

## ÖRGÜTSEL KRONİZMİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE YABANCILAŞMANIN ARACI ROLÜ

Gülbahar Elibol<sup>1</sup>  
Emine Sever<sup>2</sup>

### ÖZ

Bu araştırma, örgütsel kronizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, işe yabancılaşmanın aracı rolünü tespit etmeyi hedeflemektedir. Bu amaçla Hatay ve Osmaniye illerindeki iki demir çelik tesisinde çalışan 300 işgören, araştırma örneklemine dâhil edilmiştir. Nicel yöntemlerle 300 kişiden elde edilen veriler, SPSS ve AMOS programları kullanılarak bir dizi regresyon analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucuna göre, örgütsel kronizm ile işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, araştırma hipotezlerini test etmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılmış olup, örgütsel kronizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, işe yabancılaşmanın aracı rolünü üstlendiği tespit edilmiştir. Buradan hareketle, araştırmaya katılanların örgütsel kronizme ait tutum puanları arttıkça, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetine ilişkin puanlarının da arttığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Kronizm, İşten Ayrılma Niyeti, İşe Yabancılaşma.

**JEL Sınıflandırılması:** D22, D23, J28

### THE MEDIATING EFFECT OF WORK ALIENATION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CHRONISM AND INTENTION TO LEAVE

### ABSTRACT

This research aims to reveal the mediating role of work alienation in the effect of organizational cronism on intention to leave. For this purpose, 300 employees working in two iron and steel plants in Hatay and Osmaniye provinces were included in the research sample. Data obtained from 300 individuals using quantitative methods were subjected to a series of regression analyzes using SPSS and AMOS programs. According to the results of the analysis, it has been determined that there is a positive and significant relationship between organizational cronism and the variables of alienation from work and intention to leave. Similarly, it was found that there was a positive and significant relationship between alienation from work and intention to leave. In addition, the Structural Equation Model (SEM) was used to test the research hypotheses, and it was found that work alienation played a mediating role in the effect of organizational cronism on turnover intention. From this point of view, it has been determined that as the attitude scores of the participants towards organizational cronism increase, their scores on work alienation and intention to leave work also increase.

**Keywords:** Organizational Chronism, Intention to Leave, Work Alienation.

**JEL Classification:** D22, D23, J28

<sup>1</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, gulbaharelibol46@gmail.com, ORCID: 0000 0002 3481 3611.

<sup>2</sup> Öğretim Görevlisi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, eminesever@hotmail.com, ORCID: 0000 0001 9760 7447.

**To cite this article:** Elibol, G. & Sever, E. (2022). Örgütsel Kronizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde, İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü. *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*,

## 1. Giriş

Çalışanların örgütle olan ilişkilerini belirleyen ve çalışanların örgüte karşı davranışlarını şekillendiren, onların örgüte yönelik algılarıdır. Örgüt içinde işgücünden en iyi şekilde faydalanılmasında, işgörenlerin algılamaları önem taşımaktadır (Gümüştakin ve Emet, 2007). Bu bağlamda, örgütsel amaçlara ulaşmada temel unsur olan işgörenlerin beklentilerini karşılamanın, onların sorunlarını çözmenin ve çalışma yaşam kalitelerini yükseltmenin, örgütsel başarı açısından önemli unsurlar olduğu söylenebilir.

Sosyal ağ içinde ortaya çıkan, sosyal-psikolojik nedenlere dayanan, kişilerin yollarının çeşitli ortak noktalarda kesişmesinden kaynaklanan kayırmacılık uygulamaları sorumluluk, güven, dayanışma, çıkar eksenli olabilmektedir. Fayda/çıkar merkezli kayırma ediminin başkalarını rahatsız edebileceğinin gözetilmemesi ve bireysel, toplumsal ve iş hayatında önemsiz olarak kabul edilmesi, kayırmacılık algısı taşıyan işgören gruplarının motivasyonunu olumsuz yönde etkilemekte ve örgüte ciddi zararlar vermektedir.

Uygulama alanı geniş, sonuçları ciddi olan ve araştırmalarda kuramlardaki varlığı tespit edilen kronizm, örgütsel politikalarda alışık olunan bir olaydır (Yan ve Bei, 2009: 1). Kronizm, bireysel olarak bazı kişiler için istenilen birtakım sonuçlar (yüksek maaş, hızlı terfi vb.) ortaya çıkarıyor olsa da örgüt açısından bakıldığında zarar verici etkilere sahip olduğu bilinmektedir. Çünkü kronizmde arkadaş, eş-dost ve tanıdıklara tanınan tolerans diğer kişiler için tanınmamakta ve böylece eşitlik ilkesine aykırı davranılmaktadır. Bunun sonucunda da işgörenlerin örgüte olan bakış açıları olumsuzlaşabilmektedir (Erdem ve Meriç, 2012: 143). Örgüt içinde adalet ve şeffaflığı göz ardı ettiğinden büyük problemlere yol açan nepotizm ve kronizmin, şirket itibarının zedelenmesine kadar gidebilecek boyutta tehlike doğrulanabilir olasılığı vardır. Kronizm; örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, ayrımcılık ve yasal uygulamalarla ilişkilendirildiğinden dolayı ciddiye alınmalıdır (Chandler, 2012: 110).

Kronizm ve örgütsel zayıflık birbiriyle bağlantılı iki kavram olup (Begley vd., 2010: 292) örgütlerin güçlendirilmesinde, kronizmin ortadan kaldırılması etkili bir araçtır (Park, 2003). Kurumsallaşmayı tamamlayan işletmelerde insan kaynakları politikaları keyfi ve kişisel takdirden ziyade objektif kriterler doğrultusunda liyakat ve yeterlilik ilkesi bağlamında gerçekleşmektedir.

Buradan yola çıkarak tasarlanan araştırmada, ağır sanayi ve tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler bağlamında, örgütsel kronizmin işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmanın bulguları ile örgüt içerisindeki kronizmin; motivasyon, dikkat ve mutluluk düzeylerinin önemli olduğu ana metal sektöründe, düzeyinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Ayrıca ana metal sektöründe kronizmin varlığı durumunda, işten

ayırılma ve işe yabancılaşma gibi iki önemli örgütsel kavram ilişkilerinin incelendiği araştırmaların yetersiz düzeyde olması, bu çalışmadaki bulguların literatüre katkısını artırmaktadır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Örgütsel Kronizm

Çalışma hayatında, örgütlerde algılanan kronizm kavramı, “yöneticiler tarafından çalışanların performans kriteri açısından resmi prosedürlere bakılmaksızın kişisel ilişkiler, kişisel bağlılık vb. kriterlere dayalı ayrıcalıklı tercih edilen muamele” olarak tanımlanmıştır (Sezici ve Yıldız, 2017). Kronizmin boyutlarını ise Yan ve Bei (2009), örgüt içerisinde çalışanların grup oluşturmaları ve o grupta yer alanlara ayrıcalıklı davranılması anlamına gelen “Grup İçi Kayırmacılık”; yöneticilerin kendilerine sadık çalışanlarını diğerlerinden farklı tutarak ayrıcalıklar vermesi anlamına gelen “Kişisel Sadakat” ve çalışanların kendi çıkarları için daha hızlı terfi, daha yüksek maaş vb. beklentileri doğrultusunda yöneticilerini desteklemeleri anlamına gelen “Karşılıklı Çıkara Bağlı Kronizm” olarak kategorilendirmektedirler.

