

İşyeri Nezaketsizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma¹

DOI: 10.26466/opus.787756

*

Ramazan Çoban* - Mehmet Deniz **

* Dr., Hava Kuvvetleri Komutanlığı, 7'nci Ana Jet Üs Komutanlığı, Malatya/Türkiye

E-Posta: ramazancoban26@hotmail.com

ORCID: [0000-0002-4505-0437](https://orcid.org/0000-0002-4505-0437)

** Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Malatya/Türkiye

E-Posta: mehmet.deniz@inonu.edu.tr

ORCID: [0000-0002-8684-5682](https://orcid.org/0000-0002-8684-5682)

Öz

Bu araştırmanın amacı, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü incelemektir. Araştırmanın örneklemini, Bursa ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir imalat fabrikasının 123 çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Anketten elde edilen veriler, SPSS 21 paket programında ölçek geçerlilik ve güvenilirlik, basıklık/çarpıklık, korelasyon ve çoklu regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Araştırma sonucuna göre; araştırma ölçeklerinin geçerli ve güvenilir olduğu, verilerin normal dağılım gösterdiği ve işyeri nezaketsizliği, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü orta ve güçlü seviyede ilişkilerin olduğu görülmüştür. Regresyon analizleri sonucunda; işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizmi pozitif olarak etkilediği; örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkilediği ve işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin tam aracılık rolü olduğu görülmüştür. İmalat sektöründe yapılan bu çalışmada işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisi olduğu görülmüştür. Araştırmanın işyeri nezaketsizliği, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Nezaketsizliği, İşyeri Kabalığı, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Sinizm.

¹ Bu çalışma, 2-3 Kasım 2018 tarihinde İparta'da düzenlenen 6. Örgütsel Davranış Kongresinde sunulan "Çalışanların İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik İmalat Sektörü Üzerinde Bir Araştırma" başlıklı bildiri geliştirilerek üretilmiştir.

A Research on the Mediating Role of Organizational Cynicism in the Effect of Workplace Incivility on the Intention to Leave

*

Abstract

The purpose of this research is to examine the mediating role of organizational cynicism in the effect of workplace incivility on the intention to leave. The sample of the research is 123 employees of a manufacturing factory operating in the automotive sector in city of Bursa. Questionnaire method was used to collect data in the research. The data obtained from the questionnaire were subjected to scale validity and reliability, kurtosis/skewness, correlation and multiple regression analyzes in the SPSS 21 package program. According to the results of the research; it was observed that the scales of the research were valid and reliable; the data showed a normal distribution and there were moderate and strong positive correlations between workplace incivility, intention to leave and organizational cynicism. As a result of the regression analysis; it has been observed that workplace incivility positively affects the intention to leave and organizational cynicism; organizational cynicism positively affects the intention to leave and organizational cynicism has a full mediating role in the effect of workplace incivility on the intention to leave. In this research conducted in the manufacturing sector, it has been seen that workplace incivility and organizational cynicism are important determinants of the intention to leave. It is thought that the research will contribute to the literature on workplace incivility, intention to leave and organizational cynicism.

Keywords: *Workplace Incivility, Workplace Rudeness, Intention to Leave, Organizational Cynicism.*

Giriş

Günümüzün insan odaklı işletmelerinde başarı, örgütsel ve bireysel birçok faktörün yanısıra işyeri ilişkilerindeki sosyal etkileşimlere de bağlıdır. İşyerindeki sosyal etkileşimler, sağlıklı devam ettiğinde bir taraftan pozitif örgütsel çıktılara neden olurken; diğer taraftan artan rekabet, teknolojik ve örgütsel değişim, karşılanamayan beklentiler, bireysel çıkarlar gibi faktörlerin etkisiyle işyerinde öfke, kızgınlık ve stres gibi istenmeyen olumsuz çalışan davranışlarına da neden olabilmektedir. İşyerinde istenmeyen davranışlardan biri olan işyeri nezaketsizliği, son dönemlerde çalışma hayatında sıkça görülen bir davranış haline gelmiştir.

İşyerin nezaketsizliği, işyerinde görülen diğer saldırgan ve kasıtlı çalışan davranışlardan farklı olarak daha zararsız, kasıtsız ve yoğunluğu düşük olan çalışan davranışlarını ifade eder. Nezaketsiz davranışlar; diğer çalışanları dikkate almadan, etik ve saygı kurallarının ihlali sonucu ortaya çıkan ve belirsiz bir niyetle sergilenen davranışlardır (Andersson ve Pearson, 1999). Küreselleşme, hızlı teknolojik değişimler, çalışma hayatındaki belirsizlikler ve şiddetli rekabet nedeniyle günümüzde işyerinde görülen kaba davranışlar sıkça görülen bir işyeri sorunu haline gelmiştir (Polatçı ve Özçalık, 2013). Birçok çalışan tarafından zararsız olarak görülen nezaketsiz davranışlar, zamanla zararlı ve saldırgan davranışlara dönüşerek çalışanlarda motivasyon kaybı, performans düşüklüğü, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm gibi olumsuz çalışan davranışlarını pozitif olarak etkileyebilir.

İşten ayrılma niyeti, bir bireyin çalışmış olduğu örgütten bilinçli olarak ayrılma niyeti ve düşüncesidir (Liu vd., 2017). İşten ayrılma niyeti, çalışanın hemen ya da kısa süre içinde işini bırakmayı planlamasıdır. Bu niyet gönüllü ya da gönülsüz bir şekilde olabilir (Saeed vd., 2014). Makroekonomik faktörler, örgütsel faktörler, çalışanların işyeri ile ilgili algıları, demografik özellikler ve çalışanların iş dışındaki diğer özellikleri işten ayrılma niyetini etkileyen önemli faktörlerdir (Arnold ve Feldman 1982). Bununla birlikte tükenmişlik sendromu (Maslach ve Leiter, 2008), örgütsel sinizm (Khan, 2014), iş stresi ve işyeri nezaketsizliği (Arogundade ve Ayanda 2017) işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkileyen önemli değişkenlerdir. Sık sık yaşanan işten ayrılmalar, örgütsel verimlilik ve performansın düşmesine ve örgütler için ciddi maliyetlere neden olabilir.

Örgütsel sinizm, bir çalışanın içinde bulunduğu örgütü bütünlükten yoksun görmesi ve çalışanın örgüte karşı tutarlı olarak beslemiş olduğu negatif ve eleştirel davranışlarıdır (Dean vd., 1998). Bir çalışanın örgütünü dürüst ve güvenilir görmemesi nedeniyle ortaya çıkan örgütsel sinizm, çalışanın örgütüyle ilgili kötümser ve olumsuz düşüncelerini tanımlar (Brandes vd., 1998). Örgütsel hedeflerden sapma, karar alma sürecine katılmama, örgüt içinde güç kaynaklarının adaletsiz dağılımı, zayıf örgütsel iletişim, yetersiz sosyal destek ve takdir etme (Yasin ve Khalid, 2015); örgütsel değişim süreci, örgütsel beklentilerin karşılanamaması, stres, fazla iş yükü, psikolojik sözleşme ihlalleri, amaç çatışması (Yıldız, 2013) ile birlikte çalışanların işyerinde maruz kaldığı nezaketsiz davranışlar (Nazir vd., 2016; Alola vd., 2019) örgütsel sinizme neden olabilmektedir. Örgütsel sinizmin, bireysel ve örgütsel birçok negatif sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel sinizm umutsuzluk, işe karşı ilgisizlik, hayal kırıklığı, düşük performans, tükenmişlik, düşük örgütsel bağlılık, motivasyon kaybı, düşük iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi çalışan davranışlarına sebep olabilir (Abraham, 2000; Dean vd., 1998).

Bu çalışmanın araştırma konusuna karar verme sürecinde örgütsel performansı negatif olarak etkileyerek ciddi maliyetlerin katlanılmasına yol açan çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabilecek negatif örgütsel davranışlar üzerinde durulmuştur. Bu nedenle hem işyeri nezaketsizliği hem de örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkileyebileceği ve her üç kavramın birbiriyle ilişkili olabileceği düşünülmüştür. Bununla birlikte, literatürde işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar (Cortina vd., 2001; Kanten, 2014; Selamat vd., 2019; Jiménez vd., 2015; Yuniasanti vd., 2019; Nazir vd., 2016; Liu vd., 2017; Rahim ve Cosby, 2016; Çınar vd., 2014; Eaton, 2000; Khan, 2014; Abubakar vd., 2018) olmakla birlikte; her üç kavram arasındaki ilişkiyi birlikte ele alan çalışmaların (Nazir vd., 2016) sınırlı olduğu görülmüştür. Bu kapsamda araştırmanın amacı, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü incelemektir. Araştırmanın işyeri nezaketsizliği, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

İşyeri Nezaketsizliği

Çalışanların ve örgütlerin performansını negatif olarak etkileyen olumsuz çalışan davranışları, dünyada tüm örgütlerde yaygın görülen bir olgudur. Bu nedenle araştırmacılar, son yıllarda çalışanların duygu dünyasına ve örgütsel verimliliğe zarar veren anti sosyal davranışlar üzerine yoğunlaşmaya başlamıştır. Söz konusu bu anti sosyal davranışlardan biri de işyeri nezaketsizliğidir (Faheem ve Mahmud, 2015: s.863). İşyeri nezaketsizliği kavramını ilk defa tanımlayarak literatüre kazandıran Andersson ve Pearson (1999, s.457)'a göre, işyeri nezaketsizliği bir işyerinde karşılıklı saygıya yönelik iş normlarını ihlal eden, muhatap olunan kişiye zarar veren, belirsiz bir niyetle sergilenen ve düşük yoğunluk içeren kaba davranışları ifade etmektedir. İşyeri nezaketsizliği, işyerinde daha yoğun ve negatif olarak sergilenen zorbalık, taciz, saldırganlık, küfür ve yıldırma gibi diğer olumsuz davranışlardan farklıdır. İşyerinde çalışanların toplumsal, örgütsel ve sosyal davranışlarını sergilerken ve birbirleriyle iletişim kurarken gerekli olan saygı kurallarına uymayan davranış tarzları işyeri nezaketsizliği olarak tanımlanabilir. İşyeri nezaketsizliği kavramı, literatürde “işyeri kabalığı” olarak da ifade edilmektedir (Taştan, 2014, s.61).

