



**ÖRGÜTSEL SİNİZMİN İŞE YABANCILAŞMA İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE
ETKİSİ: MUHASEBE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

*The Effect of Organizational Cynicism on Job Alienation and Turnover Intention: A Study on
Accounting Employees*

Funda ÖZTÜRK

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, fundaozturk1095@gmail.com Burdur / Türkiye
<https://orcid.org/0000-0003-4347-8250>

Gamze KAYMAK

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, kaymakgamzee@gmail.com, Burdur / Türkiye
<https://orcid.org/0009-0001-3145-1141>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1554065>

Öztürk, F. & Kaymak, G. (2025). “Örgütsel sinizmin işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyetine etkisi: Muhasebe çalışanları üzerine bir araştırma”. R&S- Research Studies Anatolia Journal, 8(1). 1-30.

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 21.09.2024

Kabul Tarihi / Accepted Date: 29.11.2024

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 31.01.2025

ÖZ

Örgütlerin en önemli kaynağı çalışanlarıdır. Dolayısıyla örgüt içerisinde çalışana yapılan yatırımın, örgütün performansına ve rekabet ortamı içerisinde kendisine yapılmış olan pozitif katkı olduğu ifade edilebilir. Tam aksi durumda ise çalışanlarına negatif tutumlarla yaklaşan örgütlerin bu durumdan oldukça olumsuz etkilenebileceği söylenebilir. Özellikle örgütsel sinizm kavramının, çalışan bireylerin yer aldıkları iş ortamına karşı beslemekte olduğu olumsuz tutum ve düşünceleri içerdiği düşünüldüğünde, insan kaynağına olumlu katkılar yapılmadığında örgütte çeşitli sorunların meydana gelebileceği düşünülebilir. Nitekim iş yerindeki olumsuz tutum ve düşüncelerin kişilerin kendilerini kurumlarından soyutlayarak işe yabancılaşmalarına ve işten ayrılma niyeti içerisinde girebilmelerine neden olabileceğini söyleyebilmek mümkündür. Bu bağlamda araştırmanın amacı, örgütsel sinizmin işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi bulunup bulunmadığını tespit etmektir. Çalışmanın örneklemini İzmir il ve ilçelerinde çalışmakta olan 332 muhasebe çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın tanımlayıcı istatistikleri, normallik dağılımı, geçerliliği, güvenilirliği ve korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışma modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezleri test etmek için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Ek olarak ise örgütsel sinizmin bilişsellik, duyusallık ve davranışsallık boyutlarının işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, İşe Yabancılaşma, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

The most important resource of an organization is its employees. Therefore, it can be stated that the investment made in the employee within the organization is a positive contribution to the performance of the organization and to itself in a competitive environment. On the contrary, it can be said that organizations that approach their employees with negative attitudes can be negatively affected by this situation. Especially considering that the concept of organizational cynicism includes the negative attitudes and thoughts that employees have towards the work environment in which they work, it can be thought that various problems may occur in the organization when positive contributions are not made to human resources. As a matter of fact, it is possible to say that negative attitudes and thoughts in the workplace may cause people to alienate themselves from their organizations, alienate themselves from work and intend to quit their jobs. In this context, the aim of the study is to determine whether organizational cynicism has an effect on job alienation and turnover intention. The sample of the study consists of 332 accounting employees working in İzmir province and its districts. Descriptive statistics, normality distribution, validity, reliability and correlation analysis were performed. In addition, regression analysis was used to test the hypotheses created in line with the study model. As a result of the research, it was found that organizational cynicism has a significant positive effect on job alienation and turnover intention. In addition, cognitivism, affective and behavioral dimensions of organizational cynicism have a significant and positive effect on job alienation and turnover intention.

Keywords: Organizational Cynicism, Work Alienation, Turnover Intention

GİRİŞ

Günümüzde bireyler iş yaşamında birtakım zorluklarla ve olumsuzluklarla karşılaşabilmektedir. Bu olumsuzluklar kişilerin kurumda kendisini güvensiz, umutsuz ve savunmasız hissetmesine neden olabilmektedir (Ratliff, 1988). Özellikle muhasebe gibi meslek gruplarında, yoğun çalışma saatleri ile sahip olunması gereken teknik bilgi dolayısıyla ekstra bazı zorluklar ve kurum açısından olumsuzlukların var olduğu öngörülmektedir. Nitekim yoğun bir iş temposuna sahip muhasebe mesleğine mensup bireylerin ağır iş yükü altında çalışmasının, yerine getirilmek üzere kendisine yüklenen rolleri gerçekleştirmek için kurumun beklentilerini karşılayacak nitelikte olmamasının ya da bireysel olarak sahip olduğu yetersizliklerinin, hem örgütsel performanslarını etkileyebileceği hem de örgütleri hakkında negatif tutumlar beslemelerine sebep olabileceği söylenebilir.