Bu konuda yapılan araştırmalardan bazıları aracılığıyla ayrıntılı bilgi paylaşılmaktadır:

Chandler’in (2012) “Black Women’s Perceptions of the Relationship among Nepotism, Cronyism Job Satisfaction, and Job-Focused Self-Efficacy” adlı çalışmasında siyahi kadınların işyerinde nepotizm ve kronizm algılarını incelemiştir. Ayrıca çalışmada, işyerinde nepotizm, kronizm, iş tatmini ve iş odaklı özyeterlik (JFSE) arasında ne ölçüde bir ilişki olduğu incelenmiştir. Bu kapsamda çalışmada siyahi kadınların nepotizm ve kronizm ile kişisel deneyimleri, işyerindeki başkalarının algılarını ve başkalarının nepotizm ve kronizm ile ilgili deneyimleri alınmıştır. Sosyal bilişsel özyeterlik kuramı, bu çalışma için kuramsal mantık görevi gördü; çeşitlilik ve azınlık kavramları, çalışmaya ek destek sağlamıştır. Yapılan bu çalışmada nicel bir metodoloji kullanılmıştır. 40 maddeden ve demografik bilgilerden oluşan çevrimiçi bir anket ele alınmıştır. Daha önce test edilen envanterler kullanılarak veriler Survey Monkey aracılığıyla toplanmış ve daha fazla analiz ve test için SPSS ve Minitab kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, siyahi kadınların ve haklarından mahrum edilmiş diğer grupların veya korunan sınıfların işyerinde nepotizm ve kronizm yaşadığı bulgularına ulaşılmıştır. Bununla birlikte, nepotizm, kronizm, iş tatmini ve JFSE arasında önemli bir ilişki görülmemiştir. Genel olarak çalışma kapsamında siyahi kadın katılımcılar mevcut işlerinden büyük ölçüde memnun olduklarını ve işlerini yapma ve karşılaştıkları her türlü zorluğun üstesinden gelme yeteneklerinden son derece emin oldukları bulguları elde edilmiştir.

Sadozai ve diğerlerinin (2012) yapmış oldukları “Impact of Favoritism, Nepotism and Cronyism on Job Satisfaction A Study From Public Sector of Pakistan” adlı çalışmada Pakistan’ın kamu sektörü kuruluşlarında iltimas, adam kayırmacılık ve kayırmacılığın iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Verileri toplamak için uygun bir örnekleme tekniği ele alınmıştır. Sekiz kamu kuruluşunun tam zamanlı çalışanına 250 anket uygulanmış ve 222 kullanılabilir anket elde edilmiştir. Araştırma neticesinde ulaşılan bulgulara göre, Pakistan kamu sektöründe favoritizm, nepotizm ve kronizmin iş tatmini ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

Nadeem ve diğerlerinin (2015) yapmış oldukları “Favoritism, nepotism and cronyism as predictors of job satisfaction: Evidences from Pakistan” adlı çalışmalarında Pakistan’ın Telekom sektörü organizasyonlarında favoritizm, nepotizm ve kronizmin iş tatmini üzerindeki sonuçlarını gözlemlemek amaçlanmıştır. Veri toplama için uygun örnekleme tekniği kullanılmıştır. Çalışma kapsamında 4 kuruluşun çalışanlarına 300 anket uygulaması yapılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular, Pakistan’ın Telekom sektöründe favoritizm, nepotizm ve kronizmin iş tatmini ile olumsuz bir şekilde bağlantılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## 2.2.İşten Ayrılma Niyeti

Rusbult ve diğerleri (1988) işten ayrılma niyetini, çalışanların iş koşullarından tatmin olmamaları durumunda, göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler şeklinde tanımlamaktadırlar.

Bu konuda yapılan araştırmalardan bazıları aracılığıyla ayrıntılı bilgi paylaşılmaktadır:

Karataş’ın (2013) yapmış olduğu “Otel İşletmelerinde Kronizmin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Muğla Bir Araştırma” adlı çalışmada otel işletmelerinde çalışmakta olan personellerin kronizm algıları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Çalışma örnekleme Muğla’da faaliyette olan üç, dört ve beş yıldızlı otel firmalarında çalışan personel olarak belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, çalışma kapsamında oluşturulan hipotezleri doğrulamıştır. Çalışma sonucunda elde edilen sonuçlara göre, kronizmle iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca kronizmle işten ayrılma niyeti arasında, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Sezici ve Yıldız’ın (2017) yapmış oldukları “Algılanan Örgütsel Kronizmin İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmemenin Aracı Rolü” adlı çalışmada örgütsel

kronizmin, işten ayrılma eğilimindeki etkisini incelemek ve bu ilişkide örgütsel özdeşleşmemenin aracılık etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu kapsamda oluşturulan hipotezler ve çalışma soruları Sakarya’da faaliyette olan küçük ve orta çaplı firmalardaki personelden anket tekniğiyle ulaşılan verilerle incelenmiştir. Yapılan bu araştırmada, Turhan’ın (2014) geliştirmiş olduğu örgütsel kronizm, Mael ve Ashforth’un (1992) geliştirmiş olduğu örgütsel özdeşleşme ile Meyer ve diğerleri (1993) ve Moore’un (2000) geliştirmiş olduğu işten ayrılma eğilimi ölçekleri kullanılmıştır. Toplam 510 personelden ulaşılan verilerle analiz yapılmıştır. Yapılan bu araştırmada veri elde etmek için tesadüfi olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve veri analizi için SPSS 21 ve LISREL 8.51 programlarıyla değerlendirilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda, örgütsel kronizmle işten ayrılma eğilimi arasında yer alan ilişkide örgütsel özdeşleşmemenin kısmi aracılık etkisinin olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Kassing ve diğerleri (2012), çalışanların muhalif davranışları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapmış olduğu araştırmada, örgüt üyelerinin muhalif davranışlarının işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini incelemeyi amaçlamıştır. Bu kapsamda 137 çalışandan alınan veriler doğrultusunda örgütsel muhalefet ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, çalışmada işten ayrılma niyetinde olan çalışanların dışsal muhalefet veya gizli muhalefet stratejisini tercih ettikleri tespit edilmiştir.

### **2.3.İşe Yabancılaşma**

Kavram olarak “yabancılaşma” kişinin kendini bütün olarak hissedememesine ve bilincine yönelik bölünmelere yol açan eylemler ve deneyimler olarak ifade edilebilir (Bonjean ve Grimes, 1970).