İşyeri nezaketsizliği; diğer çalışanlara saygı duymadan, dikkat edilmeden ve örgüt normlarına uymadan yapılan örtük ve açık davranışları tanımlar (Caza ve Cortina, 2007). Örtük ya da gizli nezaketsiz davranışlar bilmemezlik, ihmal ve önyargı sonucu sergilenir ve daha az fark edilirken; açık nezaketsiz davranışlar ise sözlü taciz gibi kolay fark edilen ve alenen yapılan kaba davranışları ifade eder (Cortina vd., 2001). Andersson ve Pearson (1999, s.456)'a göre, işyeri nezaketsizliği üç özelliği nedeniyle işyerindeki diğer saldırgan davranışlardan ayrılır. İlk olarak, agresif davranışlara göre işyeri nezaketsizliği çalışanlar tarafından daha düşük yoğunlukta algılanır. İkincisi, nezaketsiz davranışlar işyerinde diğer çalışanları dikkate almayarak etik ve saygı kurallarından sapmalar sonucu ortaya çıkar. Son olarak, saldırgan davranışların aksine nezaketsiz davranışların arkasında yatan niyet; davranışı yapan, davranışa maruz kalan ve davranışı gözlemleyen kişi için genellikle belirsizdir.

Bir işyerinde hangi davranışların nezaketsiz olduğu konusunda literatürde farklı düşünceler olduğu görülmektedir. Genel olarak medeni olmayan, kaba ve saygı kurallarından uzak sergilenen davranışlar işyeri nezaketsizliği olarak görülebilir. Örneğin, aynı işyerinde çalışma arkadaşına bağırarak seslenmek, iş arkadaşlarının düşüncelerini önemsememek, çalışma arkadaşlarını örgütsel ya da sosyal etkinliklerden dışlamak, örtülü bir şekilde tehditkâr konuşmak ve diyalog esnasında karşı tarafı terslemek medenî olmayan kaba davranışlardır (Reich ve Hershcovis, 2015). Nezaketsizlik; dedikodu yapmak, iğneleyici konuşmak, söylenti yaymak ve kaba davranmak gibi sözlü davranışları içerdiği gibi; iş arkadaşlarını dışlamak, görmezden gelmek, dik dik bakmak gibi sözlü olmayan davranışları da içerir (Lim vd., 2008, s.95). Bununla beraber temel saygı kuralları çerçevesinde günaydın ve iyi günler dememek, teşekkür etmemek, muhatabının sözünü kesmek, çalışanların özel hayatına karışmak, işyerini dağınık bırakmak, başkalarına ait eşyaları izinsiz kullanmak gibi davranışlar da işyeri nezaketsizliği olarak değerlendirilmektedir (Taştan, 2014, s.64).

Literatürde işyeri nezaketsizliğini etkileyen faktörler konusunda tam olarak fikir birliği olmasa da bireysel, grupsal ve örgütsel faktörlerin işyeri nezaketsizliğini etkilediği konusunda uzlaşma olduğu görülmektedir. Nezaketsiz davranan kişinin geçmişte yaşadığı ve çözemediği deneyimleri; nevroitik, narsist ve saygısız kişilik özellikleri; sosyal beceri eksiklikleri; algılanan adaletsizlik ve olumsuz bir muameleye maruz kalma; nezaketsizliğe uğrayan kişinin cinsiyeti ve statüsü; örgüt kültürü, örgütsel iletişim kanallarının yapısı gibi bir çok faktör işyeri nezaketsizliğini etkileyebilir (Williams vd., 2013, s.38). Küreselleşme, teknolojiye yaşanan değişimler, belirsizlikler ve artan rekabet koşulları nedeniyle günümüz iş hayatında işyeri nezaketsizliği, geçmişe oranla daha sık görülen bir işyeri sorunu haline gelmiştir (Polatçı ve Özçalık, 2013, s.18).

Her alanda yaşanan değişim, çalışanlar arasındaki iş ve sosyal ilişkilerin karmaşık hale gelmesine, maddi ve manevi menfaatlerin ön plana çıkmasına ve işyerinde güç kazanma isteğine sebep olmaktadır. Bu nedenle çalışanların bireysel amaçları örgütsel amaçların önüne geçmekte, kişiler arası ilişkiler saygı çerçevesinden uzakta cereyan etmekte ve nazik olmayan davranışlar sergilenmektedir (Kanten, 2014, s.11). İçinde bulunduğumuz iş hayatı geçmişe oranla daha hızlı yaşanmakta ve taleplere karşı hemen cevap verilmesi beklenmektedir. İş yaşamının bu hızlı temposu, çalışanların uyması

gereken bazı saygı kurallarını (selam verme, teşekkür etme, nazik olma vb.) zaman kaybı olarak görmesine neden olmaktadır. Ayrıca teknolojik iletişim araçlarıyla haberleşme sırasında karşı tarafın kim olduğuna dikkat etmemek kaba davranışlara neden olabilir. Ulusal kültürel özellikler de nezaketsiz davranışları tetikleyebilir. Çünkü bir kültüre has davranış farklı bir kültürde yanlış anlaşılabilir (Nitzsche vd., 2018, s.54).

İşyeri nezaketsizliğinin doğasında genellikle diğer çalışanları göz ardı eden, saygısız, kibar olmayan ve huzursuzluk yaratan davranışlar vardır (Anjum vd., 2017, s.159). Nezaketsiz davranışlar, işyerinde görülen diğer sapkın, anti-sosyal, zararlı, saldırgan ya da üretkenlik karşıtı davranışlara göre daha yumuşak ve zararsız olarak görülebilir. Bununla birlikte işyeri nezaketsizliği sürekli olarak sergilendiği durumlarda, kasıtlı olarak sergilenen ve örgütsel çıktılarına zarar veren yıkıcı işyeri davranışlarına zemin hazırlayarak bu davranışların bir başlangıç noktası haline gelebilir (Kanten, 2014, s.12). Sergilenen nezaketsiz davranışlar, işyerinde bir nezaketsizlik sarmalı etkisi yaratarak tüm çalışanları içine alan olumsuz bir ortam yaratabilir. Çünkü nezaketsiz bir davranışa maruz kalan bir çalışan, bunu olumsuz olarak algılayıp kaba davranan kişiye aynı şekilde karşılık vermek isteyebilir. Bu süreç etkisini arttırarak diğer çalışanları da içine alan bir sarmala dönüşebilir (Andersson ve Pearson, 1999, s.461).

Yapılan araştırmalar sonucunda işyeri nezaketsizliğinin iş tatmini ve performansını (Batga ve Ceyhan, 2019), örgütsel bağlılığı (Kaya, 2005), çalışanların iyi oluş düzeyini (Akhtar vd., 2017) ve öz yeterliliği (Selamat vd., 2019) negatif olarak; tükenmişlik (Polatçı ve Özçalık, 2013), işten ayrılma niyeti (Anjum vd., 2017; Cortina vd., 2013) ve örgütsel sinizmi (Nazir vd., 2016; Alola vd., 2019) pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Bununla birlikte işyeri nezaketsizliği, düşük örgütsel bağlılık ve yüksek oranda işe gelmeme ile ilişkili olup; işyerindeki sosyal kimliği tehdit eder, çalışanlar ile örgütsel normlar arasında uyumsuzluğu artırır, çalışanların kaynaklarında tükenmeye ve strese neden olur (Jiménez vd., 2015). Kaba davranışlar işyerinde adaletsizliği, söylentileri, fiziksel rahatsızlıkları artırırken; örgüt kültürünü ve verimliliği negatif olarak etkiler (Williams vd., 2013).

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti bir bireyin çalışmış olduğu örgütten bilinçli olarak ayrılma niyeti ve düşüncesidir (Liu vd., 2017, s.80). İşten ayrılma niyeti, bir çalışan yapmakta olduğu işi bırakmayı düşündüğünde ortaya çıkar (Robbins ve Judge, 2013). Çalışanların bir örgüt içinde karşılaştıkları duruma göre planladıkları bir davranış şekli olan işten ayrılma niyetinin, örgütsel ve bireysel verimlilik ile etkinlik üzerinde ciddi olumsuz etkisi vardır (Fahem ve Mahmud, 2015, s.864).

İşten ayrılma niyeti, bir bireyin çalıştığı işe devam etme ya da bırakma yaklaşımı arasındaki geçerli olan zihinsel kararı ifade eder. İşten ayrılma niyeti, yakın gelecek içinde çalışanın iş rolünden ve örgütünden ayrılmayı düşünmesidir ve işten ayrılma davranışının temel öncülüdür (Arogundade ve Ayanda, 2015, s.2). İşten ayrılma niyeti, çalışanların başka işyerlerindeki iş alternatiflerini aramaya yönelik bilinçli karardır (Krueger ve Rouse, 1998). İşten ayrılma niyeti, çalışanın hemen ya da kısa süre içinde işini bırakmayı planlamasıdır. Bu niyet gönüllü ya da gönülsüz bir şekilde olabilir. Gönüllü işten ayrılma niyeti, çalışanın daha cazip bir iş fırsatı bulduğunda ortaya çıkar. Gönülsüz işten ayrılma niyeti ise örgütün çalışana güvenmediği, performansından memnun olmadığı ve onu işten çıkarmaya karar verdiği durumda çalışanda ortaya çıkar (Saeed vd., 2014, s.243).

Arnold ve Feldman (1982, s.350)'a göre işten ayrılma niyetini etkileyen beş önemli faktör bulunmaktadır. Bunlar; makro ekonomik faktörler (ekonomik gelişme, iş gücü pazarının durumu), örgütsel faktörler (yönetim tarzı, örgüt büyüklüğü ve yapısı, ücret, fiziksel iş ortamı), çalışanın işle ilgili algılamaları (bağlılık, stres, memnuniyet vb.), demografik faktörler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, tecrübe vb.) ve çalışanın iş dışındaki diğer özellikleridir (ailesel faktörler, eşinin işi ve sorumlulukları). Saeed vd. (2014, s.252) tarafından yapılan bir çalışmada iş tatmini, iş performansı ve lider üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu; Wang (2010) tarafından Çin'de otel çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada kariyer gelişimi ve çalışanlarla iletişimin işten ayrılma niyetini etkileyen iki önemli faktör olduğu; ayrıca örgütsel bağlılık ve iş stresinin işten ayrılma niyeti ile önemli ilişki içinde olduğu görülmüştür.