Örgütte çalışan kişilerin karşılaşma ihtimali olan negatif beslenen tutumlardan birisi de sinizmdir. Örgütsel sinizm, bireylerin örgütlerine ve içerisinde gerçekleştirmekte oldukları rollerine yönelik sahip oldukları olumsuz tutumlar (kızgınlık, güvensizlik, umutsuzluk) olarak tanımlanmaktadır (Thomas ve Gupta, 2018). Örgütlerde ağır koşullarda düşük ücretlerle çalışan ve fazla mesai yapmasına rağmen düşük bir ödüllendirme sisteminin görülmesi de örgütsel sinizm düzeyinin artmasına sebep olmaktadır (Şahin Çelebi, 2019). Bunlar neticesinde örgütlerde ortaya çıkan olumsuz duygu ve tutumlar kişilerin bireysel performansı üzerinde negatif etkilere sahip olmaktadır (James, 2005). Örneğin ümitsiz ve mutsuz bir çalışanın kurum içerisinde sinik davranış gösterme eğilimi artış göstermektedir (Sulea vd, 2012). Örgütsel sinizm seviyesi yüksek düzeyde olan kişiler de hem tükenmişlik gibi fiziksel hem de işe yabancılaşma ve işten ayrılma gibi psikolojik olarak örgütten uzaklaşma davranışı sergilemektedir (Mousa, 2018). Bu bağlamda çalışanların sinik düşünce ve davranışlara maruz kalmasının kurumda verimliliği etkileyeceği söylenebilir. Zira performansı düşük, işindeki rollerine ilgisiz ve uzak bir çalışanın örgütün çıktıları üzerinde olumsuz etkilerinin olacağı

düşünülebilir. Dolayısıyla işine yabancılaşmış ve ilgisiz bir çalışanın da, küreselleşen ve rekabetin bu denli yoğun yaşandığı çalışma ortamında örgütlerin pek karşılaşmak isteyeceği bir tablo olmadığını söyleyebilmek mümkündür.

Çalışanların ayrıca örgütlerine yabancılaşmış hissetmesi hem işine ilgisiz olma hem de işe devam etmeme davranışı sergilemesine de etki etmektedir (Hirschfeld ve Field, 2000). Bu doğrultuda örgüte yabancılaşma duygusuyla kişilerin giderek daha fazla kendisini kurumdan kopmuş hissedebileceği ve bu iş yerinden kopukluğun beraberinde işten ayrılma niyeti davranışı sergilemeyi getirebileceği ifade edilebilir. Ancak çalışanların kurum içerisindeki beklentilerinin ne olduğunun araştırılması ve örgüt tarafından bu beklentilerle ilgili olumlu, yapıcı geribildirimlerin verilmesi kişilerin sinizm düzeyleri ile kuruma uzaklaşma davranışlarını örgüt yararına olacak şekilde pozitif etkileyebilmektedir (Mirvis ve Kanter, 1989). Buna göre örgütü tarafından önemsendiğini düşünen, kendisine yatırım yapılan, beklentileri dikkate alınan çalışanların kurumlarına karşı negatif tutumlar beslemeyeceği, işine daha ilgili olabileceği ve kolaylıkla işten ayrılma niyeti içerisine girmeyeceği söylenebilir.

Alanyazında örgütsel sinizmin işe yabancılaşmayı (Jiand vd., 2017; Kökalan ve Anaş, 2016; Çivilidağ, 2015) ve işten ayrılma niyetini (Khan, 2014; Mantler vd., 2013; Polat ve Meydan, 2010) etkilediğini ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmanın yazındaki önemi incelendiğinde, çok yoğun işyükü ve stres altında çalışan muhasebe çalışanlarının örgütlerine karşı olumsuz tutumlarının ne düzeyde olduğunun belirlenmesinin ve buna göre kurum içerisinde çalışanların olumsuz tutumları azaltabilecek önlemler (iş yükü yönetimi ve çalışan takdir sistemleri gibi) alınabilmesi adına politikaların belirlenmesinde mevcut çalışmanın bir yol gösterici rol üstlenebileceğinin düşünülmesinin araştırmayı önemli kılacağı öngörülmektedir. Zira örgütlerin rekabet ortamı içerisinde varlıklarını koruyarak devam edebilmeleri için, içerisinde yer alan çalışanlara olumlu katkılarda bulunması önemlidir. Nitekim bir örgütün rakipleri karşısında yerini sağlamlaştırabilmesinin ancak iş yerindeki