Hirschfeld ve Feild (2000) işe yabancılaşmayı, çalışmaya karşı ilgi göstermemek olarak ifade etmişlerdir. Patrick (1984) işe yabancılaşmayı, iş üzerinde algılanandan daha az özgürlük ve kontrol sahibi olmak şeklinde tanımlamıştır. Seeman (1959) işe yabancılaşmanın boyutlarını güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, sosyal izolasyon ve kendine yabancılaşma olarak gruplandırmıştır. Bu boyutlardan güçsüzlük, bireyin yaşamı üzerinde etkili olaylarda denetim sağlayamaması; anlamsızlık, bireyin içerisinde bulunduğu süreçlerde nasıl sonuçlar elde edeceğini tam olarak netleştirememesi; normsuzluk, bireyin belirlemiş olduğu kişisel hedefleri için norm ve kuralların dışında davranması; sosyal izolasyon, toplum için önemli olan hedeflerin, inanışların birey açısından bir anlamının olmaması ve kişinin kendisini sosyal

ortamdan izole etmesi; kendine yabancılaşma ise bireyin davranışları ile geleceğe yönelik beklentilerinin uyumsuz olması anlamına gelmektedir.

Bu konuda yapılan araştırmalardan bazıları aşağıda açıklanmaktadır.

Elma (2003) ilköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşmasını incelediği çalışmasında öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma düzeylerinin düşük çıktığı sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin işe yabancılaşma algılarının en yüksek olduğu boyutların okula yabancılaşma ve güçsüzlük boyutları olduğu belirlenmiştir. Ayrıca işe yabancılaşma duygusu, bekar öğretmenlerde, küçük okullarda görev yapan öğretmenlerde ve branş öğretmenlerinde daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucunda, branş, okul büyüklüğü, medeni durum ve kıdem değişkenlerinin işe yabancılaşmanın önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

Chiaburu ve diğerleri (2014) yabancılaşma ile ilgili meta-analiz çalışması yapmışlardır. Bu bağlamda yabancılaşma ile ilgili yapılan 45 çalışmayı incelemişlerdir. Araştırmada yabancılaşmanın öncüllerinin ve çıktılarının neler olduğuna ilişkin bir teorik model geliştirmişlerdir. Araştırma sonucunda yabancılaşmanın öncüllerini kişilik özellikleri, liderlik boyutları ve işin içeriği olmak üzere üç ana boyut altında toplamışlardır. Yabancılaşmanın çıktılarını ise iş doyumu, katılım, örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık, işe devamsızlık ve çalışan performansı şeklinde sıralamışlardır. Bu bağlamda çalışanların kişilik özellikleri, örgüt yöneticilerinin sergiledikleri liderlik davranışları ve çalışanların yaptıkları işlerin özellikleri yabancılaşmaya neden olmaktadır. Yabancılaşma yaşayan çalışanın ise iş doyumu, örgütsel bağlılığı ve performansı azalmakta bunun yanında işine devamsızlık etmekte ve örgütsel kimlik duygusunu kaybetmektedir.

Brooks ve diğerleri (2008) araştırmalarında, resmi bir lisede görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşmalarını iki yıl süren vaka çalışması ile incelemişlerdir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk ve yalıtılmışlık boyutlarının her birini deneyimlediği ancak farklı biçimde yorumladığı belirtilmiştir. Bunun yanında gayri resmi ve şeffaf olmayan karar verme süreçlerinin, öğretmenlerin sınıfları ve bölümleri dışında yürüttükleri faaliyetlerin, yöneticilerin görevler yerine vizyonlar ve uzun vadeli değişim modelleri gibi soyut fikirlere odaklanırken öğretmenlerin kendi vizyonlarını, görevlerini ve ilkelerini keşfetmelerine fırsat verilmemesi gibi durumların öğretmen yabancılaşmasını arttırdığı belirlenmiştir.

Hearn (1971) araştırmasında ilköğretim öğretmenlerinin işe yabancılaşmaları ile okul sisteminin yapısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda hipotezin aksine öğretmenlerin işe yabancılaşmaları ile okul sistemi yapısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden anlamlı derecede daha fazla yabancılaşma yaşadığı, bunun da okul sisteminin yapısal özelliklerinden değil, erkek öğretmenlerin öğretmenliğe ilişkin tutumlarından kaynaklandığı saptanmıştır. Geçmişte düşük sosyal statüye sahip öğretmenlerin yabancılaşma düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bunun da benzer şekilde okul sisteminin yapısal özelliklerinden değil öğretmenlerin geçmiş tutumlarından kaynaklanabileceği ifade edilmiştir. Yaş değişkeninin öğretmenlerin işe yabancılaşmaları üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### **2.4. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Araştırmalar**

Literatür incelendiğinde örgütsel kronizm, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetinin aynı model üzerinde incelendiği bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Bununla birlikte, her bir değişkenin bir diğeri ile ele alındığı pek çok ulusal ve uluslararası araştırmalar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda detaylandırılmıştır.

Kronizm, örgütlerdeki yetenekli ve deneyimli çalışanların fırsatlardan yararlanamamalarına ve sindirilmelerine neden olabilmektedir. Bunun sonucu olarak, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ortaya çıkmasına ve organizasyondan ayrılmasına yol açar. Yeteneğin bu şekilde uzaklaştırılması, kaçınılmaz bir şekilde örgütün gücünü zayıflatabilmektedir (Khatri ve Tsang, 2003). Bunu destekleyecek nitelikteki bir araştırma, Sezici ve Yıldız (2017) tarafından, Sakarya ilinde faaliyet gösteren bir KOBİ işletmesinde çalışan 510 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada, örgütsel kronizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre, örgütsel kronizm ile işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında, Banai ve diğerlerine göre (2004) işe yabancılaşma bir kişilik özelliğinden çok, ortaya çıkan bir durumdan dolayı oluşmaktadır. Dolayısıyla, işyeri koşulları, çalışandaki gözlenen işe yabancılaşma düzeyini önemli oranda etkilemektedir. Bu görüşü destekler nitelikte Kanungo (1979), insan tutum ve davranışlarını örgüt bağlamında en iyi açıklama yolunun, motivasyon teorisi ile olacağını öne sürmüştür. Bu anlamda işgörenlerde işe yabancılaşma

kavramı, azalan motivasyonlarındaki azalma eğiliminin habercisi olarak görülebilir. Bu kavramın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ile ilgili olarak Ünsar ve Karahan'ın (2011) İstanbul'daki bir konfeksiyon fabrikasında çalışan 137 kişi üzerinde yaptığı araştırmada, çalışanların işe yabancılaşmasının, zaman içerisinde işten ayrılmaya yol açtığı tespiti yer almaktadır.

