi sitesinde ve Trabzon mobilyacılar sitesinde faaliyet gösteren orman ürünleri (mobilya ve kereste) işletmelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Anket formu mobilya ve kereste işletmelerinde çalışan 315 kişiye uygulanmıştır. Ancak, mantıksal hatalardan ve eksik ifadelerden dolayı 305 anket değerlendirmeye alınmıştır. Çalışanlara anket formu yüz yüze şeklinde uygulanmıştır.

2.2 Veri Toplama Yöntemleri

Çalışma kapsamında hazırlanan anket formu dört ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm çalışmaya katılan çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla sorulan ifadelerden oluşmaktadır. İkinci bölümde katılımcıların örgütsel sinizm algılarını belirleyen ifadeler yer almaktadır ve bunun için Örgütsel Sinizm ölçeği kullanılmıştır. Diğer bölümlerde ise sırasıyla katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve işten ayrılma niyetlerini ölçmek için kullanılan ifadeler yer almaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları için örgütsel vatandaşlık davranış ölçeği ve işten ayrılma niyeti için ise işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti ile ilgili hazırlanan ifadeler Beşli Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Örgütsel sinizm ölçeği olarak Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen, Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve güvenilirliği test edilmiş ve daha önceden birçok çalışmada da kullanılmış olan ölçek kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan bu ölçek 13 sorudan ve 3 boyuttan (bilişsel, duygusal ve davranışsal) oluşmaktadır. Bilişsel boyutunda 5 ifade, duygusal boyutunda 4 ifade, davranışsal boyutunda 4 ifade yer almaktadır. Cronbach Alpha katsayısının 0.40'dan büyük olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1999). Örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.927 çıkmıştır. Örgütsel sinizmin alt boyutlarının Alpha değerleri ise şu şekilde çıkmıştır: Bilişsel

boyutunun 0.911, duyuşsal boyutunun 0.968 ve davranışsal boyutunun 0.854'tür. Örgütsel Sinizm ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığını analiz etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümü ve Bartlett's Küresellik Testi uygulanmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin KMO değeri 0.910 ve Bartlett test sonucu 0.000 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlara göre verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir. Faktör analizi sonucunda örgütsel sinizm ölçeğinin 3 faktörden toplandığı bulunmuştur. Bu üç faktör toplam varyansın %78.82'sini açıklamaktadır. 1. faktörde (Bilişsel) 5 ifade, 2. faktörde (Duyuşsal) 4 ifade ve 3. faktörde (Davranışsal) 4 ifade yer almaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğinin literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir. Bilişsel boyuttaki ifadelerin faktör yükleri 0.774 ile 0.840 arasında, duyuşsal boyuttaki ifadelerin faktör yükleri 0.887 ile 0.918 arasında ve davranışsal boyuttaki ifadelerin faktör yükleri ise 0.727 ile 0.819 arasında değişmektedir.

Tablo 1. Örgütsel sinizm ölçeğinin KMO ve Barlett testi ve faktör analizi sonuçları

İfadeler	Faktör 1 (Bilişsel)	Faktör 2 (Duyuşsal)	Faktör 3 (Davranışsal)
İfade 1	0.774		
İfade 2	0.840		
İfade 3	0.809		
İfade 4	0.797		
İfade 5	0.775		
İfade 6		0.887	
İfade 7		0.918	
İfade 8		0.906	
İfade 9		0.897	
İfade 10			0.727
İfade 11			0.819
İfade 12			0.797
İfade 13			0.785
Özdeğer	7.065	1.758	1.423
Varyansı Açıklama Yüzdesi	54.349	13.524	10.947
Toplam Varyans Yüzdesi	54.349	67.873	78.820
KMO Değeri		0.910	
Barlett Küresellik Testi (p)		0.000	

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Bolat ve Bolat'ın (2008) otel işletmelerine yönelik yaptığı çalışmada kullandığı örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek, yardımlaşma, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş boyuttan ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda, aslında 5 boyuttan oluşan ölçek 4 boyutta toplanmıştır. Yardımlaşma boyutu ile nezaket boyutu tek bir boyut altında toplanmıştır. Polat ve Celep (2008) tarafından yapılan araştırmada benzer sonuç çıkmıştır. Bu çalışmada yardımlaşma boyutunda 8 ifade, vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem boyutlarında ise 4 ifade yer almaktadır. Yardımlaşma boyutunun faktör yükleri 0.631 ile 0.796 arasında, vicdanlılık boyutunun faktör yükleri 0.638 ile 0.767 arasında, sportmenlik boyutunun faktör yükleri 0.547 ile 0.750 arasında ve son olarak sivil erdem boyutunun faktör yükleri 0.766 ile 0.835 arasında değişmektedir. Tablo 2'deki KMO (0.924) ve Barlett test ($p=0.000$) değerleri incelendiğinde ise ölçeğin faktör analizine uygun olduğu da görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutlarının güvenilirlik değerleri şu şekilde bulunmuştur: yardımlaşma 0.946, vicdanlılık 0.905, sportmenlik 0.581 ve sivil erdem 0.901'dir. Tüm ölçeğin güvenilirlik değeri ise 0.939 olarak bulunmuştur.

Tablo 2. Örgütsel vatandaşlık davranış ölçeğinin KMO ve Barlett testi ve faktör analizi sonuçları

İfadeler	Faktör 1 (Yardımlaşma)	Faktör 2 (Sivil erdem)	Faktör 3 (Vicdanlılık)	Faktör 4 (Sportmenlik)
İfade 19	0.777			
İfade 20	0.779			
İfade 21	0.796			
İfade 22	0.770			
İfade 23			0.767	
İfade 24			0.673	
İfade 25			0.682	
İfade 26			0.638	
İfade 27	0.791			
İfade 28	0.774			
İfade 29	0.783			

İfade 30	0.631			
İfade 31				0.750
İfade 32				0.730
İfade 33				0.659
İfade 34				-0.547
İfade 35		0.797		
İfade 36		0.833		
İfade 37		0.835		
İfade 38		0.766		
Özdeğer	10.268	2.171	1.355	1.160
Varyansı Açıklama Yüzdesi	51.342	10.855	6.776	5.801
Toplam Varyans Yüzdesi	51.342	62.197	68.973	74.774
KMO Değeri			0.924	
Barlett Küresellik Testi (p)			0.000	

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: İşten ayrılma niyeti ölçeği olarak Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından kullanılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5 ifadeden oluşmaktadır ve tek boyutludur. Ölçeğin güvenirliği 0.639 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda da ölçeğin tek faktörlü olduğu bulunmuştur. Ölçeğin faktör yükleri 0.874 ile 0.973 arasında değişmektedir. Bu tek faktör toplam varyansın %89.541'ini açıklamaktadır. Ölçeğin KMO değeri 0.89 ve Barlett küresellik testi (p) anlamlı çıkmıştır.

Tablo 3. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin KMO ve Barlett testi ve faktör analizi sonuçları

İfadeler	Faktör 1
İfade 14	0.946
İfade 15	0.972
İfade 16	0.973
İfade 17	0.962
İfade 18	-0.874
Özdeğer	4.477
Varyansı Açıklama Yüzdesi	89.541
Toplam Varyans Yüzdesi	89.541
KMO Değeri	0.890
Barlett Küresellik Testi (p)	0.000

2.3 Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında elde edilen veriler, SPSS 15.0 istatistik paket programı vasıtasıyla analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde tanımlayıcı istatistik analizi, bağımsız örneklem T-testi, tek yönlü ANOVA testi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis testi, Pearson korelasyon analizi, çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır.