İşten ayrılma niyetinin birçok sebebi olmakla birlikte duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissini neden olduğu tükenmişlik sendro-

mu da işten ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisidir (Maslach ve Leiter, 2008, s.499). Khan (2014) tarafından Pakistan’da banka çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini önemli derecede etkilediği; Arogundade ve Ayanda (2017) tarafından Nijerya’da işçiler üzerine yapılan bir çalışmada ise iş stresi ve işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetini yordayan iki önemli değişken olduğu görülmüştür.

Çalışanlarda yaygın olarak görülen işten ayrılma niyeti, nitelikli insan kaynağını işyerine çekebilmek ve elde tutabilmek için örgütlerin dikkate alması gereken önemli bir olgudur. Çünkü rekabet ortamında nitelikli işgücünü bulmak kolay değildir (Lim vd., 2008). Sık sık yaşanan işten ayrılmalar, örgütsel performans üzerinde önemli sorunların yaşanmasına neden olabilir. İşten ayrılmalar nedeniyle örgütler; ayırma, reklam, geçici personel temini, yeni personel işe alma, artan iş yükü ve eğitim süreçleri için ciddi maliyetlere ve risklere katlanmak zorundadır (Fahem ve Mahmud, 2015, s.865; Arogundade ve Ayanda, 2015, s.1).

Bir çalışanın işten ayrılması, işyerindeki diğer çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimin negatif olarak etkilenmesine, kaygı ve stresin ortaya çıkmasına ve yeni işe alınacak çalışan ile uyum problemlerinin yaşanmasına sebep olabilir. İşten ayrılma niyeti örgütler açısından olumsuz bir durum olmakla birlikte, daha iyi bir işte çalışma imkânı sağlamaya yönelik olması nedeniyle çalışan için olumlu bir durum olabilir (Kanten, 2014, s.14). 21. yüzyıl ile birlikte ortaya çıkan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, iş gücünü çok çeşitli hale getirmiş ve geçmişe nazaran çalışanların alternatif iş fırsatları oldukça artmıştır. Bu nedenle sürdürülebilir bir örgütsel performans için lider ve yöneticilerin gerekli olan işgücünü elde tutabilmesi, örgütler için başarılması gereken zorlu bir görev haline gelmiştir (Khan, 2014, s.32).

Örgütsel Sinizm

Kökeni M.Ö. 500 yıllarındaki antik Yunan felsefesine dayanan “sinizm” kavramı küçük görme, öfke, utanç, sıkıntı gibi güçlü olumsuz duyguları harekete geçirerek başkaları hakkında kötü ve negatif şeyler düşünmek olarak tanımlanabilir (Tayfun ve Çatır, 2014, s.349). Sinizm kavramı felsefe, din, sosyoloji ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin konusu haline gelerek her bir disiplinde farklı bakış açısıyla açıklanmaktadır. Çok boyutlu bir kavram olan sinizm şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık ve kö-

tümserlik gibi kelimelerle yakın ilişki içinde olup bireyin kusur bulan, eleştiren ve güvenmeyen tutumlarını ifade eder (Yıldız, 2013, s.856).

Bireylerin sadece kendi şahsi menfaatlerini düşündüğüne inanan ve bundan dolayı da herkesi çıkarıcı bulan kimseye *sinik*, bunu açıklamaya çalışan kavrama da *sinizm* denir. Sinizmin temelinde dürüstlük, adalet ve samimiyetin kişisel menfaatler uğruna kurban edildiği düşüncesi yatar (Erdogan ve Bedük, 2013, s.19). Literatüre bakıldığında sinizm kavramının farklı şekillerde sınıflandırıldığını görmek mümkündür. Sinizm kavramı çalışmalarıyla tanınan Dean vd. (1998) sinizmi kurumsal, kişilik, mesleki, çalışan ve örgütsel sinizm olmak üzere beş başlık altında sınıflandırmıştır. Kurumsal ya da başka bir ifadeyle toplumsal sinizm, birey ile toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlal edilmesi sonucu bireyin kurumlara ve topluma duyduğu güvensizlikten; kişilik sinizmi, genellikle doğuştan gelen, negatif ve değişmeyen özelliklerden; mesleki sinizm, tükenmişlik ve kişi rol çatışması gibi işe dair faktörlerden; çalışan sinizmi bir işyerinde eşitlik, adalet, tarafsızlık ve psikolojik sözleşme konusundaki işveren veya üst yönetimin ihlalleri nedeniyle çalışanlarda oluşan haksızlığa uğrama algısından kaynaklanır (Abraham, 2000; Bulut vd., 2019).

Araştırma kapsamında incelenen örgütsel sinizm, bir çalışanın içinde bulunduğu örgütü bütünlükten yoksun görmesi ve çalışanın örgüte karşı tutarlı olarak beslemiş olduğu negatif, eleştirel ve küçük düşürücü tutum, tavır, davranış ve inançlarıdır (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm, bir çalışanın ait olduğu örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancını taşıması sonucunda ortaya çıkar. Dürüstlüğün olmadığına dair bu algı, genellikle ahlâk, adalet ve doğruluğa ilişkin çalışan beklentilerinin ihlâl edilmesinden kaynaklanmaktadır (Nafei ve Kaifi, 2013, s.131).

Örgütsel sinizm; çalışanların örgütlerinin ahlâk, hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi kıstasları örgütsel çıkarlar doğrultusunda harcadığı yönündeki algısıdır. Örgütsel sinizm; çalışanda engellenme, umutsuzluk, hayal kırıklığı ve kötümserlik gibi duyguları ortaya çıkartarak, çalışanın örgütünü aşağılaması, örgüt tarafından alınan kararları samimiyetsiz bulması, örgütünü hor görmesi ve eleştirel davranması gibi olumsuz davranışlara neden olabilir (Tayfun ve Çatır, 2014; Arslan, 2012). Sinizm; bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal norma veya örgüte karşı hayal kırıklığı ve olumsuz duygular gibi güvensizlikle sembolize edilen tutumlar bütünüdür (Kasalak ve Aksu, 2014, s.116). Bir çalışanın örgütünü dürüst ve güvenilir görmemesi

nedeniyle ortaya çıkan örgütsel sinizm, çalışanın yargılayan, inanmayan, eleştiren, kötümser ve olumsuz düşüncelerini ifade eder (Brandes vd., 1998). Sinik çalışanların iş arkadaşlarının duyarsız ve bencil olduğuna dair güçlü inançları vardır (Barefoot vd., 1989).

Örgütsel sinizm; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu kapsamaktadır. Bilişsel boyut, çalışanın örgütünün dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi ilkelerden yoksun olduğuna dair olan inancını vurgular. Duyuşsal boyut, örgüte karşı oluşan negatif duyguları ifade eder. Bu boyutta öfke, saygısızlık, utanç, iğrenme, hor görme, korku, nefret, kendini beğenme, hüsrana gibi duygular görülebilir. Davranışsal boyutta ise çalışan tarafından örgüte karşı olumsuz ve genellikle aşağılayıcı davranışlar gösterme eğilimi vardır. Bu boyutta sinik çalışanlar örgütün gelecekteki eylemleri hakkında küçümseyici, alaycı ve eleştirel davranışlar sergiler (Dean vd., 1998; Ewis, 2014). Örgüte karşı duyulan farklı algı, tutum ve duyguları ifade eden söz konusu boyutların sentezi olan örgütsel sinizm, çalışanın genel performansı üzerinde etkilidir (Rehan vd., 2017, s.2).

Literatür incelendiğinde birçok faktörün örgütsel sinizme neden olabileceği görülmektedir. Yapılan çalışmalarda örgütsel hedeflerden sapma, karar alma sürecine katılmama, örgüt içinde güç kaynaklarının adaletsiz dağılımı, zayıf iletişim, yetersiz sosyal destek ve takdir etme (Yasin ve Khalid, 2015); işe yabancılaşma, umutsuzluk, çalışma arkadaşlarına güvensizlik, hayal kırıklığı, bireyler arası çatışmalar, tükenmişlik (Andersson, 1996); yanlış yönetilen değişim süreci, örgütsel beklentilerin karşılanamaması, stres, fazla işyükü, psikolojik sözleşme ihlalleri, amaç çatışması (Yıldız, 2013), gelişen teknolojinin ortaya çıkardığı rekabet ortamı, ekonomik krizler, yetersiz ücret politikaları, uzun çalışma saatleri, toplu işten çıkarma (Akyüz ve Yurduseven, 2016), işyeri nezaketsizliği (Nazir vd., 2016; Alola vd., 2019) ve demografik özelliklerin (Tayfun ve Çatır, 2014; Kalağan ve Güzeller, 2010) örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Örgütsel sinizmle ilgili yapılan araştırmalara göre, sinizmin hem bireysel hem de örgütsel seviyede olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel sinizm nedeniyle ortaya çıkan işe karşı ilgisizlik, istifa etme, umutsuzluk, çalışma arkadaşlarına güvensizlik, hayal kırıklığı, düşük performans ve tükenmişlik gibi sorunlar bireyleri doğrudan etkilemektedir. Bununla birlikte örgütsel sinizm örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, motivasyon ve iş tatmini gibi örgütsel çıktıları negatif olarak etkilemektedir. Ayrıca

sinik çalışanların duygusal tükenmesi ve işten ayrılma niyeti artmaktadır (Abraham, 2000; Dean vd., 1998). Shahzad ve Mahmood (2012) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmada örgütsel sinizm ve işyerindeki sapkın davranışlar arasında yüksek ilişki olduğu; Yıldız (2013) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı negatif, örgütsel muhalefeti pozitif olarak etkilediği; Yasin ve Khalid (2015) tarafından yönetici rolündeki çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada ise örgütsel sinizmin işle ilgili yaşam kalitesini düşürdüğü görülmüştür.