bireylerin performansını artıracak nitelikte kurumun çalışanlarına olumlu katkılarda bulunmasıyla mümkün olabileceği söylenebilir. Aksi takdirde örgüt içerisinde sinik, yani örgütüne karşı olumsuz düşünce ve tutum içinde olan bireylerin yer almasının, kurumu rakipleri karşısında dezavantajlı bir konuma getirebileceği ifade edilebilir. Bunlar doğrultusunda etkili ve verimli bir çalışma ortamının oluşturulabilmesi, çalışanın kurumdan uzaklaşmaması ve işe karşı isteksizlik duymaması için örgütlerde örgütsel sinizm kavramı ile ona etki eden etmenlerin araştırılmasının önem arz ettiği düşünülmektedir.

Örgütsel sinizm ayrıca, çalışanların örgütlerine karşı duydukları güvensizlik ve hayal kırıklığının bir yansıması olarak, iş yerinde motivasyon düşüklüğü ve memnuniyetsizlik yaratabilir. Bu bağlamda, örgütsel sinizmin çalışanlar üzerindeki etkileri, özellikle iş gücünün verimliliği ve örgütsel bağlılık açısından kritik öneme sahiptir. Çalışmanın örnekleme, İzmir il ve ilçelerinde çalışan muhasebe personelinden oluşmaktadır. Muhasebe çalışanlarının seçilmesinin nedeni, bu grubun genellikle yüksek bir iş yükü altında çalışması ve bu süreçte örgütsel destek mekanizmalarının yetersizliği ile karşılaşabilmesidir. Muhasebe alanı, finansal baskılar ve sürekli değişen mevzuatlar nedeniyle stresli bir ortam sunar, bu da çalışanların örgütsel sinizm geliştirmesine neden olabilir. Örgütsel sinizmin, muhasebe çalışanlarının iş tatmini, bağlılığı ve verimliliği üzerindeki etkileri, iş hayatında karşılaştıkları olumsuzluklar ve iş yükü ile daha belirgin hale gelmektedir. Bu nedenle, muhasebe çalışanları arasındaki örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemek, hem akademik hem de pratik açıdan önemli bir araştırma alanı olduğu düşünülmektedir.

YAZIN İNCELEMESİ

Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramının temelleri ilk kez kendini Yunanistan'da göstermiş olup, bir yaşam şekli olarak ifade edilmiştir (Dean vd., 1998). Sinizm önceleri herhangi bir konu hakkında doğru

olanı söyleme olarak kullanılan bir kavramken, sonraları pozitiften negatife evrilmiş ve olumsuz anlam taşıyan bir kavrama dönüşmüştür (Helvacı, 2010). Sinizm, genellikle bireylerin bencil, hilekâr (Barefoot, 1989: 48) ve güvensiz görüşlerle başkalarını değersizleşmesini içeren olumsuz bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Gün, 2015; Berman, 1997: 105). Bir başka ifadeye göre sinizmin örgütlere karşı duyulan öfke ve hayal kırıklığı şeklinde ortaya çıkan özel davranış kalıpları olduğu belirtilmektedir. Bu kavramın doğduğu temel inancın ise, örgüte karşı duyulan samimiyet, adalet ve güven eksikliğine dayandığı söylenebilmektedir (Anderson ve Bateman, 1997). Vice (2011) sinizm kavramına göre, kendine karşı güven sorunu yaşayan kişilerin başkalarını da öyle algıladığını ve diğer insanları bencil, dengesiz tavırlar sergileyen ve art niyetli düşünce içerisine girme eğiliminde olan insanlar olarak gördüğünü ifade etmektedir. Bu doğrultuda sinik bireylerin başkalarına karşı kolaylıkla önyargılı bir tavır sergileme içerisine girebileceğini söyleyebilmek mümkündür.