3 BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1 Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Örnekleme oluşturan katılımcıların % 81.6'sı erkek ve % 18.4'ü kadındır. Yaş grubu bakımından çalışanların % 29.8'i 34-41 yaş aralığında, % 29.5'i 42 yaş ve üstü, % 26.6'sı 26-33 yaş aralığında ve % 14.1'i 18-25 yaş aralığındadır. Anket çalışmasına katılan çalışanların % 73.8'i evli, % 26.2'si ise bekârdır. Katılımcıların çoğunluğu (% 72.4) 3500 TL ve aşağısında bir ücret almaktadır. Eğitim durumu açısından çalışanların % 43.9'u ilköğretim mezunu, % 37.4'ü lise mezunu, % 11.2'si lisans veya lisansüstü mezunudur. Önlisans mezunu olanların oranı % 10'un (% 7.5) altındadır. Ankete katılanların çoğunluğunu (% 82) işçi ve idari personel oluşturmaktadır. İşletmedeki çalışma süresi bakımından incelendiğinde, çalışanların % 40'ından fazlası 5 yıl ve aşağı süre boyunca şuanki bulunduğu işletmede çalıştığını söylemiştir. 6-10 yıl arasında çalışanların oranı % 29.8 iken 11 yıl ve üzeri çalışanların oranı ise % 23.3'tür. Katılımcıların % 67.5'i mobilya sektöründe çalışırken, % 32.5'i kereste sektöründe çalışmaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların demografik özellikleri

Demografik Özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	56	18.4
	Erkek	249	81.6
Medeni Durum	Evli	225	73.8
	Bekar	80	26.2
Yaş	18-25	43	14.1
	26-33	81	26.6
	34-41	91	29.8
	42 yaş ve üstü	90	29.5
Gelir	2500 TL ve aşağısı	73	23.9
	2501-3500 TL	148	48.5
	3501-4500 TL	59	19.3
	4501 TL ve üstü	25	8.2
Eğitim Durumu	İlkokul	50	16.4
	Ortaokul	84	27.5
	Lise	114	37.4
	Önlisans	23	7.5
İşletmedeki Pozisyon	Lisans ve üzeri	34	11.2
	Yönetici	55	18

	Personel (işçi ve idari)	250	82
	0-5 yıl	143	46.9
	6-10 yıl	91	29.8
Çalışma Süresi	11-15 yıl	35	11.5
	16-20 yıl	10	3.3
	21 yıl ve üstü	26	8.5
Sektör	Kereste	99	32.5
	Mobilya	206	67.5

3.2 Tanımlayıcı İstatistik Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 5'teki tanımlayıcı analiz sonuçlarına göre, Trabzon'da orman ürünleri sektöründe çalışanların bilişsel ($\bar{x}$ =2.52) ve duyuşsal ($\bar{x}$ =2.10) örgütsel sinizm boyutlarının puan ortalamaları düşük düzeyde iken, davranışsal ($\bar{x}$ =2.73) boyutunun puan ortalaması orta düzeyde çıkmıştır. Örgütsel sinizm boyutu genel olarak değerlendirildiğinde puan ortalamasının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından yardımlaşma ($\bar{x}$ =4.28) boyutunun puan ortalaması yüksek düzeyde iken, sportmenlik ($\bar{x}$ =3.46), vicdanlılık ($\bar{x}$ =4.11) ve sivil erdem ($\bar{x}$ =4.12) boyutlarının puan ortalamaları orta düzeyde çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ($\bar{x}$ =4.07) boyutu ise orta düzeydedir.

Ankete katılan çalışanların işten ayrılma niyetinin ($\bar{x}$ =2.47) düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, katılımcıların çalıştığı işletmeden pek ayrılmayı düşünmediği görülmektedir.

Tablo 5. Ölçeklerin ve alt boyutların tanımlayıcı istatistikleri

Ölçek ve Alt Boyutlar	Min.	Mak.	$\bar{X}$	SS
Örgütsel Sinizm Ölçeği	1	5	2.4541	0.8125
Bilişsel	1	5	2.5186	0.9868
Duyuşsal	1	5	2.1035	0.9634
Davranışsal	1	5	2.7246	0.9832
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	1	5	4.0465	0.6216
Yardımlaşma	1	5	4.2751	0.7723
Vicdanlılık	1	5	4.1050	0.8057
Sportmenlik	1	5	3.4560	0.5856
Sivil erdem	1	5	4.1158	0.7427
İşten Ayrılma Ölçeği	1	5	2.4656	0.7029

3.3 Demografik Özelliklere Göre Örgütsel Sinizm, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Boyutlarının Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Çalışanların demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, gelir, işletmedeki pozisyon ve çalışma süresi) göre örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma boyutlarının puan ortalamaları farklılaşma gösterip göstermediği tespit edilmiştir ve ilk olarak çalışmada kullanılan verilerin normal dağılıma uygunluğu basıklık ve çarpıklık değerleri ile test edilmiştir. Örgütsel sinizm değişkenin basıklık değeri 0.395 ve çarpıklık değeri -0.324, örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenin basıklık değeri -1.535 ve çarpıklık değeri 4.063 ve işten ayrılma değişkenin basıklık değeri 0.968 ve çarpıklık değeri 0.518 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilgili verilerin normal dağılıma uygun olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili verilerin ise normal dağılıma uygun olmadığı belirlenmiştir. Çünkü verilerin normal dağılıma uygun olması için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Veriler normal dağılıma uygun olduğundan dolayı çalışanların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti boyutlarının puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum, işletmedeki pozisyona ve işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Bağımsız Örneklem T-testi ve çalışanların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti boyutlarının puan ortalamalarının yaş, eğitim, gelir ve çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Veriler normal dağılıma uygun olmadığından dolayı ise örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunun puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum, işletmedeki pozisyona ve işletme faaliyet gösterdiği sektöre göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Mann Whitney U testi ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunun puan ortalamalarının yaş, eğitim, gelir ve çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Bağımsız örneklem T-testine ilişkin sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Demografik özelliklere ilişkin bağımsız örneklem T- testi sonuçları

Değişken		Örgütsel sinizm			İşten ayrılma niyeti		
		Ortalama	t	p	Ortalama	t	p
Cinsiyet	Erkek	2.5277	3.976	0.000	2.5044	2.046	0.042
	Kadın	2.1268			2.2929		
Medeni Durum	Evli	2.4660	0.430	0.668	2.4436	-0.798	0.427
	Bekar	2.4205			2.5275		
İşletmedeki Pozisyon	Yönetici	2.0261	-5.833	0.000	2.2250	-3.124	0.002
	Personel	2.5677			2.5295		
Sektör	Kereste	2.6749	3.346	0.001	2.5232	0.993	0.321
	Mobilya	2.3479			2.4379		

Tablo 6'daki bağımsız örneklem t-testi sonuçları incelendiğinde, çalışanların örgütsel sinizm algılarının puan ortalaması cinsiyete ($p=0.000<0.05$), çalışanların işletmedeki pozisyona ($p=0.000<0.05$) ve işletmenin bulunduğu sektöre ($p=0.001<0.05$) göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Çalışanların işten ayrılma niyetinin puan ortalaması ise cinsiyete ($p=0.042<0.05$) ve işletmedeki pozisyona ($p=0.002<0.05$) göre farklılık göstermektedir.

Tablo 7. Demografik özelliklere ilişkin tek yönlü ANOVA testi sonuçları

Değişken		Örgütsel sinizm			İşten ayrılma niyeti		
		Ortalama	F	p	Ortalama	F	p
Yaş	18-25	2.4177	0.213	0.888	2.6744	2.834	0.038
	26-33	2.4142			2.3407		
	34-41	2.5053			2.5451		
	42 ve üstü	2.4556			2.3978		
Eğitim Durumu	İlkokul	2.6474	3.289	0.012	2.4480	1.676	0.155
	Ortaokul	2.6225			2.5905		
	Lise	2.3644			2.4246		
	Önlisans	2.2400			2.5652		
Gelir	Lisans ve üstü	2.1991	3.205	0.024	2.2529	2.879	0.036
	2500 TL ve aşağısı	2.3038			2.5014		
	2501-3500 TL	2.5880			2.5541		
	3501-4500 TL	2.4186			2.2780		
Çalışma Süresi	4501 TL ve üstü	2.1832	1.132	0.342	2.2800	1.973	0.099
	0-5 yıl	2.4589			2.5273		
	6-10 yıl	2.5489			2.4681		
	11-15 yıl	2.2126			2.2343		
	16-20 yıl	2.5150			2.1200		
	21 yıl ve üstü	2.3973			2.5615		

Tablo 7’de ise tek yönlü ANOVA testi sonuçları yer almaktadır. ANOVA testi sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel sinizm algılarının puan ortalaması eğitim düzeyine ($p=0.012<0.05$) ve gelir düzeyine ($p=0.024<0.05$) göre değişiklik gösterirken, çalışanların işten ayrılma niyetinin puan ortalaması yaş ($p=0.038<0.05$) ve gelir düzeyine ($p=0.036<0.05$) göre değişiklik göstermektedir.