İşyeri Nezaketsizliği, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Sinizm İlişkisi

Örgütsel davranış literatüründe son yıllarda önemli bir kavram haline gelen işyeri nezaketsizliği küçümseyici tavırlar sergileme, örtülü tehditler, sözlü ve beden dili ile hakaret etme, dedikodu çıkarma, çalışma arkadaşlarının isteklerini görmezden gelme gibi genel saygı kurallarına uymayan kaba davranışlar şeklinde bir işyerinde kendini göstermektedir. Çalışanların çoğu, ya işyerinde işyeri nezaketsizliğine maruz kalmakta ya da diğer çalışanlara karşı sergilenen kaba davranışlara tanık olmaktadır (Selamat vd., 2019, s.358). İşyeri nezaketsizliği, çalışanların olumsuz duyguları üzerinde güçlü bir etkiye sahip olmakla birlikte iş stresini artırır, çalışanların kaynaklarını tüketir; örgütsel bağlılığın azalmasına ve işten ayrılma niyetinin artmasına neden olur. Özellikle çalışanlar arası güç dengesizliğine dayanan ve kontrol edilmesi daha zor olan yönetici nezaketsizliği, çalışanlarda ciddi iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyetine sebep olmaktadır (Jiménez vd., 2015, s.1931).

Saygı kurallarını ihlal eden ve sürekli körüklenen nezaketsiz etkileşimler bir süre sonra örgüte sirayet eder. Kaba, etik olmayan ve saygısız davranışların yoğunlaştığı bir örgütte çalışanların işten ayrılma ve gerginlik potansiyeli artacaktır (Andersson ve Pearson, 1999, s.468). Literatüre bakıldığında farklı örneklemeler üzerinde yapılmış birçok araştırmada (Cortina vd., 2001; Kanten, 2014; Selamat vd., 2019; Jiménez vd., 2015; Yuniasanti vd., 2019; Nazir vd., 2016; Liu vd., 2017; Rahim ve Cosby, 2016) işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkilediği görülmüştür. *Sosyal biliş teorisine (social cognitive theory)* göre, bireyin davranışları sosyal bir ortamda diğer bireyler ve çevresinden gelen uyarıcılara ve karşılıklı etkileşimlere göre şekil alır. Bireyler, çevresel etkenleri değerlendirerek algıladıkları strese yanıt verirler (Bandura, 1986). Bu teori kapsamında, iş yerinde yöneticisi ya

da çalışma arkadaşları tarafından nezaketsiz davranışlara maruz kalan bir çalışanın stresi artabilir ve bu stresle başa çıkma yolu olarak çalışan işten ayrılmayı düşünebilir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

- **H₁:** *İşyeri nezaketsizliği işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkiler.*

İşyeri nezaketsizliği küresel çapta her örgütte görülen ve çalışanlar arası etkileşimleri negatif olarak etkileyen bir sorundur. İşyeri nezaketsizliği çalışanların iş tatmini, fiziki sağlığı ve performansını negatif olarak etkilemektedir. Bununla birlikte işyerinde diğer çalışanlar ve özellikle de yöneticileri tarafından nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanlar, sinik davranışlar sergileme eğilimindedir (Alola vd., 2019: s.331). Bireyler, işyeri nezaketsizliği ile karşılaştıklarında bu duruma tepki olarak genellikle bir psikolojik yoksunluk yaşarlar. Bu nedenle işyeri nezaketsizliği, bireylerin yaşadıkları negatif duygularla pozitif ilişki içindedir. Benzer şekilde örgütsel sinizm, çalışanın örgütüne duyduğu hayal kırıklığı, güvensizlik ve şüphelik gibi negatif duyguları ifade eder. Bu nedenle işyeri nezaketsizliği çalışanların sinik davranışlarını etkileyebilir (Abraham, 2000). Çalışanlar işyerindeki sağlıklı iş çevresi, güvensiz ortam ve nezaketsizliğe karşı sinik davranışlar sergilemeyi bir savunma aracı olarak görürler (Robinson ve Bennett, 1995).

Hobfoll (1989) tarafından öne sürülen *kaynakların korunması teorisi (conservation of resources theory)*, sahip olunan kaynaklara karşı bir tehdit olduğunda, kaynaklar kaybedildiğinde ve kaybedilen kaynakların yerine yenisi sağlanamadığında bireylerin strese girdiklerini öne sürer. Söz konusu teori kapsamında çalışanların sinik davranışları, örgüt içindeki negatif durumların sebep olduğu bireysel kaynak kaybına karşı geliştirilen bir savunma mekanizması olarak görülebilir (Abubakar, 2018, s.4). Nazir vd. (2016) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada işyeri nezaketsizliğinin ve Alola vd. (2019) tarafından hotel çalışanları üzerinde yapılan çalışmada ise yönetici nezaketsizliğinin çalışanların sinik davranışlarını pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

- **H₂:** *İşyeri nezaketsizliği örgütsel sinizmi pozitif olarak etkiler.*

Bir çalışanın örgütüne karşı hissettiği negatif tavır ve düşünceleri ifade eden örgütsel sinizmin hem bireyler hem de örgütler üzerinde istenmeyen sonuçları vardır. Örgütsel sinizm örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı negatif olarak etkilerken, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkilemektedir (Çınar vd., 2014, s.431). İşten ayrılma niyeti olan çalışanlarda sinik davranış-

ları görmek mümkündür. Çünkü sinik çalışanlar yöneticilerin kendileri ile ilgilenmediğini; sadece örgütsel hedeflere ulaşmak ve pazarda avantaj elde etmek amacıyla yöneticilerin çalışanları kullandığına inanır (Eaton, 2000).

Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi *eşitlik (equity theory)* ve *sosyal değişim (social change theory)* teorileriyle açıklamak mümkündür. Temel olarak bireylerin motivasyonunu açıklamaya çalışan eşitlik teorisi, bireylerin örgütsel ortamda sosyal etkileşimler sırasında algıladığı çıktılar ve girdiler arasında yaptığı değerlendirmeye dayanır (Adams, 1965). Birey ortaya koyduğu katkı ya da girdilerin çıktı olarak ödüllendirilmediğini, diğer bireylere göre yapmış olduğu kıyaslama sonucunda elde ettiği çıktılarının eşit olmadığını ve girdiler ile çıktılar arasında bir dengesizlik olduğunu düşündüğünde bu durum memnuniyetsizliğe, işe devamsızlığa ve işten ayrılma niyetine neden olabilir (Khan, 2014, s.31).

Eşitlik teorisine benzer şekilde, sosyal değişim teorisi ise bireylerin sosyal ilişkiler için katlandıkları maliyet ve beklentiler arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışır. Bir sosyal ilişki esnasında bireyin ortaya koyduğu çaba, gayret ya da katlandığı maliyete karşın elde ettiği fayda az ise birey bu durumdan memnuniyetsizlik duyar (Emerson, 1976). Khan (2014) tarafından banka çalışanları; Çınar vd. (2014) tarafından çağrı merkezi çalışanları; Nazir vd. (2016) tarafından hemşireler; Abubakar vd. (2018) tarafından otel çalışanları üzerinde yapılan çalışmalarda örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti ve iş arama davranışını pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Hem eşitlik ve sosyal değişim teorisi hem de literatürdeki çalışmalar ışığında örgütsel sinizmin çalışanların işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkileyeceğini söylemek mümkündür. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

- **H₃:** Örgütsel sinizm işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkiler.

İşyeri nezaketsizliği, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkilere bakıldığında, işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizmin çalışanların işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkilediği; bununla birlikte işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizmi pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Söz konusu üç kavram arasındaki pozitif ilişkiler nedeniyle çalışanların işyerinde maruz kaldıkları nezaketsiz davranışların, işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık edeceği; başka bir ifadeyle işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinin bir bölümünün çalışanların sinik davranışları üzerinden olacağı söylenebilir. Aracı değişken, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamaya çalışan bir bağ-

lantı mekanizması gibi çalışır (Baron ve Kenny, 1986, s.1176). Literatürde bu kavramlar arasındaki çalışmalar sınırlı olmakla birlikte, Nazir vd. (2016) tarafından Pakistan’da hemşireler üzerinde yapılan çalışmada işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü olduğu görülmüştür. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

- **H₄:** İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü vardır.

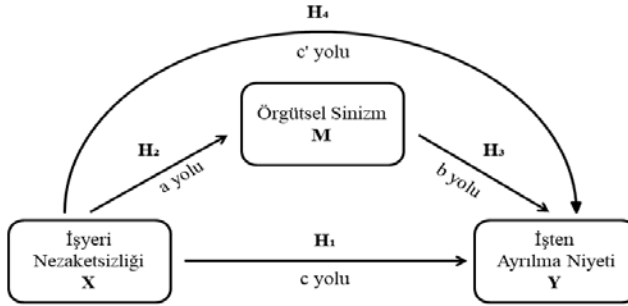
Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü incelemektir. Literatüre bakıldığında işyeri nezaketsizliği, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizmin örgütlerin performansını negatif olarak etkilediği ve söz konusu üç kavram arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sınırlı olması nedeniyle, imalat sektöründe yapılan bu araştırmanın literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmayla ilgili literatür taraması ve aracılık etkisi testlerinde geleneksel bir yöntem olan Baron ve Kenny Modeline (1986) göre oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de ve geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma modeli

Hipotezler

- **H₁:** İşyeri nezaketsizliği işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkiler.
- **H₂:** İşyeri nezaketsizliği örgütsel sinizmi pozitif olarak etkiler.
- **H₃:** Örgütsel sinizm işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkiler.

- **H₄:** İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü vardır.

Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini, Bursa ili Nilüfer Organize Sanayi Bölgesinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir imalat fabrikasının 2017 yılı Şubat ayındaki çalışanları (N=335) oluşturmaktadır. Ana kütle temsil edecek asgari örneklem büyüklüğü, %95 güvenilirlik düzeyi ve %5 hata payı dikkate alınarak ($n = n_0/1+n_0/N$) formülü ile 178 çalışan olarak hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017, s.130). Fabrikadaki vardiyalı çalışma sistemi ve zaman yetersizliği nedeniyle, 285 çalışana basit tesadüfi yöntemle anket formları elden dağıtılmış ve formlardan 127 tanesi geri toplanmıştır. Geri toplanan formlardan 4 âdeti geçersiz görüldüğünden toplam n=123 katılımcıya ait form değerlendirilmeye alınmıştır. Sonuç olarak; hedeflenen örneklem büyüklüğüne (n=178) ulaşılamasa da 123 katılımcı ile 335 çalışanın %37'sine ulaşılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket, dört bölüm ve 29 sorudan oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresi hakkında beş adet demografik soru sorulmuştur. İkinci bölümde, çalışanların işyeri nezaketsizliği algılarını ölçmek için Cortina vd. (2001) tarafından kamu sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada kullanılan ve yedi sorudan oluşan *İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği* kullanılmıştır. Bu ölçek, Kaya (2015) tarafından bir üniversitenin idari personeli üzerinde yapılan bir çalışmada Türkçeye çevrilerek kullanılmış ve güvenilirlik katsayısı (cronbach alfa) α : ,910 olarak rapor edilmiştir.

Üçüncü bölümde çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek için Mobley vd. (1978) tarafından geliştirilen üç soruluk *İşten Ayrılma Ölçeği* kullanılmıştır. Bu ölçek, Örücü ve Özafşaroğlu (2013) tarafından tekstil çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada Türkçeye çevrilerek kullanılmış ve güvenilirlik katsayısı α : ,904 olarak rapor edilmiştir. Anketin dördüncü bölümünde ise çalışanların örgütsel sinizm algılarını ölçmek için üç boyutlu (bilişsel: 5; duyuşsal: 5; ve davranışsal: 4) ve 14 sorudan oluşan *Örgütsel Sinizm Ölçeği*

(Brandes vd., 1999) kullanılmıştır. Bu ölçek, Tayfun ve Çatır (2014) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada Türkçeye çevrilerek kullanılmış ve güvenilirlik katsayısı α : ,886 olarak rapor edilmiştir. Araştırmada kullanılan üç ölçeğin soruları, İngilizce ve Türkçe versiyonları tekrar kontrol edilerek çalışmada kullanılmıştır. Ölçeklerdeki sorulara verilecek cevaplar, 5'li Likert yöntemine (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum) göre hazırlanmıştır.

İstatiksel Analiz

Araştırmada verilerin analiz aşamasında SPSS 21.0 istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin analizine başlamadan önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için basıklık ve çarpıklık analizi yapılmıştır. Veriler değerlendirilirken frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliğini ölçmek için açıklayıcı faktör analizleri; güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa katsayısı, Birleşik/Yapı Güvenirliği (Composite/Construct Reliability-CR) ve Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted-AVE) değerleri kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkileri analiz etmek için parametrik testlerden olan Pearson korelasyon analizi, örgütsel sinizmin aracı rolünü ölçmek için Process Macro (version 3.3) eklentisiyle IBM SPSS 21 programı kullanılarak çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmada aracılık etkisi analizlerinde bootstrap tekniği, 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilerek kullanılmıştır. Aracılık modellerinin analizinde ve yorumlanmasında dolaylı etki (indirect effect), doğrudan etki (direct effect) ve toplam etki (total effect) değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı, bootstrap güven aralığı değerlerine göre yorumlanmıştır. Verilerin analiz sonuçları, %95'lik güven aralığında ve $p<0,05$ istatistiksel anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bulgular ve Analiz

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 21 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiş ve sırayla sunulmuştur.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özellikleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresi olmak üzere beş değişken açısından ele alınarak Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Değişkenler	Gruplar	Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	58	47,2
	Kadın	65	52,8
Yaş	18-25	19	15,5
	26-35	56	45,5
	36-42	25	20,3
	43 ve üzeri	23	18,7
Medeni Durum	Evli	71	57,7
	Bekâr	52	42,3
Eğitim Durumu	İlköğretim	35	28,5
	Lise	64	52,0
	Yüksekokul/Lisans	24	19,5
Çalışma Süresi	0-3 yıl	64	52,0
	4-8 yıl	47	38,2
	9 yıl ve üzeri	12	9,8
Toplam		123	100

Tablo 1’e göre katılımcıların çoğunluğunu; %52,8 ile kadınlar, %61 ile 35 yaş altı ve %57,7 ile de evli çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanların yaklaşık yarısı (%52) lise mezunu iken; çoğunluğunun çalışma süresi (%90,2) 8 yılın altında olup uzun süre çalışan sayısı oldukça azdır.

Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Genel kural olarak katılımcı sayısının 150’nin altında olduğu durumlarda araştırma ölçeklerinin yapısal geçerliliğini ölçmek için doğrulayıcı faktör analizi uygun görülmemektedir (Gürbüz ve Şahin 2017, s.338). Araştırma örneklem sayısının az olması (n=123) nedeniyle ölçeklerin yapısal geçerliliğini ölçmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinden önce, örneklem yeterliliğini test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) testi; ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin faktör analizi yapabilecek kadar yeterli olup olmadığını belirlemek için Barlett Küresellik testi yapılmış ve ölçekleri oluşturan her bir maddenin faktör yüküne bakılmıştır. Faktör analizleri Tablo 2, 3 ve 4’te sunulmuştur.

Tablo 2. İşyeri nezaketsizliği ölçeği açıklayıcı faktör analizi

S/N	Bu işyerinde çalıştığınız geçen yıl boyunca, iş arkadaşlarınızdan herhangi biri;	Faktör Yüğü	Toplam Varyans
1	Sorumlu olduğunuz bir konu hakkındaki yargılarınızdan şüphe duydu mu?	,634	%62,40
2	İşyerindeki uyum ve işbirliğinden sizi dışladı mı veya sizi göz ardı etti mi?	,734	
3	Sizin hakkınızda alçaltıcı veya onur kırıcı ifadelerde bulundu mu?	,812	
4	Sizi kişisel sorunların tartışılmasına yönlendirmek için istenmeyen girişimlerde bulundu mu?	,836	
5	Herkesin içinde veya bireysel olarak size meslek ahlakına uygun olmayan atflarda bulundu mu?	,843	
6	Sizi küçümsedi veya eleştirdi mi?	,848	
7	İfadelerinize az önem verdi ya da fikirlerinize az ilgi gösterdi mi?	,801	
KMO: ,908		Bartlett Küresellik Testi: Yaklaşık χ^2 : 454,369 df: 21 Sig.: ,000	

Tablo 2 incelendiğinde yedi sorudan oluşan işyeri nezaketsizliği ölçeğinin KMO örneklem yeterliliği değerinin ,908 (çok iyi) ve örneklemin faktör analizi yapılması için yeterli olduğu; Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı olması [$\chi^2(21)=454,369$; Sig.=,000<,05] nedeniyle ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin faktör analizi için uygun olduğu, tüm faktörlerin toplam varyansın %62,40'nı açıkladığı ve faktör yük değerlerinin ,634-,848 arasında olduğu ve ölçekten herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı (Gürbüz ve Şahin, 2017) görülmüştür.

Tablo 3. İşten ayrılma niyeti ölçeği açıklayıcı faktör analizi

S/N		Faktör Yüğü	Toplam Varyans
1	Çoğunlukla şimdiki işimden ayrılmayı düşünüyorum.	,823	%83,70
2	Şimdiki işimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.	,894	
3	Aktif bir şekilde daha iyi bir iş arıyorum.	,794	
KMO: ,717		Bartlett Küresellik Testi Yaklaşık χ^2 : 242,368 df: 3 Sig.: ,000	

Tablo 3 incelendiğinde üç sorudan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğinin KMO örneklem yeterliliği değerinin ,717 (iyi) ve örneklemin faktör analizi yapılması için yeterli olduğu; Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı olması [$\chi^2(3)=242,368$; Sig.=,000] nedeniyle ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin faktör analizi için uygun olduğu, tüm faktörlerin toplam varyansın %83,70'ini açıkladığı ve faktör yük değerlerinin ,794-,894 arasında olduğu ve ölçekten herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı (Gürbüz ve Şahin, 2017) görülmüştür.

Tablo 4. Örgütsel sinizm ölçeği açıklayıcı faktör analizi

S/N		Faktör Yüğü		
		Biliş.	Duy.	Dav.
1	Çalıştığım kurumda vaatler yerine getirilmez.	,688		
2	Çalıştığım kurum çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez.	,676		
3	Çalıştığım kurumda politikalar, amaçlar ve uygulamalar arasında uyumsuzluk vardır.	,790		
4	Çalıştığım kurumda yapılacakı söylenenle yapılan arasında çok az benzerlik vardır.	,780		
5	Çalıştığım kurumda bir şey yapılacakı söylendiğinde gerçekten o şeyin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım.	,752		
6	Çalıştığım kurumda huzursuz olurum.		,533	
7	Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.		,719	
8	Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim.		,843	
9	Çalıştığım kurumu düşündüğümde kaygılanırım.		,682	
10	Kendimi kurumun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum.		,769	
11	Çalıştığım kurum hakkında kurum dışında arkadaşlarıma yakınırım.			,692
12	Başkalarıyla kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum.			,780
13	Çalışma arkadaşlarımla kurumdaki olumsuz şeyleri fark ettiğimizde anlamlı bakışmalarda bulunuruz.			,847
14	Çalıştığım kurumdaki politika ve uygulamaların başkalarıyla kritiğini yaparım.			,731
Toplam Varyans: %69,42		Açıklanan Varyans %		
		23,37	26,78	19,27
KMO: ,891		Bartlett Küresellik Testi Yaklaşık χ^2 : 1073,920 df: 3 Sig.: ,000		

Tablo 4 incelendiğinde 14 sorudan oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin KMO örneklem yeterliliği değerinin ,891 (çok iyi) ve örneklemin faktör analizi yapılması için yeterli olduğu; Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı olması [$\chi^2(3)=1073,920$; Sig.=,000<,05] nedeniyle ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin faktör analizi için uygun olduğu, tüm faktörlerin toplam varyansın %69,42'sini açıkladığı ve faktör yük değerlerinin ,533-,847 arasında olduğu ve ölçekten herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı (Gürbüz ve Şahin, 2017) görülmüştür.