İşe yabancılaşmanın, çalışanın değişik sebeplerden dolayı işe olan ilgisinin, coşkusunun ve bağlılığının kaybedilmesi sonucunda yaşanan psikolojik durum olduğu göz önünde bulundurulduğunda (Hirschfeld vd., 2000), öncülleri arasında örgütsel nedenlerin ön plana çıktığı söylenebilir. Özellikle, kayırmacılıktan kaynaklanan ve kişilerin bireysel hedefleriyle uyumsuz, örgüt kararlarına katılma imkânı sağlamayan, en önemlisi de şeffaf, adil ve liyakate dayalı bir yönetim tarzının olmayışı, işe yabancılaşmanın nedenleri olarak gösterilebilir (Kanten ve Ülker, 2014). Bu durumu destekler nitelikte Gülsever'in (2016), Van ilindeki 291 hastane çalışanın katılımıyla yapmış olduğu araştırmada, kayırmacılık ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

### **3. Araştırma Yöntemi**

#### **3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri**

Araştırmanın modeli Şekil 3.1'de verilmiştir. Modelde Örgütsel kronizm bağımsız, işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. İşe yabancılaşma ise aracı (mediator) değişken olarak modele dahil edilmiştir. Bu araştırmada test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

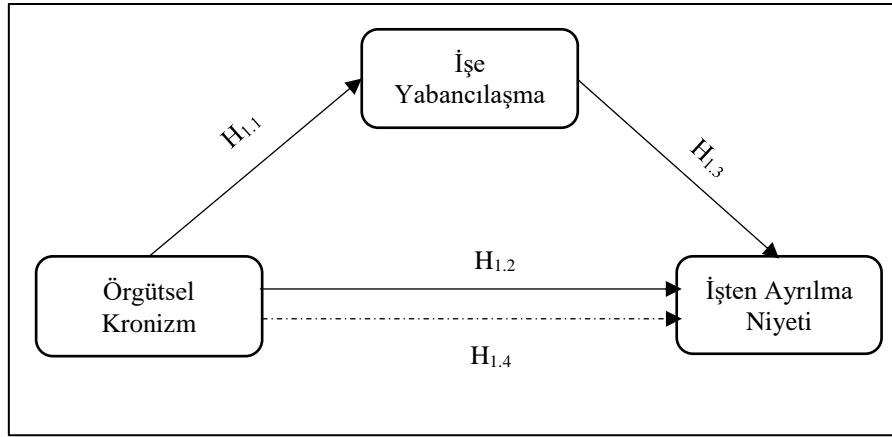
H<sub>1.1</sub>: Örgütsel kronizm, işe yabancılaşmayı olumlu yönde etkiler.

H<sub>1.2</sub>: Örgütsel kronizm, işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkiler.

H<sub>1.3</sub>: İşe yabancılaşma, işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkiler.

H<sub>1.4</sub>: Örgütsel kronizm, işe yabancılaşma vasıtasıyla işten ayrılma niyetini dolaylı olarak etkiler.





Şekil 3.1 Araştırma Modeli

### 3.2. Araştırma Örnekleme ve Veri Toplama Süreci

Araştırmanın evrenini, toplamda 500 kişiden oluşan bir metalurji işletmesinin, Hatay/Payas Organize Sanayi Bölgesi ve Osmaniye Organize Sanayi Bölgesi'nde yer alan iki işletmesinde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Bu işletmelerden Payas'da yer alan, inşaat demiri üreten bir haddehane; Osmaniye'de yer alan ise çelikhane tesisinden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu, kâğıt ortamında işletmelere ulaştırılarak iki hafta içerisinde veriler toplanmıştır. Bu sürecin sonucunda katılımcılardan toplam 309 veri elde edilmiştir. Elde edilen bu veri üzerinden gerekli veri düzenleme, aykırı değerlerin belirlenmesi, tekli ve çoklu normallik kontrolleri yapılmıştır. İşlemler neticesinde 9 adet gözlem, çoklu normalliği ihlal ettiğinden veri setinden çıkarılmış ve tüm istatistik analizler geriye kalan 300 kişilik örneklem üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan gönüllülerin demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 3.1'de verilmiştir. Buradaki bulgulara göre; araştırmaya katılanların %94,7'si (284 kişi) erkek, %5,3'ü (16 kişi) ise kadındır. Deneklerin %31'i 18-30, %46'sı 31-40 yaş aralığında, %21'i 41-50 yaş aralığında ve geriye kalan %2'si ise 51 ve üstü yaş aralığındadır. Pozisyon açısından bakıldığında yönetici düzeyinde olanların toplam 54 kişiden oluştuğu görülmektedir. Buradaki "Diğer" olarak ifade edilen ve 217 kişiden oluşan grupta Formen, Operatör ve Teknisyen unvanlı çalışanlar bulunmaktadır. Katılımcıların diğer demografik özelliklerine dair bulgular Tablo 3.1'dedir.

Tablo 3.1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Özellik	N	% Yüzde
Cinsiyet	Kadın	16	5,3
	Erkek	284	94,7
Yaş Grupları	18 – 30 arası	93	31,0
	31-40 arası	138	46,0
	41-50 arası	63	21,0
	51 ve üstü	6	2,0
Eğitim düzeyi	İlköğretim	85	28,3
	Lise	145	48,3
	Ön Lisans	40	13,3
	Lisans	13	4,3
	Yüksek Lisans	14	4,7
	Doktora	3	1,0
Pozisyon	Üst düzey yönetici	2	0,7
	Orta düzey yönetici	25	8,3
	Alt düzey yönetici	27	9,0
	Memur	29	9,7
	Diğer	217	72,3

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerini (ör. Yaş, Cinsiyet vb.) öğrenmeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Anket çalışmasının sonraki bölümlerimde ise araştırmanın değişkenlerini ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklere yer verilmiştir. Ankette yer alan ölçek maddeleri çoktan seçmeli olup 1-Hiç Katılmıyorum ile 5-Tamamen Katılıyorum arasında olmak üzere beşli Likert ölçeği ile derecelendirilmiştir.

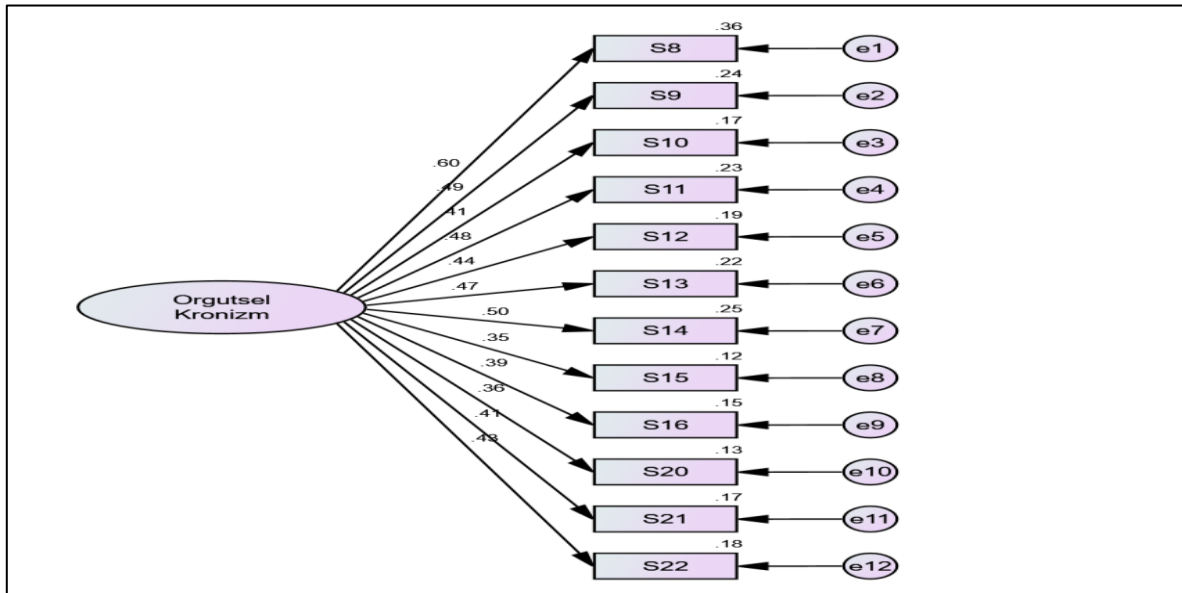
#### 3.3.1. Örgütsel Kronizm Ölçeği

Öğretmenlerin kronizm algılarını tespit etmek için (Turhan, 2014) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Kronizm Ölçeği” üç boyuttan ve toplam 15 maddeden oluşmaktadır. Çalışmada da kullanılan bu ölçeğin yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu Turhan (2014) tarafından tespit edilmiştir. Ölçeğin birinci boyutunu, yöneticinin kendisine herhangi bir nedenle yakın hissettiği çalışanlara yanlı davranmasını ifade eden “İç Grup Yanlılığı”, ikinci