Tablo 8. Mann Whitney U testi sonuçları

Değişken		Örgütsel vatandaşlık davranışı		
		Sıra Ort.	U	p
Yaş	Erkek	151.92	6702.5	0.651
	Kadın	157.81		
Medeni durum	Evli	156.34	8248.5	0.266
	Bekar	143.61		
İşletmedeki pozisyon	Yönetici	160.88	7207.5	0.420
	Personel	150.91		
Sektör	Kereste	133.13	8230	0.006
	Mobilya	162.55		

Tablo 8 incelendiğinde, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığı işletmenin bulunduğu sektöre göre istatistiksel açıdan farklılaşma göstermektedir ($p=0.006<0.05$).

Tablo 9. Kruskal Wallis testi sonuçları

Değişken		Sıra Ort.	Örgütsel vatandaşlık davranışı		
			χ^2	p	Farklılık
Yaş	18-25	130.90	5.380	0.146	-
	26-33	158.66			-
	34-41	146.16			-
	42 ve üstü	165.38			-
	İlkokul	168.92			-
Eğitim durumu	Ortaokul	141.91	4.850	0.303	-
	Lise	147.37			-
	Önlisans	169.63			-
	Lisans ve üstü	164.62			-
Gelir	2500 TL ve aşağısı	141.81	7.911	0.048	2500 TL ve aşağısı ile
	2501-3500 TL	147.60			3501-4500 TL
	3501-4500 TL	181.42			2501-3500 TL ile
	4501 TL ve üstü	150.58			3501-4500 TL
	0-5 yıl	144.95			-
Çalışma süresi	6-10 yıl	150.14	7.738	0.102	-
	11-15 yıl	176.04			-
	16-20 yıl	208.90			-
	21 yıl ve üstü	154.79			-

Tablo 9’deki Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre ise, orman ürünleri endüstrisinde çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığının çalışanların gelir

durumlarına göre farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p=0.048<0.05$). Oluşan bu farklılığın hangi gelir düzeyleri arasında olduğunu belirlemek için ise Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Testin sonuçlarına göre; 2500 TL ve aşağısında ücret alan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranış sergileme sıklığı 3501 TL ile 4500 TL arasında ücret alan çalışanlara göre daha az bulunmuştur. 4501 TL ve üzerinde ücret alan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranış sergileme sıklığı ise 3501 ile 4500 TL arasında ücret alan çalışanlara göre daha fazladır.

3.4 Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 10 ve 11’de değişkenler arasındaki korelasyon sonuçları görülmektedir. Genellikle, r değeri 0.70’den büyük ise değişkenler arasında “güçlü” bir ilişki, r değeri 0.40 ile 0.70 arasında ise “orta düzeyde” bir ilişki ve r değeri 0.20 ile 0.40 arasında ise “zayıf” bir ilişki olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca r değeri 0.20’den küçük ise “ihmal edilecek” bir ilişki olarak vasıflandırılmaktadır (Sökmen, 2000).

Örgütsel sinizm boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranış boyutu arasında zayıf düzeyde ($r = 0.204$) ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel sinizm boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranış alt boyutları arasında ilişki şu şekildedir: yardımlaşma ($r = 0.162$), vicdanlılık ($r = 0.196$) ve sportmenlik ($r = 0.129$) boyutları ile negatif ve ihmal edilecek ve sivil erdem boyutu ($r = 0.468$) ile negatif ve zayıf düzeydedir.

Örgütsel sinizm boyutunun alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranış boyutu ve alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranış boyutu ile bilişsel ($r = 0.627$) ve duyuşsal ($r = 0.509$) boyutları arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranış boyutu ile davranışsal boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Bilişsel boyutu ile yardımlaşma ($r = 0.152$), vicdanlılık ($r = 0.161$), sportmenlik ($r = 0.141$) boyutları arasında negatif ve ihmal edilecek düzeyde ve sivil erdem ($r = 0.241$) ile negatif ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Duyuşsal boyutu ile yardımlaşma ($r = 0.221$) ve vicdanlılık ($r = 0.204$) boyutları arasında negatif ve zayıf ve sivil erdem ($r = 0.191$) ihmal edilecek bir ilişki

bulunmaktadır. Duyuşsal boyutu ile sportmenlik boyutu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Davranışsal boyutu ile vicdanlılık boyutu ($r = 0.125$) arasında negatif ve ihmal edilecek bir ilişki bulunmakta olup, yardımlaşma, sportmenlik ve sivil erdem boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Erdoğan ve Bedük (2013) tarafından yapılan çalışmada bilişsel sinizm ile nezaket, centilmenlik ve sivil erdem arasında anlamlı ve negatif; duyuşsal sinizm ile centilmenlik ve sivil erdem arasında anlamlı ve negatif; davranışsal sinizm ile özgecilik arasında anlamlı ve pozitif; davranışsal sinizm ile centilmenlik arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Genel olarak değerlendirildiğinde ise örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Mete ve Serin (2015) ve Tazegül Aydın (2017) tarafından öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda da örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Somunoğlu İkinci ve arkadaşları (2018) tarafından hastane çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada sportmenlik ile örgütsel sinizm boyutları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Hastane çalışanlarına yönelik başka bir çalışmada da örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur (Lee ve Kim, 2018). Kamu çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada duyuşsal sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Işık ve Candan, 2019). 2019 yılında yapılan başka bir çalışmada ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Tokmak, 2019).

Tablo 11'deki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde ise, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ($r = 0.493$) arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm alt boyutları (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) arasında da pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalar ile bu çalışma arasında benzerliklerin olduğu görülmektedir. Pakistan'daki banka çalışanlarına yönelik yapılan araştırmada örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Khan, 2014). Ay ve Ünal (2016) ve Nazir ve

arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada sağlık sektöründe çalışanların örgütsel sinizm algıları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. İstanbul ilindeki reklam ajanslarında çalışanlara yönelik çalışmada örgütsel sinizm boyutu ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Diktaş ve Özgeldi, 2020). 2020 yılında yapılan diğer bir çalışmada da örgütsel sinizm algısındaki artışın işten ayrılma niyetindeki artışa yol açacağı bulunmuştur (Akşit Aşık, 2020). Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki olan başka çalışmalarda mevcuttur (Çınar ve ark. 2014; Güzel ve Ayazlar, 2014; Yasım ve Uğur, 2016; Beheiri ve ark. 2018; Demirci ve Tekiner, 2019; Canbek ve Kanbur, 2019).