Örgütsel sinizm ise, bireysel ve duygusal tutumların bir araya gelmesiyle oluşmuş olan bir kavramdır (Nartgün ve Kalay, 2014: 1364). Fitzgerald (2002) örgütsel sinizmi, çalışan bireylerin sahip oldukları özelliklere değil, kurumların sahip oldukları prosedür, politika, uygulama ve işleyişe yönelik olarak gösterilmekte olan tepkiler olarak ifade etmektedir. Buna göre örgütsel sinizm, çalışan bireylerin yer aldığı örgüte, çalışma ortamındaki iş arkadaşlarına ve yöneticilerine yönelik sergilemekte olduğu hayal kırıklığı, umutsuzluk ve güvensizlik içeren tutum ve davranışlardır (Andersson, 1996: 397; Özler vd., 2010: 47). Örgütte yer alan sinik insanların, kurumdaki diğer kişilerin kolaylıkla yalan söylediğini düşündüğü, etrafındaki kişilerin tutumlarına şüphe duyarak yaklaştığı, başkalarıyla kurduğu iletişimde tedbirli davrandıkları, kolaylıkla birine güvenmedikleri, kendi düşünceleri konusunda inatçı bir tavır gösterdikleri ve yardımsever olmak yerine düşmanca duygular sergileme eğiliminde oldukları belirtilmektedir (Brandes, 1997: 9). Ayrıca örgüt içerisinde var olan sinizmin, kişilerin ve kurumların performanslarının azalmasına, kurumun küçülmeye gitmesine, iş tatminsizliğinin

baş göstermesine, işe yabancılaşmaya ve iş yerinden ayrılmaya etkilerinin olacağı söylenebilmektedir (Yıldız vd., 2013: 1264). Kısaca örgütsel sinizm, bireylerin iş yerinde prosedür ve politikalara duyduğu tepkinin sonucu olarak, çalıştıkları kuruma, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine yönelik hayal kırıklığı, güvensizlik ve umutsuzluk içeren tutumları ifade etmektedir. Bu olumsuz tutumlar iş tatminsizliği, performans düzeylerinde azalma ve işten ayrılma gibi sorunlara yol açarak örgütsel verimliliği olumsuz etkileyebilir.

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeğinin boyutları Dean ve arkadaşları (1998) tarafından oluşturulmuştur. Bu boyutlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal şeklinde sıralanmaktadır. Bilişsel boyut, örgütte çalışan kişilerin çoğunluğunun dürüst bir tutum içerisinde olmadığını ifade eder. Sinik çalışanların içerisinde buldukları kurumların samimiyet, iyi niyet ve dürüst bir tutum sergilemeden uzak yerler olduğu söylenebilmektedir (Brandes, 1997). Duyuşsal boyut, kişilerin iş yaşamında pozitif ya da negatif olarak algıladıkları duygusal tecrübeler bütünüdür. Çalışanların kurumlarında sahip oldukları tecrübeler doğrultusunda algıladıkları duygular, yürütmekte oldukları işe yönelik tutum ve düşüncelerini ifade etmektedir (Özkalp ve Kırel, 2004: 106). Davranışsal boyuta göre ise, bilişsel ve duyuşsal evrelerden geçen kişilerin, negatif olan düşünce ve tutumlarını gerçekleştirme eğilimi gösterir ve olumsuz davranışlar sergiler (Dean vd., 1998). Özetle davranışsallığın çalışan ile kurum arasındaki bağlantının kopmasına, kişilerin kendilerine saygılarının azalmasına ve işine yabancılaşmasına sebep olabildiği belirtilebilmektedir (Naus, 2007).

İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma ilk defa Hegel (1910) ile birlikte felsefe tarihinde kullanılmış olan bir kavramdır. Önceleri bireylerin kendi üretim faaliyetlerine yabancılaşması olarak kullanılırken, sonraları kişilerin yaşamdan, kendi rollerinden ve diğer insanlardan yabancılaşarak uzaklaşması şeklinde kullanılmaya başlanmıştır (Fromm, 1973). Bir diğer ifadeye göre ise yabancılaşma, bireyin kendine karşı çıkma yönünde tutumlar sergileyerek, kendisi yalnızlaştırmasıdır. Bireyin

kendi davranışlarına karşı çıkması yalnızca kendisine değil, aynı zamanda içerisinde bulunduğu yere de aykırı davranması manasına gelebilmektedir (Şimşek vd., 2012: 54). Bu çerçevede yabancılaşmanın örgüt içerisinde iki farklı şekilde meydana geldiği ifade edilebilmektedir. Birincisi kişisel sonuçları doğurur ve bunlara bireyin çalışma hayatında yaratıcılığının kaybolması, yöneticiye ve çalışanlara boyun eğme davranışı sergilemesi örnek gösterilebilir. İkincisi ise toplumsal sonuçlardır ve toplumsal olarak yabancılaşan bireyler ya içerisinde yer aldığı kuruma yönelik aşırı bir uyum gösterir ya da ona karşı çıkma gibi davranışlar sergiler (Kızmaz, 2005: 155). Buradan hareketle işine yabancılaşan bireylerin kendilerini yetersiz ve karamsar hissederek iş yaşamında mücadele etmek adına herhangi bir çaba gösterme isteği duymayabileceğini söyleyebilmek mümkündür.