boyutunu yönetici ve çalışan arasındaki sadakat-kayırmacılık ilişkisini ifade eden “Paternal Kronizm” ve üçüncü boyutunu ise yönetici ve çalışan arasındaki çıkara dayalı ilişkileri ifade eden “Karşılıklı Çıkar İlişkisi” oluşturmaktadır.

Bu araştırma kapsamında, Örgütsel Kronizm Ölçeğinin güvenilirliği, içsel tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa) ile hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda üç maddenin (s17, s18 ve s19) toplam madde korelasyon katsayılarının yaygın kabul gören eşik değer olan 0,200’un altında olduğu tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu maddeler içsel tutarlılık katsayısını düşürdüğünden analizden çıkarılmıştır. Nihai analizde ölçeğin Cronbach alfa katsayısının 0,74 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer yazında kabul edilebilir değer olan 0,70’ten yüksek (Nunnally ve Bernstein, 1994) olması, söz konusu ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Kronizm Ölçeğinin yapısal geçerliliğini test etmek için Gürbüz ve Şahin’in (2018) önerileri doğrultusunda birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonucunda 12 maddeden oluşan tek boyutlu faktör yapısı doğrulanmıştır. Söz konusu analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerinin, yazında genel kabul gören sınırlar (Gürbüz, 2019) dahilinde olduğu görülmüştür ( $X^2 [54, N=300] = 83,61; p < 0,01; X^2/sd = 1,55; CFI = 0,93; RMSEA = 0,043; SRMR = 0,03$ ). Örgütsel Kronizm Ölçeğine ait DFA yol diyagramı Şekil 3.2’de verilmiştir.



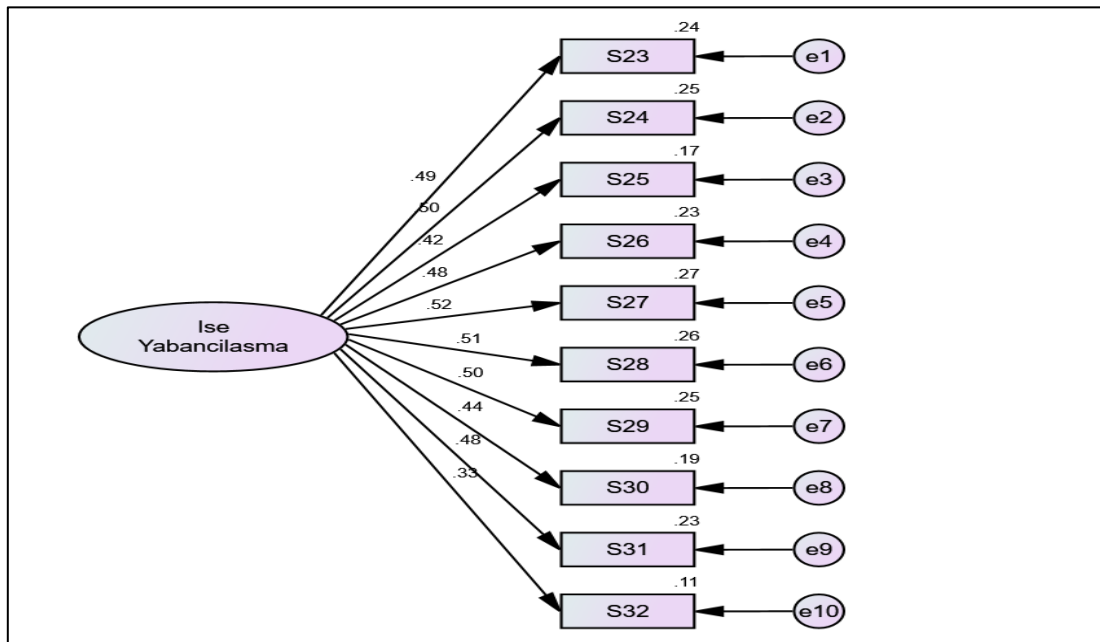
Şekil 3.2. Örgütsel Kronizm Ölçeğine Ait Yol Diyagramı

### 3.3.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği

Çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek amacı ile Hirschfeld ve Field tarafından (2000) geliştirilen İşe Yabancılaşma Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte yer alan her ifade 5’li Likert tipte olup “1-Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5-Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen derecelerde puanlanmaktadır. Araştırmada İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Mehmet Ferhat Özbek tarafından “Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüt İçerinde Uyum Sağlamanın Aracı Rolü” isimli makalede kullanılan Türkçe tercümesi kullanılmıştır (2011).

Bu araştırma kapsamında, İşe Yabancılaşma Ölçeğinin güvenilirliği, içsel tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) ile hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin Cronbach alfa katsayısının 0,73 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer yazında kabul edilebilir değer olan 0,70’ten yüksek (Nunnally ve Bernstein, 1994) olması, söz konusu ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

İşe Yabancılaşma Ölçeğinin yapısal geçerliliğini test etmek için Gürbüz ve Şahin’in (2018) önerileri doğrultusunda birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonucunda on maddeden oluşan tek boyutlu faktör yapısı doğrulanmıştır. Söz konusu analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerinin, yazında genel kabul gören sınırlar (Gürbüz, 2019) dahilinde olması ölçeğin faktör yapısı geçerliliğine işaret etmektedir ( $X^2 [35, N=300] =62,00; p<0,01; X^2/sd= 1,77; CFI= 0,93; RMSEA=0,051; SRMR=0,04$ ). İşe Yabancılaşma Ölçeğine ait DFA yol diyagramı Şekil 3.3’te verilmiştir.