Tablo 10. Örgütsel sinizm boyutu ve alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu ve alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1: Bilişsel	1							
2: Duyuşsal	0.551**	1						
3: Davranışsal	0.556**	0.482**	1					
4: ÖSÖ (Genel)	0.873**	0.801**	0.807**	1				
5: Yardımlaşma	-0.152**	-0.221**	-0.028	-0.162**	1			
6: Vicdanlılık	-0.161**	-0.204**	-0.125*	-0.196**	0.689**	1		
7: Sportmenlik	-0.141**	-0.088	-0.083	-0.129*	0.523**	0.610**	1	
8: Sivil erdem	-0.241**	-0.191**	-0.060	-0.204**	0.578**	0.587**	0.586**	1
9: ÖVDÖ (Genel)	-0.201**	-0.225**	-0.078	-0.204**	0.911**	0.856**	0.743**	0.786**

**p<0.01; *p<0.05

Tablo 11. Örgütsel sinizm boyutu ve alt boyutları ile ve işten ayrılma niyeti boyutu arasındaki korelasyon değerleri

Değişkenler	1	2	3	4
1: Bilişsel	1			
2: Duyuşsal	0.551**	1		
3: Davranışsal	0.556**	0.482**	1	
4: ÖSÖ (Genel)	0.873**	0.801**	0.807**	1
5: İşten Ayrılma Niyeti	0.460**	0.366**	0.390**	0.493**

**p<0.01; *p<0.05

3.5 Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel sinizm boyutu ve alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edildikten sonra örgütsel sinizm ve alt boyutlarının örgütsel

vatandaşlık ve alt boyutlarına ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek için regresyon analizinden yararlanılmıştır. Kullanılan regresyon analizinde örgütsel sinizm ve alt boyutları bağımsız değişkeni gösterirken, örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti bağımlı değişkeni göstermektedir. Analiz sonucunda toplam 6 adet regresyon modeli oluşturulmuştur ve bu modellerin 5'i örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları ile ilişkiliyken (Tablo 12), 1'i işten ayrılma niyeti ile ilişkilidir (Tablo 13). Modellerde kullanılan değişkenler arasında otokorelasyon olup olmadığını belirlemek için ise Durbin-Watson testi kullanılmıştır. Tablo 12 ve 13 incelendiğinde, Durbin-Watson değerleri 1.5 ile 2.5 arasında olduğu için bulunan modellerde otokorelasyon olmadığı anlaşılmaktadır (Kalaycı, 2016).

Birinci model incelendiğinde, bağımsız değişkenlerden duyuşsal ve davranışsal boyutları % 95 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı olup, bağımlı değişken olan yardımlaşma boyutu üzerinde sırasıyla % 23.3 oranında negatif ve % 14.2 oranında pozitif yönde bir etkiye bulunmaktadır. Yani, yardımlaşmanın gelişmesinde duyuşsallığın olumlu ve davranışsallığın olumsuz bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Modelde kullanılan bağımsız değişkenlerin (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) bağımlı değişkende (yardımlaşma) meydana gelen değişimi açıklama oranı % 5.4 olarak gerçekleşmiştir. Bilişsel boyutunun ise istatistiksel olarak yardımlaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Oluşturulan modellerden ikincisi incelendiğinde, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışının vicdanlılık boyutunda meydana gelen değişimi açıklama oranı % 4.5 olarak gerçekleşmiştir. Sadece duyuşsal boyutu istatistiksel olarak anlamlıdır ve duyuşsal ($\beta = \% 16.3$) boyutu vicdanlılık boyutu üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Bilişsel ve davranışsal boyutlarının vicdanlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Sportmenlik boyutu için oluşturulan modelde, sportmenlik boyutu üzerinde örgütsel sinizm boyutlarının (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Diğer modelde, sivil erdem boyutunun % 7.5'u bağımsız değişken olan bilişsel ve davranışsal boyutları tarafından açıklanmaktadır. Bilişsel boyutunun sivil erdem boyutuna etkisi ($\beta = \% 25.1$) olumsuzken, davranışsal ($\beta = \% 13.7$) boyutunun etkisi ise

olumludur. Duyuşsal boyutunun sivil erdem boyutu üzerine anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 12’de yer alan son modelde ise, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutu üzerinde % 15.1 oranı ile bilişsel ve % 18.9 oranı ile duyuşsal boyutları negatif bir etkiye sahip olup, bu etki de istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu iki boyutun örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunda meydana gelen değişimi açıklama oranı ise % 6.5 olarak gerçekleşmiştir. Davranışsal boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

Ertosun ve arkadaşları (2016) yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip bir işletmede çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığının düşük olacağını ifade etmişlerdir. Özdemir ve Tekin (2018) örgütsel sinizmin alt boyutlarından biri olan duyuşsal boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık ve sivil erdem alt boyutlarını ve örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışının diğergamlık, centilmenlik ve sivil erdem alt boyutlarını negatif olarak etkilediğini bulmuşlardır. Işık ve Candan (2019) ise örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Ancak bu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı sonucunu elde etmişlerdir.

Tablo 12. Örgütsel sinizm boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon sonuçları

Değişkenler (Model 1)	Yardımlaşma				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	4.567	0.139		32.797	0.000
Bilişsel	-0.081	0.057	-0.103	-1.414	0.158
Duyuşsal	-0.187	0.055	-0.233	-3.368	0.001
Davranışsal	0.111	0.054	0.142	2.044	0.042
				Durbin Watson=	
R= 0.252	R ² = 0.054	F= 6.775		1.735	0.000
Değişkenler (Model 2)	Vicdanlılık				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	4.548	0.147		31.001	0.000
Bilişsel	-0.053	0.060	-0.065	-0.890	0.374
Duyuşsal	-0.136	0.058	-0.163	-2.334	0.020
Davranışsal	-0.008	0.057	-0.010	-0.139	0.890
				Durbin Watson=	
R= 0.212	R ² = 0.045	F= 4.714		1.718	0.003
Değişkenler (Model 3)	Sportmenlik				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3.676	0.108		34.040	0.000
Bilişsel	-0.078	0.044	-0.132	-1.772	0.077
Duyuşsal	-0.009	0.043	-0.014	-0.201	0.840
Davranışsal	-0.002	0.042	-0.003	-0.037	0.970

R= 0.142	R ² = 0.020	F= 2.061	Durbin Watson=		
			1.701		
Değişkenler	Sivil erdem				
(Model 4)	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	4.503	0.133		33.844	0.000
Bilişsel	-0.189	0.054	-0.251	-3.472	0.001
Duyuşsal	-0.092	0.053	-0.119	-1.733	0.084
Davranışsal	0.103	0.052	0.137	1.987	0.048
			Durbin Watson=		
R= 0.274	R ² = 0.075	F= 8.141	1.849		
Değişkenler	Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği				
(Model 5)	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	4.374	0.112		39.071	0.000
Bilişsel	-0.095	0.046	-0.151	-2.069	0.039
Duyuşsal	-0.122	0.045	-0.189	-2.734	0.007
Davranışsal	0.061	0.044	0.097	1.401	0.162
			Durbin Watson=		
R= 0.255	R ² = 0.065	F= 6.986	1.747		
			0.000		

Tablo 13 incelendiğinde, örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel ve davranışsal boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bilişsel boyutunun etki oranı % 30.2 iken, davranışsal boyutunun etki oranı % 16.3'tür. Bilişsel ve davranışsal boyutlarının işten ayrılma niyetindeki değişimi açıklama oranı % 24.7 olarak gerçekleşmiştir.

Farklı alanlarda yapılmış çalışmalarda ise benzer sonuçlar çıkmıştır: Mesci (2014) tarafından hotel çalışanlarının örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi araştırılmış ve örgütsel sinizm boyutlarının işten ayrılma niyetini etkilediği belirlenmiştir. Gökçe ve diğerlerinin (2017) Diyarbakır ilinde faaliyet gösteren kamu hastanelerinde çalışan personele yönelik yaptığı araştırmada, örgütsel sinizm derecesi artıkça, çalışanlarda işten ayrılma niyetinin artacağı tespit edilmiştir. Mısır'da gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletmeye yapılan çalışmada, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini tespit edilmiştir (Beheiri ve ark. 2018). Demirci ve Tekiner (2019) de örgütsel sinizmin çalışanların işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini bulmuşlardır. Reklam ajansı çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada ise örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Diktaş ve Özgeldi, 2020).

Tablo 13. Örgütsel sinizm boyutlarının işten ayrılma niyeti ölçeği üzerindeki etkisine ilişkin regresyon sonuçları

Değişkenler (Model 6)	İşten ayrılma niyeti				
	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	1.420	0.114		12.492	0.000
Bilişsel	0.215	0.047	0.302	4.628	0.000
Duyuşsal	0.088	0.045	0.121	1.949	0.052
Davranışsal	0.117	0.044	0.163	2.628	0.009
R= 0.497	R ² = 0.247	F= 32.872	Durbin Watson=		0.000
			1.723		

4 SONUÇ VE ÖNERİLER

Orman ürünleri (kereste ve mobilya) sektöründe çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme sıklığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ile ilgili bir araştırma bulunmamaktadır.