Ölçeklerin tek seferde yapılan ölçümle kavramsal yapıyı tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediğini gösteren farklı güvenilirlik analizleri olmakla birlikte literatürde en yaygın kullanılan iç tutarlılık yöntemi, Cronbach Alfa katsayısıdır (α) (Gürbüz ve Şahin, 2017, s.329). Cronbach Alfa katsayısına ilave olarak yapı güvenilirliğini ölçmek için ölçeklerin CR ve AVE değerleri de incelenmiştir. CR değerinin ,70'den yüksek olması faktörün yapı güvenilirliğine; AVE değerinin ,50'den yüksek olması ise faktörün birleşim geçerliliğine işaret eder (Hair vd., 2010). Ölçeklere ait güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. Güvenilirlik analizi

	İşyeri Nezaketsizliği	İşten Ayrılma Niyeti	Örgütsel Sinizm	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm
α	,899	,899	,926	,852	,900	,833
CR	,920	,876	,943	,857	,838	,848
AVE	,624	,702	,545	,546	,514	,585

Tablo 5 incelendiğinde işyeri nezaketsizliği (α : ,899; CR: ,920; AVE: ,624), işten ayrılma niyeti (α : ,899; CR: 876; AVE: ,702), örgütsel sinizm (α : ,926; CR: ,943; AVE: ,545) ölçekleri ve örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel sinizm (α : ,852; CR: 857; AVE: ,546), duyuşsal sinizm (α : ,900; CR: ,838; AVE: ,514) ve davranışsal sinizmin (α : ,833; CR: ,848; AVE ,585) güvenilirlik katsayısının (α) yüksek olduğu (İslamoğlu ve Alnaçık, 2014, s.283); CR değerlerinin ,70'den; AVE değerlerinin ise ,50'den yüksek olduğu (Hair vd., 2010) görülmüştür.

Verilerin Normal Dağılım Testi

Hipotez testlerine başlamadan önce kullanılacak analiz yöntemlerini belirlemek için, toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Bir verinin normal dağılım gösterip göstermediği farklı yollarla ölçülebilir. Bu yollardan biri, verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakmaktır (Gürbüz ve Şahin, 2017, s.212). Normal bir dağılımda bu değerler, -1,5 ve +1,5 arasında yer almalıdır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Verilerin normal dağılım testi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Verilerin normal dağılım testi

	İşyeri Nezaketsizliği	İşten Ayrılma Niyeti	Örgütsel Sinizm	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm
Çarpıklık	,051	-,076	-,282	-,281	-,145	-,222
Basıklık	-,650	-,825	-,460	,024	-,453	-,809

Tablo 6 incelendiğinde verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ve +1,5 arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bu nedenle hipotez testlerinde parametrik testlerden olan Pearson korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır.

Değişkenler Arası İlişkiler Analizi

İşyeri nezaketsizliği, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm ile alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek için yapılan korelasyon analizi, değişkenlere ait aritmetik ortalama ve standart sapmalar Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Korelasyon analizi

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1. İşyeri Nezaketsizliği	2,65	,92	-					
2. İşten Ayrılma Niyeti	2,90	1,05	,409**	-				
3. Örgütsel Sinizm	3,07	,82	,592**	,646**	-			
4. Bilişsel Sinizm	3,01	,17	,386**	,264**	,384**	-		
5. Duyuşsal Sinizm	2,95	,97	,619**	,647**	,934**	,432**	-	
6. Davranışsal Sinizm	3,05	1,05	,492**	,566**	,788**	,150	,684**	-

** p<0,01 N: 123, Ort: Ortalama, S.S.: Standart Sapma

İslamoğlu ve Alnıaçık (2014, s.347)'a göre korelasyon katsayısıyla ilgili şu değerlendirmeler yapılır: ,10-30 arası zayıf; ,30-50 arası orta; ,50-80 arası güçlü ve ,80'den büyük ise çok güçlü korelasyon vardır. Tablo 7 incelendiğinde işyeri nezaketsizliği ile işten ayrılma niyeti (,409), bilişsel sinizm (,386) ve davranışsal sinizm (,492) arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki; örgütsel sinizm (,592) ve duyuşsal sinizm (,619) arasında ise güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, işten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm (,646), duyuşsal sinizm (,647) ve davranışsal sinizm (,566) arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki; bilişsel sinizm (,264) ile orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel sinizm (,384) ile pozitif yönlü orta seviyede; duyuşsal sinizm (,934) ve davranışsal sinizm (,788) arasında güçlü ilişkilerin olduğu görülmüştür.

Değişkenlere ait aritmetik ortalamalara bakıldığında çalışanların işten ayrılma niyeti (ort: 2,90), örgütsel sinizm (ort: 3,07), bilişsel sinizm (ort: 3,01), duyuşsal sinizm (ort: 2,95) ve davranışsal sinizm (ort: 3,05) algılarının ortalamaya yakın seviyede; işyeri nezaketsizliği algılarının (ort: 2,65) ise kısmen düşük olduğu görülmüştür.

İşyeri Nezaketsizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü

İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizm ve alt boyutlarının aracılık rolü Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Aracılık etkisi analizi

N: 123	M (Örgütsel Sinizm)				Y (İşten Ayrılma Niyeti)					
Değişkenler	B	S.H.	p	R ²	B	S.H.	p	R ²		
X (İşyeri Nezaketsizliği)	a	,527***	,065	,000	,35	c	,467***	,094	,000	,17
					c'	,047	,098	,631		,42
M (Örgütsel Sinizm)					b	,796***	,110	,000		
Dolaylı Etki:,420; CI=[,2917 ,5757]										
	M (Bilişsel Sinizm)				Y (İşten Ayrılma Niyeti)					
	B	S.H.	p	R ²	B	S.H.	p	R ²		
X (İşyeri Nezaketsizliği)	a	,073***	,016	,000	,15	c	,467***	,094	,000	,17
					c'	,412***	,102	,000		,18
M (Bilişsel Sinizm)					b	,748	,538	,166		
Dolaylı Etki:,055; CI=[-,0293 ,1507]										
	M (Duyuşsal Sinizm)				Y (İşten Ayrılma Niyeti)					
	B	S.H.	p	R ²	B	S.H.	p	R ²		
X (İşyeri Nezaketsizliği)	a	,648***	,074	,000	,38	c	,467***	,094	,000	,17
					c'	,017	,101	,866		,42
M (Duyuşsal Sinizm)					b	,695***	,096	,000		
Dolaylı Etki:,450; CI=[,3013 ,6205]										
	M (Davranışsal Sinizm)				Y (İşten Ayrılma Niyeti)					
	B	S.H.	p	R ²	B	S.H.	p	R ²		
X (İşyeri Nezaketsizliği)	a	,561***	,090	,000	,24	c	,467***	,094	,000	,17
					c'	,197*	,097	,044		,34
M (Davranışsal Sinizm)					b	,482***	,085	,000		
Dolaylı Etki:,270; CI=[,1523 ,4051]										

* p<,05 ** p<,01 ***p<,001

S.H.: Standart Hata, Standardize edilmemiş Beta katsayıları (B) kullanılmıştır.

Tablo 8’deki çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif (a yolu: B=,527, CI=[,3981- ,6566], p=,000<,001) etkisinin olduğu; işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm birlikte regresyon modeline dâhil edildiğinde örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu (b yolu: B=,796, CI=[,5777-1,0159], p=,000<,001) ve işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki anlamlı ve pozitif etkisinin (c yolu-toplam etki: B=,467, CI=[,2800- ,6550], p=,000<,001) kayb olduğu (c' yolu-doğrudan etki: B=,047, CI=[-,1479- ,2426], p=,631>,05) görülmüştür. Bu nedenle, işyeri nezaketsizli-

ğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin tam aracılık rolü olduğu görülmüştür (dolaylı etki: $B=,420$, $CI=[,2917-,5757]$ (Baron ve Kenny, 1986: s.1176; Gürbüz, 2019: s.52). Çünkü, bootstrap analizi sonucunda c' yolu haricinde diğer yolların (a, b ve c) güven aralığı (CI) değerleri sıfır (0) değerini kapsamamaktadır.

Örgütsel sinizmin alt boyutlarının aracılık etkisine bakıldığında; bilişsel sinizmin işten ayrılma niyetini etkilemediği (b yolu: $B=,748$, $p=,166<,05$); işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde bilişsel sinizmin kısmi aracılık etkisinin, dolaylı etki ($,055$; $CI=[-,0293 ,1507]$) güven aralığı değerlerinin sıfır (0) değerini kapsamamasından dolayı anlamsız olduğu görülmüştür. İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde duyuşsal sinizmin (c yolu-toplam etki: $B=,467$, $p=,000<,001$; c' yolu-doğrudan etki: $B=,017$, $p=,866>,05$) tam aracılık etkisinin olduğu; davranışsal sinizmin ise (c yolu-toplam etki: $B=,467$, $p=,000<,001$; c' yolu-doğrudan etki: $B=,197$, $p=,044<,05$) kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmüştür. İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin tam aracılık etkisinin özellikle duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutlarından kaynaklandığını söylemek mümkündür.

Tartışma ve Sonuç

Günümüzde iş hayatında, çalışanların ve örgütlerin performansını negatif olarak etkileyen anti sosyal çalışan davranışlarına sıkça rastlamak mümkündür. Söz konusu davranışlardan biri olan ve örgüt içinde sosyal ilişkilerde yaygın olarak görülen işyeri nezaketsizliği, saygı ve etik kurallarının ihlali sonucu ortaya çıkan; çalışanlar tarafından kasıtsız, belirsiz ve düşük yoğunlukta görülen davranışları ifade eder. İşyeri nezaketsizliği, örgüt içinde görülen kasıtlı ve saldırgan çalışan davranışlarından farklı olmakla birlikte, sürekli olarak işyeri nezaketsizliğine maruz kalmak çalışanlarda işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm gibi diğer negatif çalışan davranışlarına sebep olabilir. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın içinde bulunduğu örgütten hemen ya da kısa süre içinde ayrılma isteğini ifade ederken; örgütsel sinizm ise, çalışanların örgütünü adalet, doğruluk, dürüstlük gibi kavramlardan uzak görmesi sonucu çalışanda oluşan şüpheli, umutsuz, kaygılı ve negatif tutum ve davranışları tanımlar.