İşe yabancılaşma ise, bireyin işine karşı kontrolünü kaybetmesi (Pearlin, 1962: 315) ve işi üzerinde tahmin ettiğinden daha az bir özgürlüğe sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır (Patrick, 1984: 10). Bir diğer tanıma göre işe yabancılaşma, çalışan bireylerin iş yerinde yerine getirilen görevlerine yabancılaşması sonucu meydana gelen işine karşı ilgisizlik olarak ifade edilmektedir (Hirschfeld ve Feild, 2000; Arslan vd., 2018: 2). Levin (1994: 391) ise işe yabancılaşma, kişinin toplum içerisinde sahip olduğu rollerin önemini yitirmesi ile birlikte ortaya çıkan bir belirsizlik ve soğuma anlamına gelmektedir. Bu soğuma ve kendini geriye çekme, çalışan kişilerin kurumuna daha çok yabancılaşmasına ve oradan uzaklaşmak istemesine neden olmaktadır (Günsal, 2010: 76). Ayrıca işe yabancılaşmanın hem işten ayrılma ya da işe devam etmeme (Hodson ve Sullivan, 2011) gibi tutumların görülmesini artırdığı hem de kişilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performanslarını azalttığı belirtilmektedir. Ayrıca tükenmişliği (Trent, 2001) artırdığı ve iyi oluşu (Shantz vd., 2014) azalttığı ortaya konmuştur. Bunlara göre işine yabancılaşan bir çalışanın kendisini verimli bir şekilde işine odaklayamayacağı ve motivasyon kaybı nedeniyle de iş tatmininde ciddi düşüşlerin meydana geleceği belirtilmektedir (Çalışkan, 2005). Özetle, işe yabancılaşma bireyin işine duyduğu ilgi

ve bağlılığın azalmasıyla ortaya çıkan bir uzaklaşma durumudur. Bu uzaklaşma, iş tatmini, motivasyon ve performans kaybına yol açabilir.

Seeman (1973) ise işe yabancılaşmayı farklı boyutlar altında incelemektedir. Bunlar anlamsızlık, güçsüzlük, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma şeklinde sıralanabilmektedir. Anlamsızlık, bireylerin iş yaşamında sahip olduğu beklentileri ve rolleri doğrultusunda yapmak istediği şeylerin düşük düzeyde olmasıdır (Mottaz, 1981). Güçsüzlük, kişilerin hayatları üzerinde mevcut kontrollerini kaybetmiş olduğunu hissetmesidir (Sulu vd., 2010). Kuralsızlık, bireylerin toplum tarafından kabul edilmeyeceğini bildiği şeyleri iş yerinde başarılı olmak adına kabul etmesidir (Uysaler, 2010). Yalıtılmışlık, kişilerin toplum inanç ve değerlerinden uzaklaşmasıdır. Bu şekilde olan bir çalışan diğer kişilerle kolaylıkla iletişim halinde bulunmaz (Şimşek vd., 2012). Kendine yabancılaşma ise, bireyin yaptığı şeyler doğrultusunda içsel bir motivasyon ve tatmin sağlayamaması durumudur (Dönmez ve Erdoğan, 2021). Bu çerçevede iş yerinde bireylerin yaşamış olduğu yoğun uzaklaşma, iletişimsizlik ve yabancılaşma duygusuyla birlikte, örgütlerinde kendilerini yalnız hissetme ihtimallerinin doğabileceği ve bununla birlikte işten ayrılma davranışı gösterme eğilimlerinin artabileceği düşünülebilir.

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, kişinin yapmakta olduğu işten ya da mevcut yer aldığı kurumdan ayrılma düşünce ve planına sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır (Fong ve Mhfar, 2013; Hughes vd., 2010). Bireylerin mevcut işlerini terk etme isteklerinin yanı sıra daha iyi bir işte çalışma arzusu olduğu da söylenebilmektedir (Bartlett, 1999: 70; Mahdi vd., 2012). Ayrıca bireylerin yaptığı iş sonucunda mutlu olmaması neticesinde kendilerince bulmuş oldukları bir çözüm yolu olduğu ifade edilebilmektedir (Özcan vd., 2016). Bir diğer ifadeye göre işten ayrılma niyeti, çalışanların kurum içerisinde duymuş olduğu memnuniyetsizlik neticesinde işini sonlandırmak istemesidir (Rusbult vd., 1988). Buna göre çalışanların işini sonlandırma

davranışlarının kurumlar üzerinde bir endişe halinin doğmasına neden olabileceği belirtilmektedir (Bannister ve Grifeth, 1986). Çünkü kurumların kendi bünyesinde bulundurduğu başarılı ve yetenekli işgören gücünün kaybı, örgütte performansların düşmesine, rekabet gücünün azalmasına ve maliyetlerin artmasına neden olabilecektir (Hsiao vd., 2015: 9). Bu olumsuzlar da herhangi bir kurumun karşılaşmak isteyeceği bir tablo olarak görülmemektedir (Akça ve Karagüzel, 2023).