Yapılan bu çalışmada ilk olarak mobilya ve kereste sektöründe çalışanların örgütsel sinizm algılarının, örgütsel vatandaşlık davranış sergileme düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranış ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amacın yanında çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık davranış sergileme düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun için Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen, Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve güvenilirliği test edilmiş ve daha önceden birçok çalışmada da kullanılmış olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği”; Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından kullanılan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği; Bolat ve Bolat'ın (2008) kullandığı Örgütsel Vatandaşlık Davranış ölçeği kullanılmıştır.

Çalışanların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti boyutlarının puan ortalamalarının demografik özelliklere farklılaşma gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem T-testi ve Tek Yönlü ANOVA testi ile hesaplanmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutunun puan ortalamalarının demografik özelliklere göre farklılaşma gösterip göstermediği ise Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi ile hesaplanmıştır. Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi ve örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemek için ise çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Verileri değerlendirilmesi sonucunda, örgütsel sinizm boyutunun genel ortalaması düşük düzeyde çıkmıştır. Örgütsel sinizmin alt boyutları incelendiğinde, en yüksek puan ortalaması davranışsal boyutunda olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaya

sahip örgütsel sinizm boyutu ise duyuşsal boyutu çıkmıştır. Ankete katılan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranış gösterme eğilimi yükseğe yakın düzeyde çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları incelendiğinde, yardımlaşma boyutu en fazla puana sahipken, sportmenliğin en az puana sahip olduğu bulunmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu çalıştıkları işletmeden ayrılmayı düşünmediklerini söylemişlerdir.

Erkeklerin kadın çalışanlara, yönetici pozisyonun olmayan çalışanların yönetici pozisyonunda olanlara, kereste sektöründe çalışanların mobilya sektöründe çalışanlara ve 2501-3500 TL arasında ücret alan çalışanların 2500 TL ve aşağısı ve 3501 TL ve üzeri ücret alan çalışanlara göre daha fazla sinik tutum sergilediği belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça sinik tutumların azaldığı görülmektedir.

Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha işten ayrılma niyetinde olduğu belirlenmiştir. Yönetici pozisyonunda olmayan çalışanların işten ayrılma niyeti yönetici sınıfındaki çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. 18-25 ve 34-41 yaş aralığında olan çalışanların daha fazla işten ayrılmayı düşündüğü bulunmuştur. Son olarak, 3500 TL ve aşağısında ücret alan çalışanların işten ayrılma düzeyleri 3500 TL ve üzerinde ücret alan çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Mobilya sektöründe çalışanların örgütsel vatandaşlık davranış sergileme düzeyi kereste sektöründe çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. 2500 TL ve aşağısında ücret alan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranış sergileme sıklığı 3501 TL ile 4500 TL arasında ücret alan çalışanlara göre daha düşük; 4501 TL ve üzerinde ücret alan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranış sergileme sıklığı ise 3501 ile 4500 TL arasında ücret alan çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranış sergileme eğilimleri arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranış alt boyutları (yardımlaşma, sportmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem) arasında da negatif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Örgütsel sinizm boyutunun alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranış boyutu ve alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde şu sonuçlar bulunmuştur:

- Örgütsel vatandaşlık davranış boyutu ile bilişsel ve duyuşsal boyutları arasında,
- Bilişsel boyutu ile yardımlaşma, vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem boyutları arasında,
- Duyuşsal boyutu ile yardımlaşma, vicdanlılık ve sivil erdem boyutları arasında ve
- Davranışsal boyutu ile vicdanlılık boyutu arasında negatif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm boyutu ve alt boyutları (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) ile işten ayrılma niyetleri arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre çalışanların örgütsel siniz tutumları ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri ve işten ayrılma düzeyleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edildikten sonra örgütsel sinizm tutumlarının örgütsel vatandaşlık davranış ve işten ayrılma üzerine etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır ve 6 adet regresyon modeli oluşturulmuştur. Regresyon analizi sonucunda, örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan bilişsel ve duyuşsal boyutların örgütsel vatandaşlık davranış boyutu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilirken, davranışsal boyutunun örgütsel vatandaşlık davranış üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranış için oluşturulan diğer regresyon sonuçları ise şu şekilde çıkmıştır ve bütün sonuçlar istatistiksel olarak anlamlıdır.

- Yardımlaşmanın gelişmesinde duyuşsallığın pozitif ve davranışsallığın olumsuz negatif bir etkiye,
- Duyuşsal boyutu sadece vicdanlılık boyutu üzerinde negatif bir etkiye,
- Bilişsel boyutu sivil erdem boyutu üzerinde negatif bir etkiye ve
- Davranışsal boyutu sivil erdem boyutu üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Son olarak, örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel ve davranışsal boyutları da çalışanların işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilemektedir.

Bu sonuçlardan sonra örgütler ve yöneticiler için şu önerilerde bulunabiliriz;

- Öncelikle sinizm nedenlerinin belirlenmesi gerekmektedir, bu nedenleri belirleyebilmek için ise etkin bir insan kaynakları yönetimi oluşturmak önemlidir.
- Yönetim kadrosunun, ülkemizde henüz yeni yeni bilinmeye başlanan örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık gibi kavramlar üzerine bilgi sahibi olmaları için hizmet içi eğitimlere tabi tutulması sağlanabilir.
- Yöneticiler, çalışanların örgüte bağlılığını yükseltecek, motivasyonlarını arttıracak organizasyonlar gerçekleştirmeli, çalışanlara işleri konusunda destek olup, gerekli koçluğu yerinde ve zamanında çalışanına sağlaması sağlanmalı.
- Çalışanın yönetici bazlı sorun yaşamaması için, yönetimin adil, şeffaf ve güven esaslı bir yönetim tarzını benimsemeli.
- Çalışanın iş yükü gereksiz arttırılmamalı, görev ve iş dağılımında adil davranılmalı.
- Çalışana örgüt için değerli olduğu hissettirilmeli ve alınan kararlarda yüksek çalışan katılımı sağlanmalı
- Ayrıca çalışanların ücret ve yan haklarında adil olunmalı, memnun edici iyileştirmeler ve düzenlemeler yapılmalı.

KAYNAKLAR

- Abraham, R., 2000. Organizational cynicism: Bases and consequences, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269–292.
- Akar, H., Çelik, O. T., 2019. Organizational justice and cynicism: A mixed method study at schools, *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8 (1), 189-200.
- Akşit Aşık, N., 2020. İşyerinde dışlanma ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(75), 735-747.
- Akyüz, İ., Saraç U., Ersen N., 2019 Örgütsel davranış boyutları ve Örgüt kültürü arasındaki ilişki: Ahşap panel levha örneği, *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 21(3), 793-802.
- Akyüz, K. C., 2006. Avrupa Birliği sürecinde Türkiye orman ürünleri sanayinin rekabet düzeyi, *ZKÜ Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 8(9), 83-94.
- Altınöz, M., Çöp, S., Sığındı, T., 2011. Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (21), 285-316.
- Andersson, L., 1996. Employee cynicism: An examination using a contract violation framework, *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418.
- Andersson, L., Bateman, T. S., 1997. Cynicism in the workplace: Some causes and effects, *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Arslan, N., Afat, N. 2019. Öğretmenlerin informal iletişim düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi, *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2 (1), 218-249.
- Avcı, A., 2015. Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal gelişimi ve eğitim örgütleri açısından etkileri, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12-2(24), 11-26.
- Ay, F. A., Ünal, Ö., 2016. The relationships between psychological contract, organizational cynicism and turnover intention, *Journal of International Health Sciences and Management*, 2(1), 102-112.
- Babajide, E. O., 2010. The influence of personal factors on workers' turnover intention in work organizations in South-West Nigeria, *Journal of Diversity Management*, 5(4), 1-10.