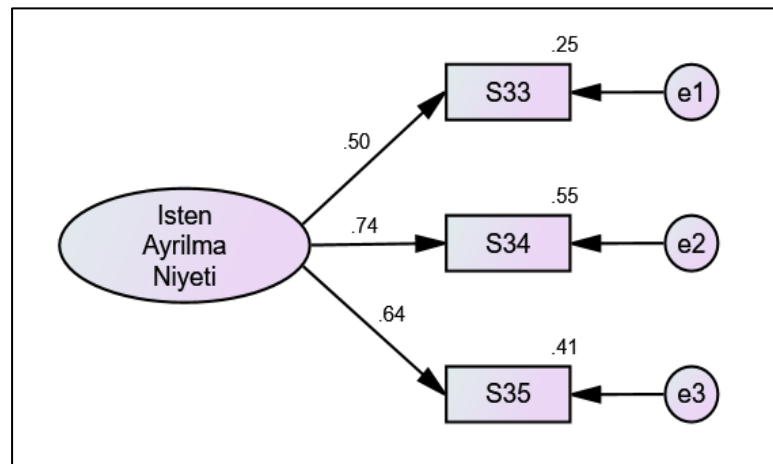
Şekil 3.3. İşe Yabancılaşma Ölçeğine Ait Yol Diyagramı

### 3.3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Kaya (2010) tarafından yapılan “İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerine Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tezinden alınmıştır. Üç maddeli ölçeğin, Mobley ve diğerlerinin (1979) geliştirildiği belirtilmiştir (Kaya, 2010: 59). Ölçek 5’li likert tipte olup “1-Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5-Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen derecelerde puanlanmaktadır.

Bu araştırma kapsamında, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin güvenilirliği, içsel tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) ile hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin Cronbach alfa katsayısının 0,73 olduğu tespit edilmiştir.

Bu değer yazında kabul edilebilir değer olan 0,70’ten yüksek (Nunnally ve Bernstein, 1994) olması söz konusu ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin yapısal geçerliliğini test etmek için Gürbüz ve Şahin’in (2018) önerileri doğrultusunda birinci düzey tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonucunda üç maddeden oluşan tek boyutlu faktör yapısı doğrulanmıştır. Söz konusu analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri yazında genel kabul gören sınırlar (Gürbüz, 2019) dahilinde olması ölçeğin faktöriyel yapısının geçerliliğine işaret etmektedir ( $X^2 [0, N=300] =00.00$ ;  $p<0,01$ ;  $X^2/sd= 0$ ; CFI= 1; RMSEA=0,00; SRMR=0,00). İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine ait DFA yol diyagramı Şekil 3.4’te verilmiştir.



Şekil 3.4 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine Ait Yol Diyagramı

### 3.4. İşlem ve Analizler

Bu araştırmanın verileri IBM SPSS 25 ve IBM AMOS 25 (Arbuckle, 2016) paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçeklerin yapısal geçerliliğini ve ölçüm modeli test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA), maksimum olabilirlik (Maximum Likelihood) hesaplama yöntemi ile yapılmıştır (Gürbüz, 2019). Değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri tespit etmek için ise örtük yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. DFA ve YEM sonuçları;  $X^2/df$  (Ki Kare/degrees of freedom), CFI (Comparative Fit Index), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) ve RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) uyum iyiliği indeksleri tercih edilerek raporlanmıştır (Gürbüz, 2019; Kline, 2016).

Aracılık ya da dolaylı etkiye dair araştırma sorularının test edilmesinde ise bootstrap tekniği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniğinin, (Baron ve Kenny, 1986) önerdiği klasik yöntemden ve Sobel testinden daha güçlü olduğu iddia edilmektedir (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018). Bootstrap tekniğinde 5000 yeniden örnekleme seçeneği kullanılmıştır. Aracılık analizlerinde 5000 yeniden örneklemenin yeterli olduğu iddia edilmektedir. Tüm analizlerde %95 güven düzeyi temel alınmıştır.

## 4. Bulgular ve Tartışma

### 4.1. Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular

Araştırmanın bağımsız, ara ve bağımlı değişkenlerine ait ortalama, standart sapma ve Pearson korelasyon değerleri Tablo 4.1’de sunulmuştur. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel kronizm ile işe yabancılaşma ( $r= 0,509$ ;  $p<0,01$ ) ve işten ayrılma niyeti ( $r= 0,377$ ;  $p<0,01$ ) değişkenleri arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ( $r= 0,453$ ;  $p<0,01$ ). Buradan hareketle, katılımcıların örgütsel kronizme ait tutum puanları arttıkça, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ilişkin değişkenlerine ait puanlarının da arttığı söylenebilir.

Tablo 4.1. Araştırmanın Değişkenlerine Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri (N=300)

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3
Örgütsel Kronizm	2,25	0,59			
İşe Yabancılaşma	2,40	0,67	0,509**		
İşten Ayrılma Niyeti	2,11	0,86	0,377**	0,453**	-

NOT:  $p < 0,05$ ,  $**p < 0,01$  düzeyinde anlamlı korelasyon

#### 4.1.Hipotez Testleri

Korelasyon analiz bulguları değişkenler arasındaki ilişkilere dair ön bulgular sunmuştur. Ancak değişkenler arasındaki etkileri ve yordama güçlerini daha net olarak tespit etmek ve araştırma hipotezlerini test etmek için daha güçlü analizlere ihtiyaç bulunmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu kapsamda araştırma hipotezlerini test etmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizi yapılmıştır.

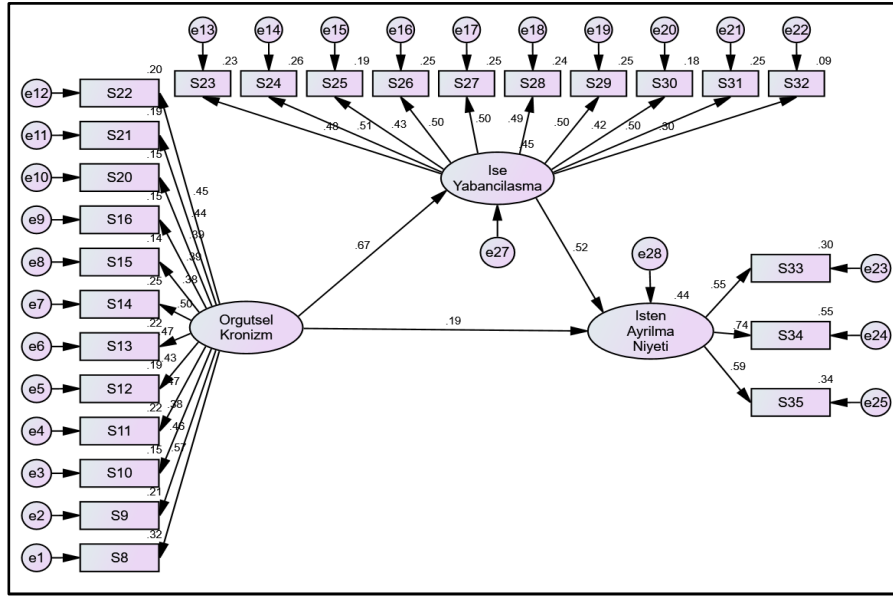
Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla örtük değişkenli yapısal model analizi yapılmıştır. Araştırma modeli aracılı bir model olduğundan kurulan yapısal model, aracılı bir YEM modelidir. YEM analizinde aracılık ya da dolaylı etkileri test etmek için bootstrap yöntemini esas alan yol analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin geleneksel yönteminden (1986) ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği öne sürülmektedir (Gürbüz, 2019; Hayes, 2018). Bootstrap analizinde 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (GA) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir (Gürbüz, 2019).