Örgütte işten ayrılma niyetine sahip olan bir çalışanın aynı zamanda işinden tatmin olma ve örgütüne bağlılık düzeyinin düşük olacağı da belirtilmektedir. Zira örgüt içerisinde böyle olan bir çalışanın iyi bir performans sergilemesi mümkün olmamaktadır. Aksine bu gibi olumsuzluklar bireylerin işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gösterme eğilimini artırmaktadır (Mathis vd., 2016: 180). Ayrıca örgüt içerisinde çalışanların işten ayrılma niyetine sahip olduğuna dair başka sinyaller de mevcuttur. Bunlara örnek olarak örgüt içerisinde çalışanların yükselmeye karşı ilgisiz davranması, yapılan işlere karşı daha az istek duyması, örgüte katkı sağlayacak konularda yapıcı geribildirimde bulunmaması ve iş yerinde kendisine verilenlerden daha fazlasını gerçekleştirme eğilimi göstermemesi gösterilebilmektedir (Gurchiek, 2014: 17; Takase, 2010). Kısaca, işten ayrılma niyeti çalışanın mevcut işine olan bağlılığının zayıflaması ve alternatif iş imkânlarını değerlendirmeye başlamasıyla ortaya çıkan, işletmeler için önemli bir sorun olarak kabul edilir.

İşten ayrılma düşüncesi içerisinde olan çalışanların bu niyetinin ortaya çıkması üzerinde ise etkili olan çeşitli etmenler bulunmaktadır (Kıngır vd., 2016). Buna göre bireylerin işten ayrılma niyeti sergilemesinin arka planında ağır çalışma koşulları, daha iyi iş olanaklarının var olabilme ihtimali ve mevcut iş tekliflerinin cazip oluşu gibi etmenler yatabilmektedir (Pekerşen, 2020: 60). Bunlara ek olarak bireyin iş ortamında sahip olduğu bireyselliğin, yapmış olduğu iş karşılığında almış olduğu ücretin ve sahip olunan alternatif iş imkanlarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkilerinin olduğu ifade edilmektedir (Seyrek ve Oğuz 2017). Bunlar doğrultusunda

işten ayrılma niyeti kavramının iş performansını düşüren, örgütleri rekabet ettiği piyasa ortamında olumsuz etkileyen ve kişilerin işine son vermeyi planlaması gibi negatif düşünceleri içerisinde barındırmasını sağlayan bir kavram olduğunu söyleyebilmek mümkündür.

Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Örgütte yer alan bireylerin sinizm düzeyinde yükselme meydana geldiğinde işe olan yabancılaşmada da o ölçüde artış meydana geleceği ifade edilmektedir (Abraham, 2000). Yıldız ve arkadaşları (2013) da örgütteki sinizmin, kurumdan ayrılma, işe yabancılaşma, işinden memnun olmama ve tükenmişlik gibi olumsuz durumların ortaya çıkmasına katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Buna göre örgütüne beslemiş olduğu negatif tutumlar sonucunda yabancılaşma yaşayan bir çalışanın kurumuna uyum sağlamada zorluk yaşayacağı ve zamanla bu uzaklaşmayla birlikte kendisini yalnız hissetmeye başlayabileceği söylenebilir. Literatürde yapılmış olan çalışmalara bakıldığında bu durumu destekler nitelikte araştırmaların bulunduğu görülmektedir. Çivilidağ (2015) tarafından akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen araştırma neticesinde örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Jiand ve arkadaşlarının (2017) Çin'de üretim alanında çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Kayaalp ve Özdemir (2019)'in öğretmenler aracılığıyla yürütmüş oldukları çalışmada örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasında olumlu ve anlamlı ilişkinin var olduğu ortaya konmuştur. Kökalan ve Anaş (2016) tarafından vakıf üniversitesinde çalışmakta olan akademik ve idari personel üzerinde yürütülen çalışmada örgütsel sinizm ve boyutlarının işe yabancılaşmayla arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin var olduğu bulgulanmıştır. Yukarıda belirtilen araştırmalar sonucunda çalışmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H1: Örgütsel sinizm işe yabancılaşmayı pozitif etkiler.

H1a: Örgütsel sinizmin bilişsellik boyutu işe yabancılaşmayı pozitif etkiler.