- Balay, R., Kaya, A., Cülha, A., 2013. Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14 (2), 123-143.
- Bateman, T. S., Organ, D. W. 1983. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship,” *Academy of Management Journal*, 26, 587–595.
- Beheiri, L. A., Ahmed, E. S., Aboul-Ela, G. M. B. E., 2018. Analyzing the effect of organization cynicism on intention to leave: a case study on Nola Cupcakes, *IOSR Journal of Business and Management*, 20(6), 20-26.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Walker, H.J., 2007. Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43 (3), 303–326.
- Bolat, O. İ, Bolat, T., 2008. Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Brandes, P., Castro, S. L., James, M.S. L., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., 2008. The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14 (3), 233-247.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., Dean, J. W., 1999. Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes, *Eastern Academy of Management best papers proceedings*, 150-153.
- Canbek, M., Kanbur, E., 2019. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde yaşın düzenleyici rolünün incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1493-1502.
- Cartwright, S., Holmes, N., 2006. The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism, *Human Resource Management Review*, 16 (2), 199-208.
- Chen, X.P., Hui, C., Sego, D. J., 1998. The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses, *Journal of Applied Psychology*, 83, 922-931.
- Cohen, A., Vigoda, E., 2000. Do good citizen make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel, *Administration and Society*, 32(5), 596-625.
- Cook, W. W., Medley, D. M., 1954. Proposed hostility and parasitic virtue scales for the MMPI, *Journal of Applied Psychology*, 38 (6), 414-418.

- Cotton, J. L., Tuttle, J. M., 1986. Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research, *Academy of Management Review*, 11(1), 55- 70.
- Çalışkan, A., Bekmezci, M., 2019. Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmini ve yaşam tatmininin rolü, sağlık kurumu çalışanları örneği, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(1), 381-431.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F., Aslan, İ., 2014. The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: a survey study in Erzurum/Turkey, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 429-437.
- Çiçek, B., Türkmenoğlu, M. A., Özbilgin, M., 2021. Examining the mediating role of organisational support on the relationship between organisational cynicism and turnover intention in technology firms in Istanbul, *Front. Psychol.*, 12, 1-12.
- DasMohapatra, M., Satpathy, I., Patnaik, B. C. M., 2019. Impact of dimensions of organizational citizenship behaviour on job satisfaction in information technology sector, *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(12), 2503-2508.
- Dayanıklıoğlu, S., 2017. Levha sektör değerlendirme raporu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Orman Ürünleri Meclisi, Yonga Levhacılar Derneği, <https://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2015/>.
- Dean, J. M., Brandes, P., Dharwadkar, R., 1998. Organizational cynicism, *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- De Bakker, E., 2006. Integrity and cynicism: Possibilities and constraints of moral communication, *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 20, 119-136.
- Demirci, U., Tekiner, M. A., 2019. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisi: kamu ve özel sektör farkı, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2306-2321.
- Diktaş, G., Özgeldi, M., 2020. Çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti konularında örgütsel sinizm ve sosyal zekânın rolü, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 11-28.
- Durrah, O., Chaudhary, M., Gharib, M., 2019. Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1203-1218.
- Efeoğlu, İ. E., İplik, E., 2011. Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (3), 343-360.

- El-liethiey, N. S. H., Atalla, A. D. G., 2021. Relationship between organizational cynicism and nurses' intension for turnover as perceived by nurses, *Egyptian Journal of Health Care*, 12(2), 383-397.
- Erdoğan, P., Bedük, A., 2013. Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma, *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 17-36
- Ergen, S., 2015. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertosun, A., Genç, N., Çekmecelioğlu, H. G., 2016. Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma, *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 43-53.
- Gavcar, E., Aytekin, A., Şen, S., 1999. Türkiye'de orman ürünleri endüstrisinin hammadde kaynakları ve karşılaştığı problemler, *Tr. J. of Agriculture and Forestry*, 23, 243-248.
- Graham, J. R., 1993. MMPI-2: Assessing personality and psychopathology, 2nd edition, Oxford University Press, New York.
- Gemlik, N., 2018. hastahane yöneticiliği temel yaklaşımlar ve öneriler, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Gökçe, S. G., Emhan, A., Özer, Z., Kaya, A., 2017. Sinizim, kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin analizi: sağlık sektöründe bir uygulama, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1), 81-92.
- Greenberg, J., Baron, R. A., 1999. Behavior in organizations, Seven edition, Pearson Education, US.
- Greenberg, J., Baron, R. A. 2003. Behaviour in organizations: understanding and managing the human side of work, 18th edition, Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Gürbüz, S., 2006. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Güzel, B., Ayazlar, G., 2014. Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmeleri araştırması, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 133-142.
- Hassan, A., 2002. Organizational justice as a determinant of organizational commitment and intention to leave, *Asian Academy of Management Journal*, 7(2), 55-66.

- Helvacı, M. A., Çetin, A., 2012. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi, *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7 (3), 1475-1497.
- Hinkin, T. R., Tracey, J. B., 2000. The Cost of Turnover: Putting a Price on the Learning Curve, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41, 14-21.
- Hochwarter, W. A., James, M., Johnson, D., Ferris, G. R., 2004. The interactive effects of politics perceptions and trait cynicism on work outcomes, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10, 44-58.
- Hsu, M. K., Jiang, J. J., Klein, G., Tang, Z., 2003. Perceived career incentives and intent to leave, *Information & Management*, 40, 361-369.
- Hulin, C. L., 2002. Effects of changes in job satisfaction levels on employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 52, 122-126.
- Ibtisam, A. M., Rasha, M. N. A., 2020. Organizational cynicism and its effect on staff nurses job embeddedness and organizational citizenship behaviors, *Biomedicine and Nursing*, 6(2), 10-21.
- Ismaeel, P. B., 2020. The effect of mobbing at workplace on employees intention to leave the job and the law of mobbing (a case study in governmental institutions in Erbil/Iraq), Master Thesis, Istanbul Okan University Institute of Social Sciences, İstanbul.
- Işık, M., Candan, H., 2019. Kamu çalışanlarında örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlığa etkisi: Karaman ili örneği, *International Journal of Economics, Politics, Humanities & Social Sciences*, 2(4), 265-281.
- Izgar, H., Ertekin, A. L., Deniz, M. E., 2009. Aynı iş kolunda çalışan sendikalı ve sendikasız işgörenlerin iş doyumu, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 105-114.
- İnce, M., Turan, Ş., 2011. Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's public institutions, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 34, 104-121.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., Haq, M., 2004. Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents, *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85.
- Johnson, J. L., O'leary-Kelly, A. M. 2003. The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627-647.
- Kalağan, G., Güzeller, C. O., 2010. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.

- Kalaycı, Ş., 2016. SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri, 7. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kanter, D. L., Mirvis, P. H., 1989. The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Karacaoğlu, K., İnce, F., 2012. Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği, *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karademir, M., 2016. Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, Ş. D., 2013. Örgütsel vatandaşlık davranışı, *Türk İdare Dergisi*, 476, 265-287.
- Khan, M. A., 2014. Organizational cynicism and employee turnover intention: Evidence from banking sector in Pakistan, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1), 30-41.
- Kılıç, S., Toker, K., 2020. Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Journal of Yasar University*, 15 (58), 288-303.
- Konovsky, A. M., Organ, W. D., 1996. Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 17, 253-266.
- Lacity, M. C., Iyer, V. V., Rudramuniyaiah, P. S., 2008. Turnover intentions of indian IS professionals, *Information Systems Frontiers*, 10(2), 225- 241.
- Lambert, E., Hogan, N., 2008. The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: a test of a causal model, *Criminal Justice Review*, 34(1), 96-118.
- Lee, S. H., Kim, K. J., 2018. The effect of organizational cynicism on organizational citizenship behavior among hospital nurses : moderating effects of coaching leadership, *The Korean Journal of Health Service Management*, 12(3), 53-62.
- LePine, J., Erez, A. and Johnson, D., 2002. The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65
- Lin, S. J., 1991. Relationship between compensation equity, procedural justice, organizational commitment and organizational citizenship behavior, Doctoral dissertation, National Chengchi University, Taiwan.