Literatüre bakıldığında çalışanlarda motivasyon ve performans düşüklüğüne neden olan işyeri nezaketsizliği, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm kavramlarının birbiriyle ilişki içinde olduğunu söylemek mümkündür. Bu kapsamda araştırmada işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü ortaya konulmaya çalışılmış ve bu doğrultuda araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce yapılan açıklayıcı faktör, güvenilirlik ve verilerin normal dağılım analizleri sonucunda, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli; söz konusu ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının yüksek ve toplanan verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, işyeri nezaketsizliği, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm ile alt boyutları arasında pozitif yönlü orta ve güçlü seviyede ilişkilerin olduğu; çalışanların işten ayrılma niyeti, örgütsel sinizm, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm algısının ortalamaya yakın, işyeri nezaketsizliği algısının ise daha düşük seviyede olduğu görülmüştür.

Baron ve Kenny Modeli (1986) kapsamında işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünü belirlemek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon modelinin anlamlı olduğu, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkilediği (c yolu), çalışanların işten ayrılma niyetindeki %17 oranındaki değişimin işyeri nezaketsizliği tarafından belirlendiği görülmüştür. Bu kapsamda, "*H₁: İşyeri nezaketsizliği işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkiler.*" hipotezi kabul edilmiştir. Andersson ve Pearson (1999)'a göre, işyerinde saygı kurallarını ihlal eden ve sürekli hale gelen nezaketsiz davranışlar çalışanların işten ayrılma niyetini arttırmaktadır. Literatürde yapılan farklı araştırmalarda (Cortina vd., 2001; Kanten, 2014; Selamat vd., 2019; Jiménez vd., 2015; Yuniasanti vd., 2019; Nazir vd., 2016; Liu vd., 2017; Rahim ve Cosby, 2016) işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkilediği görülmüştür. H₁'e ait araştırma bulgusunun bahsedilen araştırma sonuçları ile uyum içinde olduğu söylenebilir. Bununla birlikte Batga ve Ceyhan tarafından (2019) banka çalışanları üzerinde yapılan araştırmada işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetini etkilemediği görülmüştür.

İşyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizme etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon modelinin anlamlı olduğu, işyeri nezaketsizliğinin örgütsel

sinizmi pozitif olarak etkilediği (a yolu), çalışanların örgütsel sinizm algısındaki %35 oranındaki değişimin işyeri nezaketsizliği tarafından belirlendiği görülmüştür. Bu kapsamda "*H₂: İşyeri nezaketsizliği örgütsel sinizmi pozitif olarak etkiler.*" hipotezi kabul edilmiştir. Abraham (2000), Nazir vd., (2016) ve Alola vd. (2019) tarafından yapılan araştırmalarda işyeri nezaketsizliğinin çalışanların sinik davranışlarını pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Robinson ve Bennett (1995) ve Abubakar (2018)'a göre çalışanlar, işyerinde maruz kaldıkları nezaketsiz davranışlar gibi negatif durumlara karşı sinik davranışlar sergilemeyi bir savunma yöntemi olarak görebilir. H₂'ye ait araştırma bulgusunun bahsedilen araştırma sonuçları ile uyum içinde olduğunu söylemek mümkündür.

İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm birlikte regresyon modeline dâhil edildiğinde, regresyon modelinin anlamlı olduğu; her iki değişkenin çalışanların işten ayrılma niyeti algısındaki %42 oranındaki değişimin belirleyicisi olduğu; örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif olarak etkilediği (b yolu); ancak işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam anlamlı ve pozitif etkisinin kaybolduğu (c' yolu), bu nedenle işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin tam aracılık rolü olduğu görülmüştür. Bu kapsamda, "*H₃: Örgütsel sinizm işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkiler ve H₄: İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü vardır.*" hipotezleri kabul edilmiştir. Örgütsel sinizmin tam aracılık etkisinde; bilişsel sinizm boyutunun etkisinin olmadığı, duyuşsal ve davranışsal sinizm boyutlarının ise yüksek derecede etkisinin olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm, çalışanların duygusal tükenmesini ve işten ayrılma niyetini (Çınar vd., 2014); iş devamsızlığı (Khan, 2014); iş arama davranışını (Abubakar vd., 2018) pozitif olarak etkilemektedir. H₃'e ait araştırma sonuçlarının bahsedilen araştırmalar ile uyum içinde olduğunu söylemek mümkündür.

Literatürde yapılan farklı araştırmalarda hem işyeri nezaketsizliği hem de örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisi ve üç değişkenin birbiriyle ilişkili olduğu görülmüştür. Nazir vd. (2016) tarafından Pakistan'da hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde çalışanların sinik davranışlarının kısmi aracılık rolü olduğu görülmüştür. H₄'e ait araştırma sonuçlarının söz konusu araştırma sonuçlarıyla uyumlu olduğu; ancak bu araştırmada örgütsel sinizmin tam aracılık rolüne sahip olduğu; başka bir ifadeyle işyeri

nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinin çalışanların sinik davranışları üzerinden gerçekleştiği görülmüştür.

İmalat sektörü üzerinde yapılan bu çalışmada, çalışanların maruz kaldığı işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkilediği ve işyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinin çalışanların örgütüne karşı göstermiş olduğu sinik davranışlar aracılığıyla gerçekleştiği görülmüştür. Bu kapsamda yöneticilere ve örgütlere bazı önerilerden bulunulabilir. İşten ayrılma niyeti çalışanların ve örgütün performansını düşüren istenmeyen bir çalışan davranışıdır. Çünkü işten ayrılan çalışanın yerine yenisini temin etmek, eğitmek ve çalışanı istenen performans düzeyine ulaştırmak örgütler için fazladan maliyet gerektirmektedir. Çalışanları işyerinde tutabilmek için işyeri, yöneticiler tarafından hem fiziksel hem de sosyal bir ortam olarak çalışanları motive eden bir hale getirilmelidir. Bu kapsamda hem yöneticiler hem de çalışanlar, işyeri ilişkilerinde nezaketsiz davranışlardan uzak durmalı, sosyal ilişkiler örgütsel kurallar ve nezaket çerçevesinde yürütülmeli, kaba davranışların çalışanlarda birçok negatif davranışa neden olduğu ve kasıtsız, belirsiz, zararsız ve düşük yoğunlukta görülen bu davranışların zamanla daha zararlı davranışlara dönüşebileceği unutulmamalıdır. İşyeri nezaketsizliğinin önüne geçebilmek için sosyal ilişkileri düzenleyen yazılı kurallar geliştirilebilir. Bununla birlikte çalışanlarda sinik davranışlara neden olan, adil olmayan ve çalışanlarda yakınma, şikâyet etme, umutsuzluk gibi negatif ruh halleri ortaya çıkartan örgütsel uygulamalardan uzak durulmalıdır. Çünkü örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti gibi örgütsel performansı olumsuz etkileyen birçok çalışan davranışını pozitif olarak etkileyebilir.

Araştırma, sadece Bursa ilinde imalat sektöründeki bir fabrikanın çalışanları üzerinde ve az katılımcı ile yapılması nedeniyle sınırlılıklar içerebilir. Araştırmaya konu olan her üç değişken ile ilgili gelecekteki araştırmalar; daha geniş bir örneklem üzerinde, farklı ve daha az çalışılmış sektörler ile bireysel, kültürel ve örgütsel farklı değişkenlerle birlikte yapılabilir. Bu kapsamda, araştırmanın bağımlı değişkeni olan işten ayrılma niyetinin liderlik tarzı, yöneticinin kişilik özellikleri, örgütsel adalet, örgüt kültürü ve iklimi, ücret tatmini gibi değişkenlerle ilişkisi ile işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık, tükenmişlik, iş tatmini, bireysel ve örgütsel performans gibi temel örgütsel değişkenler üzerindeki etkisi araştırılabilir.

EXTENDED ABSTRACT

**A Research on the Mediating Role of Organizational
Cynicism in the Effect of Workplace Incivility on the
Intention to Leave**

*

Ramazan Çoban – Mehmet Deniz
Turkish Air Force Command, İnönü University

In today's business life, it is possible to see anti-social employee behaviors that negatively affect the performance of employees and organizations. Workplace incivility, which is one of the mentioned behaviors and common in social relations within the organization, is the result of violation of respect and ethical rules. It refers to behaviors seen by employees in an unintentional, uncertain and low intensity (Andersson and Pearson, 1999). Although workplace incivility is different from the deliberate and aggressive employee behaviors seen within the organization, being constantly exposed to workplace incivility can lead to other negative employee behaviors such as the intention to leave the job and organizational cynicism. The intention to leave refers to an employee's desire to leave the organization he is in, immediately or in a short time (Saeed et al., 2014). Organizational cynicism defines the skeptical, hopeless, anxious and negative attitudes and behaviors that occur in the employee as a result of employees seeing the organization away from concepts such as justice and honesty (Dean et al. 1998).

When the literature is examined, it is possible to say that the concepts of workplace incivility, intention to leave the job and organizational cynicism are interrelated. In this context, the purpose of the study is to examine the mediating role of organizational cynicism in the effect of workplace incivility on the intention to leave. Research hypotheses developed in the light of the literature review are below.

- **H₁:** *Workplace incivility positively affects the intention to leave.*
- **H₂:** *Workplace incivility positively affects organizational cynicism.*
- **H₃:** *Organizational cynicism positively affects the intention to leave.*

- *H₄: Organizational cynicism has a mediating role in the effect of workplace incivility on the intention to leave.*

The sample of the study consists of 123 employees of a manufacturing factory operating in the automotive sector in Bursa Nilüfer Organized Industrial Zone in Turkey. Random sampling method was used to reach the participants. Most of the participants are women (%52.8), under 35 years old (%61) and married (%57.7). Almost half of the employees (%52) are high school graduates. Working time of the majority of participants (%90.2) is less than 8 years.

Questionnaire method was used to collect data in the study. The questionnaire consists of four parts and 29 items. In the first part, five demographic questions were asked about gender, age, marital status, educational status and working time. In the second part, the workplace incivility scale, which consists of seven items and used in a study conducted by Cortina et al. (2001) on public sector employees, was used. In the third part, intention to leave scale with three items developed by Mobley et al. (1978) was used. In the fourth part of the questionnaire, the organizational cynicism scale (Brandes et al., 1999) consisting of three dimensions (cognitive: 5 items; affective: 5 items and behavioral: 4 items) and 14 items was used. The answers to the questionnaire items in the study were prepared according to the 5-point Likert scale method.