H1b: Örgütsel sinizmin duyusallık boyutu işe yabancılaşmayı pozitif etkiler.

H1c: Örgütsel sinizmin davranışsallık boyutu işe yabancılaşmayı pozitif etkiler.

Örgüt içerisinde yer alan çalışanın performansını olumsuz etkileyen ve iş yerinden ayrılma niyeti içerisinde girmesinde etkili olan çeşitli etmenler (yabancılaşma, sinizm, hayal kırıklığı, daha iyi iş imkanı) mevcuttur. Bu etmenlerin en başında ise örgüte karşı inançsızlığı içeren örgütsel sinizm yer aldığı söylenebilir. Bireylerin kurumlarına karşı olumlu tutumlarının yok olması ve kabiliyetli çalışanların iş yerinden ayrılma niyeti içerisinde girmesi olarak ifade edilen örgütsel sinizm, çalışanların kurumları hakkında geliştirmiş oldukları negatif davranışlar bütünüdür (Naus, 2007). Bu bağlamda hayal kırıklığına uğramış, örgütüne olan inancını yitirmiş bir çalışanın kurumunda giderek daha mutsuz hale geleceği ve bununla birlikte işten ayrılma düşüncesi içerisinde kolaylıkla girebileceği söylenebilir. Ayrıca yöneticileri tarafından desteklenmeyen, performans artışına yatırım yapılmayan ve örgüt içerisinde hissettikleri anlaşılmaya çalışılmayan bireylerin kurumuna yakın olmak, orada kalmak için çaba gösterme isteğinin olmayabileceğini söyleyebilmek de mümkündür. Literatürde konuyla ilgili olarak yapılan çalışmalara bakıldığında bahsedilenleri destekler nitelikte çalışmaların olduğu görülmektedir. Güzel ve Ayazlar (2014) tarafından otel çalışanları üzerinde yapılmış olan araştırmada sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu ve anlamlı ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Khan (2014)'ın Pakistan'da özel sektörde bankalarda çalışan bireylerde yaptığı araştırmada örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu bulgulanmıştır. Polat ve Meydan (2010)'ın özel sektör çalışanları aracılığıyla gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin bulunduğu ortaya konmuştur. Mantler ve arkadaşlarının (2013) hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır. Yukarıda bahsedilen çalışmalar doğrultusunda çalışmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H2: Örgütsel sinizm işten ayrılma niyetini pozitif etkiler.

H2a: Örgütsel sinizmin bilişsellik boyutu işten ayrılma niyetini pozitif etkiler.

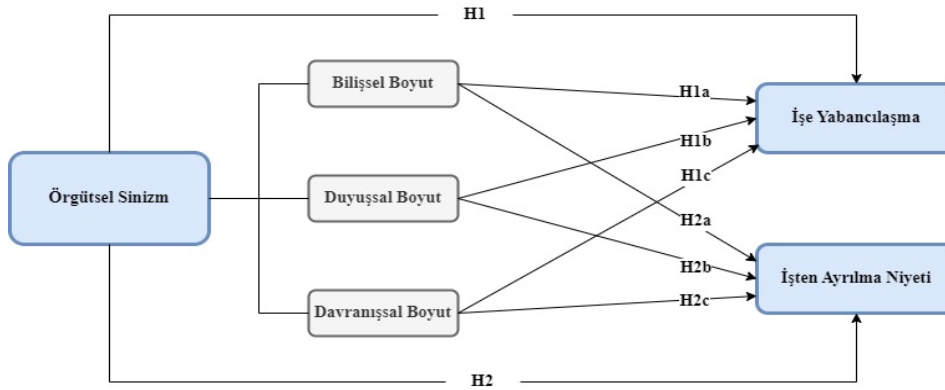
H2b: Örgütsel sinizmin duyuşsallık boyutu işten ayrılma niyetini pozitif etkiler.

H2c: Örgütsel sinizmin davranışsallık boyutu işten ayrılma niyetini pozitif etkiler.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın amacı, örgütsel sinizmin işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin bulunup bulunmadığını tespit etmektir. Buna göre çalışmanın modeli Şekil 1’de görüldüğü gibi kurulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Evren ve Örneklem