- Lobnikar, B., Pagon, M., 2004. The prevalence and nature of police cynicism in Slovenia, Mesko, G., Pagon, M., Dobovsek, B. (ed.), in: Policing in central and Eastern Europe: Dilemmas of contemporary criminal justice, University of Maribor, Ljubljana, 103-111.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, M. F. and Fetter, R., 1993. The Impact of organizational citizenship behavior on evaluations of salesperson performance, *Journal of Marketing*, 57 (January), 70-80.
- Mesci, M., 2014. The effect of organizational cynicism towards turn over: a case study in Antalya, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 183-209.
- Mete, Y. A., Serin, H., 2015. Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki, *Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 147-159.
- Mirvis, P. H., Kanter, D.L., 1991. Beyond demography: A psychographic profile of the workforce, *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Mishra, A. K., Spreitzer, G. M., 1998. Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign, *Acad. Manag. Rev.*, 23, 567-588.
- Motowidlo, S. J., 2000. Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management, *Human Resource Management Review*, 10(1), 115-126.
- Müftüoğlu, G.İ., 2011. Ormana dayalı sektörlerin dış ticarete rekabet gücü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Düzce.
- Nafei, W., 2014. Job attitudes as a mediator of the relationship between organizational cynicism and organizational citizenship behavior: an applied study on teaching hospital in Egypt, *International Journal of Business Administration*, 5(1), 31-52.
- Naktiyok, S., Topçuoğlu, E., Kaygın, E., 2020. Otel işgörenlerinin örgütsel sinizm algıları ve iş performansları arasındaki ilişki: Kars ilinde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1239-1255.
- Nazir, T., Ahmad, U.N.B.U., Nawab, S., Shah, S.F.H., 2016. Mediating role of organizational cynicism in relationship between role stressors and turnover intention: Evidence from healthcare sector of Pakistan, *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 199-204.
- Neiderhoffer, A., 1967. Behind the shield: The police in urban society, Doubleday & Company, New York.

- O'Connell, B. J., Holzman, H. H., Armandi, B. R., 1986. Police cynicism and the modes of adaptation, *Journal of Police Science & Administration*, 14 (4), 307-313.
- Organ, D. W., 1990. The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior (in B. M. Staw and L. L. Cumming (Eds), *Research in Organizational Behavior*), 12, 43-72, Greenwich, CT: JAI Press.
- Organ, D. W., 1988. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome, Lexington Books, Lexington.
- Organ, D. W., Rayn, K. 1995. A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior, *Personnel Psychology*, 48, 775-802.
- Organ, D.W., (1997). Organizational citizenship behaviour: It's construct clean-up time. *Journal Of Human Performance*. 10(2), 85-92.
- Özdamar, K., 1999. Paket Programlar ile istatistiksel veri analizi, 1.Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özdemir, B., Tekin, E., 2018. Örgütsel sinizm'in örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 129-150.
- Özgener, Ş., Öğüt, Ö., Kaplan, M., 2008. İş gören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm, Özdevicioğlu, M., Karadal, H., (Ed.) içinde *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, İlke Yayınevi, Ankara, 53-72.
- Panes, A. C., 2001. Is all well with teachers in public school?, *Journal of Educational Research*, 21 (1), 88-96.
- Parasuraman, A., Futrell, C. M., 1983. Demographics, job satisfaction, and propensity to leave of industrial salesmen, *Journal of Business Research*, 11(1). 33- 48.
- Pelit, E., Pelit, N., 2014. Mobbing ve örgütsel sinizm, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Pickford, H. C., Joy, G., 2016. Organizational citizenship behaviours definitions and dimensions, *Mutuality in Business*, Briefing Number 1, 1-10.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., 1997. The impact of organizational citizenship in organizational performance: Review and suggestion for future research, *Human Performance*, 10, 133-151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Bommer, W. H. 1996. Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors, *Journal of Management*, 22, 259-298.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R. 1990. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors, *Leadership Quarterly*, 1, 107–142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., Bachrach, D. G., 2000. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, M., Meydan, C. H., 2010. Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Polat, S., Celep, C., 2008. Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları, *Educational Administration: Theory and Practice*, 54, 307-331.
- Pratt, M. G., 1998. to be or not to be? central questions in organizational identification (Identity in organizations: developing theory through conversations, ed. D. Whetten ve P. Godfrey), Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 171-207.
- Purvanova, R. K., Bono, J. E., Dzieweczynski, J., 2006. Transformational leadership, job characteristics, and organizational citizenship performance, *Human Performance*, 19(1), 1-22.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., Austin, J. T., 1997. Understanding and managing cynicism about organizational change, *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48- 59.
- Rehan, M., Iqbal, M., Fatima, A., Nawabl, S., 2017. Organizational cynicism and its relationship with employee's performance in teaching hospitals of Pakistan, *Int. J. Econ. Manag. Sci.*, 6, 1–6.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., Mainous, A. G., 1988. Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction, *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sadiqe, M., Muzaffar, B., Wasif, M., 2021. Organizational cynicism and turnover intention in hotel industry at Delhi, *International Journal of Economics Business and Human Behaviour*, 2(1), 58-66.
- Sanderson, P., 2003. The Relationship Between Empowerment and Turnover Intentions in A Structured Environment: An Assessment of The Navy's Medical Service Corps, Doctoral Dissertation, Regent University, Virginia.

- Şahin, A., Erkiş, İ. U., Taşpınar, Y., 2013. Relationship between cynicism and commitment in organizations: A field study, The Clute Institute International Academic Conference, June 9-11, Paris, France, pp. 470-476.
- Şanal, M., 2013. Örgütsel vatandaşlık davranışının işletmeler açısından önemi, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 529-538.
- Seçkin, Ş. N., Çoban, R., 2017. Ücret düzeyinden tatmin, işte kalma niyeti ve yaşam tatmini ilişkisinde algılanan alternatif iş fırsatlarının düzenleyici rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 134-148.
- Scharmer, C. O. (2007). Theory U: Leading from the Future as it Emerges, (<http://www2.waisman.wisc.edu/cedd/naturalsupports/pdfs/summer/Theory.pdf>).
- Smith, C. A., Organ, D. W., Near, J. P., 1983. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents, *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Singh, P., Loncar, N., 2010., Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 65 (3). 470-490.
- Somech, A., Drach-Zahavy, A., 2004. Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 281-298.
- Somunoğlu İkinci S., Ünalın, D., Yurdakoş, K., 2018. Examination of relations between organizational citizenship behavior and organizational cynicism in the health sector, *Hacettepe Journal of Health Administration*, 21(3), 511-528.
- Sökmen, A., 2000. Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s.85.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., 2013. Using Multivariate Statistics. Sixth ed., Pearson, Boston.
- Takase, M., Maude, P., Manias, E., 2005. Nurses' job dissatisfaction and turnover intention: methodological myths and an alternative approach, *Nursing Health Sciences*, 7(3), 209-217.
- Tazegül Aydın, Y., 2017. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ ilçesi örneği, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Tett, R. P., Meyer, J. P., 1993. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

- Tınaztepe, C., 2012. Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 53-63.
- TOBB, 2016. Türkiye Orman Ürünleri Meclisi Sektör Raporu 2015. TOBB Yayınları, Ankara
- Tokmak, M., 2019. Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 53, 183-202.
- Torun, Y., 2016. Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir çalışma, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- TradeMap, 2021. Uluslararası ticaret merkezi, ticari istatistikler veri tabanı, <http://www.trademap.org/Index.aspx>, erişim tarihi: 07/04/2021
- Thiruvankadam, T., Yabesh Abraham Durairaj, I., 2017. Organizational citizenship behavior: its definitions and dimensions, *GE-International Journal of Management Research*, 5(5), 46-55.
- Tumwesigye, G., 2010. The relationship between perceived organisational support and turnover intentions in a developing country: the mediating role of organisational commitment, *African Journal of Business Management*, 4(6), 942-452.
- Türkmen, F., Aykac, E., 2017. The association between organizational cynicism and organizational citizenship behavior: a case study, *European Research Studies Journal*, 20(4A), 742-753.
- URL-1., 2021. Ormanlarımız resmi istatistikler, <https://www.ogm.gov.tr/tr/ormanlarimiz/resmi-istatistikler>, erişim tarihi: 07/04/2021.
- URL-2., 2021. Ağaç ve orman ürünleri, <https://www.kolayihracat.gov.tr/sektorler/agac-mamulleri-ve-orman-urunleri>, erişim tarihi: 07/04/2021.
- URL-3., 2021. Dünyada ve ülkemizde kağıt sektörünün gelişimi, <http://www.kasad.org.tr/dunyada-ve-ulkemizde-kagit-sektorunun-gelisimi-i-14-05-2019/>, erişim tarihi: 07/04/2021.
- Uysal, H. T., Yıldız, M. S., 2014. İş gören performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (29), 835-849.