The data obtained from the questionnaire were subjected to scale validity and reliability, explanatory factor analysis, correlation, multiple linear regression analysis in SPSS 21 package programs. Coefficients of Cronbach Alpha, Construct Reliability(CR) and Average Variance Extracted(AVE) was used for the reliability of the scales. The results of the analysis of the data were evaluated at 95% confidence interval and $p < .05$ statistical significance level. It was observed that the scales were valid; the reliability coefficients of these scales were high and the collected data showed normal distribution before testing the hypotheses of the research. As a result of the correlation analysis, it was observed that there were positive, moderate and strong relations between workplace incivility, intention to leave, organizational cynicism and sub-dimensions of organizational cynicism.

It was observed that the regression model made to determine the effect of workplace incivility on the intention to leave was significant, workplace incivility positively affected the intention to leave and %17 change in emp-

loyees' intention to leave was determined by workplace incivility. It was observed that the regression model made to determine the effect of workplace incivility on organizational cynicism was significant and the change in the perception of organizational cynicism by %35 of employees was determined by workplace incivility. When workplace incivility and organizational cynicism were included in the regression model together, the regression model was significant. Both variables were the determinants of the %42 change in the perception of the employees' intention to leave. It was observed that organizational cynicism significantly and positively affected the intention to leave, but the total significant and positive effect of workplace incivility on the intention to leave was lost .Therefore, organizational cynicism has a full mediating role in the effect of workplace incivility on the intention to leave. It was seen that the cognitive cynicism dimension did not have an effect on the full mediating effect of organizational cynicism, but affective and behavioral cynicism dimensions had a high effect. According to these findings, we can say that the hypotheses of H₁, H₂, H₃ and H₄ are accepted.

In different studies in the literature (Cortina et al., 2001; Kanten, 2014; Selamat et al., 2019; Jiménez et al., 2015; Yuniasanti et al., 2019; Nazir et al., 2016; Liu et al., 2017; Rahim & Cosby, 2016)) workplace incivility has been observed to positively affect the intention to leave. However, in the study conducted by Batga and Ceyhan (2019) on bank employees, it was seen that workplace incivility did not affect the intention to leave. Abraham (2000), Nazir et al. (2016) and Alola et al. (2019) found that workplace incivility positively affected employees' cynical behavior. According to Robinson and Bennett (1995) and Abubakar (2018), employees can see cynical behaviors against negative situations such as impolite behaviors they are exposed to in the workplace as a defense method. Organizational cynicism positively affects the emotional exhaustion of employees and their intention to leave (Çınar et al., 2014), absenteeism (Khan, 2014) and job seeking behavior (Abubakar et al., 2018). In the study conducted Nazir et al. (2016) on nurses in Pakistan, it was seen that employees' cynical behavior had a partial mediating role in the effect of workplace incivility on the intention to leave. It can be said that the results of this research are compatible with the mentioned research results.

In conclusion, it was seen that workplace incivility positively affected intention to leave and organizational cynicism and the effect of workplace incivility on the intention to leave was realized through the cynical behaviors of the employees towards the organization. In this context, both managers and employees should stay away from impolite behaviors in workplace relations. Social relations should be carried out within the framework of organizational rules and courtesy. It should not be forgotten that rude behaviors cause many negative behaviors in employees and these behaviors, which are seen in unintentional, ambiguous, harmless and low intensity, can turn into more harmful behavior over time.

The research may have limitations as it is only conducted on employees of a manufacturing factory and with few participants. Future researches on workplace incivility, intention to leave and organizational cynicism can be conducted on a larger sample, with different sectors and variables.

Kaynakça / References

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. generic, social and general. *Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Abubakar, A. M., Megeirhi, H. A. ve Shneikat, B. (2018). Tolerance for workplace incivility, employee cynicism and job search behavior. *The Service Industries Journal*, 38(9-10), 629-643.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press.
- Akhtar, S., Luqman, R., Raza, F., Riaz, H., Tufail, H. S. ve Shahid, J. (2017). The impact of workplace incivility on the psychological wellbeing of employees through emotional exhaustion. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6(3), 492-507.
- Akyüz, İ. ve Yurduseven, N. O. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, (16), 61-76.
- Alola, U. V., Asongu, S. ve Alola, A. A. (2019). Linking supervisor incivility with job embeddedness and cynicism: The mediating role of employee self-efficacy. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 21(3), 330-352.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M. ve Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.

- Anjum, M. A., Parvez, A. ve Ahmed, A. (2017). Relationship dynamics of burnout, turnover intentions and workplace incivility perceptions. *Business & Economic Review*, 9(3), 155-172.
- Arnold, H. J. ve Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinant of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350-360.
- Arogundade, O. T. ve Ayanda, B. F. (2015). Influence of perceived job stress and workplace incivility on turnover intention among selected workers in Lagos metropolis. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 7(3), 1-11.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman demirel üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, (1), 12-27.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Prentice-Hall.
- Barefoot, J., Dodge, K., Peterson, B., Dahlstrom, W. ve Williams, R. (1989). The cook medley hostility scale: Item content and ability to predict survival. *Psychosomatic Medicine*, 51(1), 46-57.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research. Conceptual, strategic and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Batga, B. ve Ceyhan, S. (2019). İşyeri nezaketsizliğinin çalışanlar üzerindeki etkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Çukurova Araştırmaları*, 5(2), 250-262.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Bulut, A., Yılmaz, S. ve Şengül, H. (2019). Sağlık hizmeti veren örgütlerde sinizm. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 55-72.
- Caza, B. B. ve Cortina, L. M. (2007). From insult to injury: Explaining the impact of incivility. *Basic Appl. Soc. Psych.*, 29, 335-350.
- 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*, 150, 429-437.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. ve Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.

- Cortina, L. M., Kabat-Far, D., Leskinen, E., Huerta, M. ve Magley, V. J. (2013). Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and impact. *Journal of Management*, 39(6), 1579-1605.
- Dean J. W., Brandes, P. ve Dharwakar R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Master Thesis. <https://www.collectionscanada.gc.ca/obj/s4/f2/dsk2/ftp01/MO59131.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.
- Erdoğan, P. ve 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.
- Ewis, M. Z. (2014). Workplace perceptions and workplace incivility in Egypt: The mediating role of organizational cynicism. *International Journal of Customer Relationship Marketing and Management*, 5(4), 58-82.
- Faheem, M. A. ve Mahmud, N. (2015). Workplace incivility in predicting turnover intentions and job performance: Study on nurses of public sector hospitals of Pakistan. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 10(8), 863-870.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Birinci Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. 4. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Balin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*, Maxwell Macmillan International Editions.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stres. *The American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- İslamoğlu, H. ve Alınacı, Ü. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Jiménez, P., Dunkl, A. ve Peissl, S. (2015). Workplace incivility and its effects on value congruence, recovery-stress-state and the intention to quit. *Psychology*, 6, 1930-1939.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.

- Kasalak, G. ve Aksu, M. B. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.
- Kaya, E. Ü. (2015). İşyeri kabalığı, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmin değişkenleri arasındaki ilişkiler ve birbirleri üzerindeki etkileri: Yüksek öğretimde bir çalışma, *International Journal of Social Science*, 41, 55-78.
- 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.
- Krueger, A. ve Rouse, C. (1998). The effect of workplace education on earning, turnover and job performance. *Journal of Labor Economics*, 16, 62-94.
- Lim, S., Cortina, L. M. ve Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility. Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, (93), 95-107.
- Liu, C., Chen, Y., Yu, S., Hu, S., Huang, J. ve Ding, C. (2017), Supervisor incivility, psychology safety and employee turnover intention: Does supervisor-subordinate guanxi matter? *International Journal of Business and Social Science*, 8(9), 79-90.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- Mobley, W. H., Horner, S. O. ve Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Nafei, W. A. ve Kaifi, B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-146.
- Nazir, T., Norulkamar B. U. ve Ahmed, U. (2016). Interrelationship of incivility, cynicism and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 6(1), 146-154.
- Nitzsche, M., Ribeiro, L. ve Laneiro, T. (2018). Workplace incivility among portuguese hotel employees: Is lack of respect burning them out? *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 6(1), 52-71.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Polatçı, S. ve Özçalık, F. (2013). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin işyeri nezaketsizliği ve tükenmişliğe etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 17-34.

- Rahim, A. ve Cosby, D. M. (2016). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, 35(10), 1255-1265.
- Rehan, M. A., Iqbal, M. Z., Fatima, A. ve Nawab, S. (2017). Organizational cynicism and its relationship with employee's performance in teaching hospitals of Pakistan. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(3), 1-6.
- Reich, T. G. ve Hershcovis, M. S. (2015). Observing workplace incivility and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 203-215.
- Robbins, S. ve Judge, T. (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S. ve Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 242-256.
- Selamat, R. S., Hendryadi, H. ve Irsan, T. (2019). Workplace incivility, self-efficacy, and turnover intention relationship model: A multi-group analysis. *RJOAS*, 1(85), 358-368.
- Shahzad, A. ve Mahmood, Z. (2012). The mediating-moderating model of organizational cynicism and workplace deviant behavior: Evidence from banking sector in Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5), 580-588.
- Taştan, S. B. (2014). İşyeri nezaketsizliğini öngören örgütsel ve durumsal önceller ile çalışanların davranışsal sonuçları arasındaki ilişkinin ve sosyopsikolojik kaynakların rolünün incelenmesi: Sağlık kurumlarında yapılan bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 60-75.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Wang, X. (2010). An analysis of the cause of employee turnover intention in hotels. *International Conference on Management and Service Science (MASS)*. 24-26 Aug. Wuhan, China 1-4.
- Williams, F. İ., Campbell, C. R. ve Denton, L. T. (2013). Incivility in academie: What if the instigator is a high performer?. *Journal of Management Policy and Practice*, 14(1), 35-52.

- Yasin, T. ve Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(2), 568-582.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish*, 8(6), 853-879.
- Yuniasanti, R., Abas, N. A. H. ve Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among millennials: The role of psychological well-being and experienced workplace incivility. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 16(1), 74-85.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

- Çoban, R. ve Deniz, M. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(34), 1224-1259. DOI: 10.26466/opus.787756