Yapısal model üzerinden gerekli analizleri yapmadan önce, tüm değişkenlerin (bağımsız değişken, aracı değişken ve bağımlı değişken) bulunduğu ölçüm modeli test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, elde edilen uyum iyiliği değerlerinin yazında kabul edilebilir eşik değerler içinde olması (Gürbüz, 2019; Kline, 2016) ölçüm modelinin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir ( $X^2 [272, N=300] = 374,32$ ;  $p < 0,01$ ;  $X^2/sd = 2,37$ ; CFI= 0,91; RMSEA=0,035; SRMR=0,02). Ölçüm modeline ait uyum iyiliği değerleri Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2: Test Edilen YEM Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İstatistikleri	Ölçüm Modeli	Yapısal Model	Yazında Kabul Edilebilir Değerler
$\chi^2/df$	2,37	1,37	$\leq 5$
CFI	0,91	0,91	$\geq 0,90$
SRMR	0,02	0,03	$\leq 0,08$
RMSEA	0,035	0,035	$\leq 0,08$

Ölçüm modeli doğrulandıktan sonra aracı değişkenli yapısal model kurulmuş ve test edilmiştir (Örgütsel Kronizm  $\rightarrow$  İşe Yabancılaşma  $\rightarrow$  İşten Ayrılma Niyeti). Söz konusu ilişkilere yönelik YEM modeli Şekil 4.1’de verilmiştir. Yapılan nihai analiz sonucunda, elde edilen uyum iyiliği değerlerinin yazında kabul edilebilir eşik değerler içinde olması, (Gürbüz, 2019; Kline, 2016) yapısal modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir ( $X^2 [272, N=300] = 374,32; p < 0,01; X^2/sd = 1,37; CFI = 0,91; RMSEA = 0,035; SRMR = 0,03$ ). Ölçüm Modeline ait uyum iyiliği değerleri Tablo 4.2’de verilmiştir.



Şekil 4.1: Yapısal Model ve Yol Katsayılar

Şekil 4.1’de, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde ve aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerindeki yordama güçlerini gösteren standardize yol katsayıları (doğrudan etkiler) görülmektedir. Söz konusu doğrudan etkileri daha ayrıntılı incelemek bakımından Tablo 4.3’te bulgular verilmiştir. Buna göre, örgütsel kronizmin işe yabancılaşmayı ( $\beta = 0,672; p < 0,01$ ) yordadığı gözlemlenmiştir. Bir başka ifadeyle, kronizm davranışının bir birim artması işe yabancılaşmanın 0,672 birim artmasına yol açmaktadır. Bu bulgular ışığında  $H_{1.1}$  hipotezi



desteklenmiştir. Örgütsel Kronizmin işe yabancılaşmayı artırdığı bulgusu dikkate alındığında, diğer bazı araştırmalarla benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir (Gülsever, 2016).

Aynı model çerçevesinde örgütsel kronizmin işten ayrılma niyetini ( $\beta= 0,191$ ;  $p<0,01$ ) yordadığı gözlemlenmiştir. Bir başka ifadeyle, kronizm davranışının bir birim artması işten ayrılma niyetini 0,191 birim artmasına yol açmaktadır. Bu bulgular ışığında  $H_{1,2}$  hipotezi desteklenmiştir. Algılanan örgütsel kronizmin, işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif yönlü etkisi, çalışanların işyerinde adil ve şeffaf bir yaklaşımla karşılaşmamaları durumunda, adalet duygularının zedelendiği (Burucuoğlu ve Gül, 2015), iş tatmini ve buna bağlı olarak motivasyon düzeylerinin düştüğü (Bute, 2011) gözlemlenmektedir. Ayrıca, çalışanların örgütlerine bağlılıklarını sorgulamalarına ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına yol açmaktadır.

Benzer şekilde işe yabancılaşmanın, işten ayrılma niyetini ( $\beta= 0,517$ ;  $p<0,01$ ) yordadığı saptanmıştır. Başka bir ifadeyle işe yabancılaşma davranışının birim artması işten ayrılma niyetini 0,517 birim artırmaktadır. Bu bulgular ışığında,  $H_{1,3}$  hipotezi desteklenmiştir. Bunun sonucu olarak, işe yabancılaşan bir çalışanın belirli bir sürenin sonunda iş yerinden ayrılma davranışı gösterebileceği gözlemlenebilir. İşe yabancılaşmanın işyeri koşullarına bağlı olarak geliştiği de göz önünde bulundurulduğunda (Banai vd., 2004), bunun sonucu olarak işten ayrılma niyetine sebep olacağı gözlemlenebilir.

Tablo 4.3: Doğrudan Etkiler Tablosu

Doğrudan Etkiler			$\beta$	SH	P
Örgütsel Kronizm	→	İşe Yabancılaşma	0,672	0,133	***
Örgütsel Kronizm	→	İşten Ayrılma Niyeti	0,191	0,177	***
İşe Yabancılaşma	→	İşten Ayrılma Niyeti	0,517	0,171	***

NOT: \*\*\* $p<0,001$  düzeyinde anlamlı. Standardize edilmiş regresyon katsayıları Raporlanmıştır.

Örgütsel kronizm, işe yabancılaşma vasıtasıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı olarak etkisi ya da işe yabancılaşma aracılık rolü olup olmadığı ise yukarıda açıklandığı şekilde bootstrap yöntemini esas alan yol analizi ile yapılmıştır (Gürbüz, 2019). Dolaylı etkilerin yer aldığı bulgular ise Tablo 4.4'te yer almaktadır. Bootstrap sonuçlarına göre, Örgütsel kronizm, işe yabancılaşma vasıtasıyla işten ayrılma niyeti ( $\beta =0,348$ , %95 GA [0,099-0,587]) üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Zira, yüzdelik yöntem ile elde edilmiş Bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri (GA), 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır.

Bu sonuçlar, örgütsel kronizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe yabancılaşma aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak H<sub>1,4</sub> hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 4.4: Dolaylı Etkiler Tablosu

		Dolaylı Etkiler		$\beta$	GA
Örgütsel Kronizm	→	İşe Yabancılaşma	→	İşten Ayrılma Niyeti	0,348 0,099-0,587

NOT: Standardize edilmiş regresyon katsayıları raporlanmıştır. GA= Güven Aralığı.

## 5. Sonuç Ve Öneriler

Yapılan istatistik analizi sonuçlarına göre, araştırmaya dahil olan çalışanların algıladıkları örgütsel kronizm düzeylerinin, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, algılanan örgütsel kronizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın kısmi aracılık rolü saptanmıştır. Buna göre, örgütsel kronizm algısına sahip çalışanın işten ayrılma niyeti üzerindeki olumlu etkisi, işe yabancılaşma aracılığıyla da gerçekleşmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanın örgütsel kronizm algısına bağlı olarak işten ayrılma niyetinin olumlu yönde etkilenmesi sadece işe yabancılaşmasına bağlı değildir. Ancak çalışanın algılanan örgütsel kronizm ile birlikte işe yabancılaşmaya sahip olması, işten ayrılma niyeti üzerinde nispeten daha olumlu bir etki yaratmaktadır.