- Vance, R. J., Brooks, S.M., ve Tesluk, P. E., 1996. Organizational cynicism, cynical cultures and organizational change, *10th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Orlando.
- Vandenberg, R. J., Nelson, J. B., 1999. Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior?. *Human relations*. 52. 10, 1313- 1336.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., Dienesch, R. M., 1994. Organizational citizenship behavior: Constructre definition, measurement, and validation, *Academy of Management Journal*, 37, 765-802.
- Wang, L., Hinrichs, K. T., Prieto, L., Howell, J. P., 2013. Five dimensions of organizational citizenship behavior: comparing antecedents and levels of engagement in China and the US, *Asia Pac J Manag*, 30, 115-147.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Liden, R. C., 1997. Perceived organizational support and leader-member Exchange: a social exchange perspective, *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Williams, L. J., Anderson, S. E., 1991. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors, *Journal of Management*, 17, 601-617.
- Yang, J. T., 2008. Effect of newcomer socialisation on organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry, *The Service Industries Journal*, 28(4), 429- 443.
- Yasım, A., Uğur, Y. K., 2016. Bankacı kadınların örgütsel sinizmin algılarının işten ayrılma niyetine etkisi: Ordu ili örneği, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6(15), 554-572.
- Yenihan, B., Öner, M., Çıfıydız, K., 2014. İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: otomotiv işletmesinde bir araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yücel, İ., Demirel, Y., 2013. Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerinde etkisi: "başka bir yol daha olmalı!", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27 (2)., 159-177.

EKİ-1

ANKET FORMU

Sayın katılımcılar,
Aşağıda cevaplamanız istenen sorular Artvin Çoruh Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim dalında yapılmakta olan bir yüksek lisans tez çalışmasının anketidir. Bu sorular bilimsel bir araştırma için düzenlendiğinden elde edilen bilgiler tamamen gizlidir ve bilimsel bir araştırmanın dışında herhangi bir amaç için kullanılmayacaktır. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti, örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme hakkında genel bir değerlendirme yapılacaktır. Bu nedenle adınızı yazmanıza gerek yoktur. Araştırmada doğru bilgilerin elde edilmesi açısından lütfen bütün cümleleri okuyunuz ve her cümleyi cevaplayınız. Her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı, işaretleyerek belirtiniz. Sizce en doğru seçeneği mutlaka doğru yere işaretlemeye dikkat ediniz. Katıldığınız için şimdiden teşekkür eder, çalışma hayatınızda başarılar dileriz.

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz:

☐ Erkek

☐ Kadın

Medeni Durumunuz:

☐ Evli

☐ Bekar

☐ Diğer

Yaşınız:

☐ 18-25

☐ 26-33

☐ 34-41

☐ 42 ve üstü

İşletmedeki Pozisyonunuz:

☐ Yönetici

☐ Personel (işçi veya idari personel)

Aylık Geliriniz:

☐ 2500 TL ve daha aşağısı

☐ 2501-3500 TL

☐ 3501-4500TL

☐ 4501 TL ve üstü

Eğitim Seviyeniz:

☐ İlkokul

☐ Ortaokul

☐ Lise

☐ Ön Lisans

☐ Lisans

☐ Lisansüstü

Şu An Bulunduğunuz İşletmedeki Çalışma Süreniz:

☐ 0-5 yıl

☐ 6-10 yıl

☐ 11 -15 yıl

☐ 16 -20 yıl

☐ 20 yıl ve üstü

Çalıştığınız işletmenin bulunduğu sektör

☐ Kereste

☐ Mobilya

☐ Ambalaj

☐ Levha

☐ Kontrplak

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

	Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1: Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların aynı olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2: Çalıştığım işletmenin politikaları, amaçları ve uygulamaları arasındaki ortak yönler çok fazla değildir.	1	2	3	4	5
3: Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen bir herhangi birşeyin gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4: Çalıştığım işletmede, çalışanlardan istenilen davranışlar başka iken ödüllendirilen davranışlar başkadır.	1	2	3	4	5
5: Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşen şeyler arasında çok fazla farklılıklar vardır.	1	2	3	4	5
6: Çalıştığım işletme aklıma geldikçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7: Çalıştığım işletme aklıma geldikçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8: Çalıştığım işletme aklıma geldikçe gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9: Çalıştığım işletme aklıma geldikçe içimi bir korku duygusu kaplar.	1	2	3	4	5
10: Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma, işletmedeki olup bitenler hususunda yakınıyorum.	1	2	3	4	5
11: Çalıştığım işletmeden ve çalışanlardan bahsedildiğinde birlikte çalıştığım iş arkadaşlarımla manalı bakışmalar yaşıyoruz.	1	2	3	4	5
12: Başkalarıyla çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl işletildiği konusunda konuşurum.	1	2	3	4	5
13: Başkalarıyla çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

	Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
14: Daha iyisini bulur bulmaz çalıştığım işletmeden ayrılacağım.	1	2	3	4	5
15: Aktif olarak başka bir iş arıyorum.	1	2	3	4	5
16: İşimi bırakmayı ciddi ciddi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17: Çalıştığım işletmedeki işimi sık sık bırakmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18: Çalıştığım işletmede hala çalışmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

	Tamamen katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
19: İşletmede yeni işe başlayan kişilerin işe uyum sağlamalarına yardım ederim.	1	2	3	4	5
20: İhtiyaç duydukları zaman çalışma arkadaşlarımla işlerini onlar için yaparım.	1	2	3	4	5
21: Çalışma arkadaşlarımla işlerini daha iyi yapabilmeleri için arkadaşlarıma yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
22: Çalışma arkadaşlarımla işleri ile ilgili çıkan sorunlarını çözmede yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
23: İşletme kuralları neyse o kurallara tamamen uyarım.	1	2	3	4	5
24: Bana ne iş verilirse verilsin o işi zamanında yapmak için gereken önemi veririm.	1	2	3	4	5
25: Verilen görevler zor olsa dahi hiç itiraz etmeden o görevi yerine getiririm.	1	2	3	4	5
26: İşin başında zamanında olurum.	1	2	3	4	5
27: Çalışma arkadaşlarımla haklarına zarar vermekten uzak dururum.	1	2	3	4	5
28: Çalışma arkadaşlarıma zarar veren davranışlardan uzak dururum.	1	2	3	4	5
29: Çalışma arkadaşlarıma sorun çıkarmamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
30: Çalışma arkadaşlarımla etkileyecek bir konu olduğu zaman hemen hareket geçmek yerine harekete geçmeden önce arkadaşlarımla görüşlerini alırım.	1	2	3	4	5
31: İşletme içerisinde meydana gelen küçük olayları büyütmem.	1	2	3	4	5
32: İşletmede meydana gelen olayların genellikle olumlu yönlerini görmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
33: İşletmedeki sıradan olayları şikayet konusu olarak görmem.	1	2	3	4	5
34: İşletmenin yaptıklarında mutlaka kusurlu bir yan bulurum.	1	2	3	4	5
35: İşletmenin büyümesi ve gelişmesi için katkı sağlayan önerilerde bulunurum.	1	2	3	4	5
36: İşletme ile ilgili gelişmeleri takip ederim.	1	2	3	4	5
37: İşletmemdeki/bölümümdeki toplantılara aktif olarak katılırım.	1	2	3	4	5
38: İşletme ile ilgili bilgileri içeren ilanlar, mesajlar veya yazılı metaryeller dikkatimi çekmektedir.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Fotoğraf

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Öner Karayığit
Uyruğu : T.C
Doğum tarihi ve yeri :
Medeni hali :
Yabancı Dili : İngilizce
Telefon :
Faks :
e-posta :

Eğitim

Derece

Eğitim Birimi

Mezuniyet Tarihi

Lisans

Orman Endüstri Mühendisliği

2006