Bu bulgular ışığında ortaya çıkan sonuçların, örgütlerin gelişimi, yetenekli çalışanların elde tutulması, birey ve örgüt performansları açısından önemli sonuçlara yol açacağı görülmektedir. Örneğin, çalışanların işyerindeki beklenti düzeylerinin düşmesi, kronizm nedeniyle örgüt içerisinde kendilerine yeni kariyer imkânları görememeleri, dolayısıyla işe yabancılaşmaları, motivasyon ve iş performanslarının düşmesi, sonuç olarak da geleceklerini başka bir örgütte aramaları durumunu beraberinde getirecektir. Bu durum, örgütün entelektüel sermayesi ve know-how kaybına, rekabet avantajını kaybetmesine sebep olabilir.

Bu durumda örgüt yöneticilerinin, kronizm ve beraberinde gelen işe yabancılaşma, işten ayrılma kavramları hakkında bilinçlenmeleri önemli bir husus olarak değerlendirilmektedir. Böylece, örgütün doğrudan ve dolaylı olarak gözlemlenebilecek performans kayıplarının önüne geçilebilir.

Yöneticilerin bilinçlenmelerinin yanında, kronizm ve diğer kayırmacılık türlerinin azaltılması için örgütün kurumsallaşmasının ve daha profesyonel yaklaşımlar gösterilmesinin önemini de vurgulamak yerinde olacaktır.

Araştırmacılar olarak, kronizm ve sonuçlarının liyakati engelleyen ve böylece örgütün güçlenmesinin önünde engel teşkil ettiği gözlemlendiği için, ortaya çıkan bulguların bu görüşü desteklemesi önemli bir unsur olarak görülmektedir.

Özetle, rekabet ortamının yoğun olduğu günümüzde, örgütlerin kendilerini var edebilmeleri, sürdürülebilirliklerini sağlayabilmeleri için, bu tür araştırma sonuçlarının irdelenmesi, daha yaygın şekilde uygulanması, üzerinde tartışılması zorunluluk arz etmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, araştırma bulgularının hem literatüre hem de pratik iş yapış biçimlerine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Bununla birlikte, diğer araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, veriler araştırma örnekleme üzerinden derlenmeye çalışılmıştır. Bu nedenle ortaya çıkan bulgular üzerinden kapsamlı genellemeler yapmak doğru olmayabilir. Diğer bir husus olarak, araştırma kapsamında elde edilen bulgular kişinin kendi bireysel değerlendirmesine dayanmaktadır. Ayrıca, ölçme araçlarının kullanılması belirli değerlendirme ve objektiflik sorunlarının ortaya çıkmasına sebep olsa ve çeşitli tartışmaları beraberinde getirse de kuramsal çerçevede oluşturulan yapıyı desteklemektedir. Araştırma sonuçlarının genelleyebilmesi için örneklem hacminin genişletilerek ve/veya farklı sektörlerde yapılacak çalışmalarla daha kapsamlı incelenmesi ya da işgören performansı, iş tatmini ve çalışan sessizliği gibi konularla birlikte ele alınabileceği önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Arbuckle, J. L. (2016). IBM® SPSS® Amos™ User's Guide.
- Banai, M., Reisel, W. D., & Probst, T. M. (2004). A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary. *Journal of International Management*(10), s. 375–392.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Begley, T. M., Khatri, N., & Tsang, E. W. (2010). Networks and Cronyism: A Social Exchange Analysis. *Asia Pac J Manag*(27), 281-297.
- Bonjean, C. M., & Grimes, M. D. (1970, March). Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach. *Social Forces*, 48(3), 365–373.
- Brooks, J. S., Hughes, R. M., & Brooks, M. C. (2008). Fear and Trembling in The American High School: Educational Reform and Teacher Alienation. *Educational Policy*, 22(1), 45-62.
- Burucuoğlu, M., & Gül, O. Ç. (2015). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Örgütsel Adalet ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 33-59.
- Bute, M. (2011, Bahar). Kayırmacılık Algısı ile İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(36), s. 187-203.
- Chandler, J. L. (2012). Black Women's Perceptions of The Relationship Among Nepotism, Cronyism Job Satisfaction, and Job-Focused Self- Efficacy. *Yayımlanmamış Doktora tezi*. University of San Francisco USA.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and Its Correlates: A Metaanalysis. *32(1)*, 24-36.
- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması. *Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdem, M., & Meriç, E. (2012). Okul Yönetiminde Kayırmacılığa İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 142-154.
- Gülsever, F. (2016). Hastanelerde Kurumsallaşma Açısından Kayırmacılığın İşe Adanmışlık ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Gümüştekin, G., & Emet, C. (2007). Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(17), 90-116.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri-Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach (2nd Edn)*. New York: The Guilford Press.
- Hearn, J. J. (1971). Teachers' Sense of Alienation with Respect to School System Structure. *Phi Delta Kappan*, 52(5), 312-312.
- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S., & Bedeia, A. G. (2000). Work Alienation as an Individual-Difference Construct for Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two Samples. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), s. 1880-1 902.
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work. *Journal of Organizational Behavior*(21), 789-800.
- Ünsar, A. S., & Karahan, D. (2011). Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Eğilimine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), s. 361-378.
- Kanten, P., & Ülker, F. (2014, Bahar). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(32), s. 16-40.

- Kanungo, R. N. (1979). The Concepts of Alienation and Involvement Revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), s. 119-138.
- Karataş, A. (2013). Otel İşletmelerinde Kronizmin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kassing, J., Piemonte, N., Goman, C., & Mitchell, C. (2012). Dissent Expression as an Indicator of Work Engagement and Intention to Leave. *Journal of Business Communication*, 49(3), 237-253.
- Kaya, E. (2010). İş stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Khatri, N., & Tsang, E. W. (2003). Antecedents and Consequences of Cronyism in Organizations. *Journal of Business Ethics*(43), s. 289-303.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (4th Edn.)*. London: The Guilford Press.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.
- Moore, J. E. (2000). One Road to Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals. *MIS Quarterly*, 24(1), 141-168.
- Nadeem, M., Ahmad, R., N., A., Batool, S., & Shafique, N. (2015). Favoritism, Nepotism and Cronyism as Predictors of Job Satisfaction: Evidences From Pakistan. *Journal of Business and Management Research*(8), 224-228.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). The Assessment of Reliability. *Psychometric Theory*(3), 248-292.
- Ozbek, M. F. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma ilişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Park, H. (2003). Determinants of Corruption: A Cross-National Analysis. *Multinational Business Review*, 11(2), 29- 48.
- Patrick, A. (1984). An Experimental Study of the Effects of Implementation of a Management Control System on Rehabilitation Counselor Job Satisfaction and Alienation from Work. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. USA: The Florida State University College of Education.
- 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.
- Sadozai, A. M., Zaman, H. M., Marri, M. Y., & Ramay, M. I. (2012, October). Impact Of Favoritism, Nepotism and Cronyism on Job Satisfaction A Study From Public Sector Of Pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 4(6), 760-771.
- Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), s. 783-791.
- Sezici, E., & Yıldız, H. (2017). Algılanan Örgütsel Kronizmin İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- Turhan, M. (2014). Organizational Cronyism: A Scale Development and Validation from the Perspective of Teachers. *J Bus Ethics*(123), 295-308.
- Yan, Y., & Bei, H. (2009). The Antecedents of Organizational Cronyism. *Management and Service Science*, 1-4.