Bu araştırma, İzmir ili ve ilçelerinde çalışmakta olan muhasebe çalışanlarını kapsamaktadır. Çalışmada zaman ve maliyet kısıtları dolayısıyla kolayda örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Google Formlar aracılığıyla katılımcılara ulaştırılan anket formu ile 347 kişiye ulaşılmıştır. Verilerin kontrolü sırasında hatalı ve eksik olduğu düşünülen 15 anket formu veri setinden çıkartıldıktan sonra 332 veri üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Child (2006) ve DeVellis (2017) tarafından ölçekte bulunan ifade sayısının 5 katı olacak kadar veri toplanmasının yeterli olacağı varsayımı dikkate alınmıştır. Mevcut araştırmada, toplam

ifade sayısı demografik sorular ile birlikte otuz birdir. Buna göre çalışmaya katılım sağlayanların yeterli sayıda olduğuna karar verilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında Çankırı Karatekin Üniversitesi Bilimsel Etik Kurulundan (27.05.2024, Toplantı No: 42) etik kurul izni alınmış ve çalışmanın gerçekleştirilmesinin etik açıdan uygun olduğu belirlenmiştir. Anket tekniği kullanılan çalışmanın verileri 2024 yılı Temmuz ayında toplanmıştır. Anket formunda ölçeklere ilişkin sorular (örgütsel sinizm, işe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti) ve katılımcıların demografik bilgilerini saptamak amacıyla (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi) beş soru yöneltmiştir. Ölçeklere ilişkin psikometrik özelliklere aşağıda yer verilmiştir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Dean vd. (1998) aracılığıyla geliştirilen, Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek on üç ifade ve üç boyuttan meydana gelmektedir. Boyutları bilişsel (5 ifade), duyuşsal (4 ifade) ve davranışsal (4 ifade) olarak sıralanmaktadır. Orijinal ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısı ise .93 şeklinde hesaplanmıştır.

İşe Yabancılaşma Ölçeği

Hirschfeld ve Feild (2000) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye uyarlaması Özbek (2011) tarafından gerçekleştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek on ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .71 olarak hesaplanmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Carson ve Bedeian (1994) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye uyarlaması Nalbant (2018) tarafından gerçekleştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek üç ifade ve tek boyuttan meydana gelmektedir. Orijinal ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .82 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın betimleyici istatistikleri, normallik dağılımı (çarpıklık ve basıklık) ve güvenilirlik katsayıları için SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Ek olarak değişkenlerin birbiriyle olan ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizinden ve model doğrultusunda oluşturulan hipotezleri test etmek için Regresyon analizinden faydalanılmıştır.

BULGULAR

Veri Toplama Araçlarının Geçerlilikleri

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının geçerliliklerini saptamak amacıyla AMOS 24.0 aracılığıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Analizin neticesinde tespit edilen uyum iyiliği değerlerine Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	NFI
Örgütsel Sinizm	3.01	.067	.990	.960	.986
İşe Yabancılaşma	3.58	.078	.991	.975	.988
İşten Ayrılma Niyeti	2.29	.065	.982	.995	.990
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi^2/df \leq 5$	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
İyi Uyum	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95

Tablo 1’e bakıldığında ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınır aralığında bulunduğu görülmektedir (Hair, 2010; Gürbüz ve Şahin, 2017; Kline, 2011).

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Değerleri

Değişkenler	Cronbach Alpha
Örgütsel Sinizm	.972
Bilişsel Boyut	.942
Duyuşsal Boyut	.978
Davranışsal Boyut	.889
İşe Yabancılaşma	.950
İşten Ayrılma Niyeti	.896

Çalışmanın bir sonraki aşamasına geçilmeden önce veri toplama araçlarının güvenilirlik değerlerinin tespit edilmesi gerekmektedir. Büyüköztürk (2018) Cronbach Alfa katsayısının .70 ya da üzerinde bir değer olduğunda ölçeklere ilişkin yüksek seviyede bir güvenilirlikten söz edilebileceğini ifade eder. Veri toplama aracında yer alan örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach Alfa değeri .97 ve boyutları olan bilişselliğin .94, duyuşsallığın .97., davranışsallığın .88 olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işe yabancılaşmanın Cronbach Alfa değerinin .95 ve işten ayrılma niyetinin .89 olduğu saptanmıştır. Buna göre ölçekte yer alan değişkenlerin kabul edilebilir sınır düzeyi olan .70 üzerinde olduğu ortaya konmuştur. Bu durum çalışmada kullanılmış olan ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunun söylenmesini mümkün hale getirmektedir.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Değerler

Değişkenler	Ort.	SS.	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sinizm	3.31	1.31	-.055	-1.01
Bilişsel Boyut	3.54	1.24	-.405	-.930
Duyuşsal Boyut	2.92	1.57	.139	-1.09
Davranışsal Boyut	3.40	1.35	-.268	-1.31
İşe Yabancılaşma	3.29	1.22	-.106	-1.24
İşten Ayrılma Niyeti	2.90	1.46	.005	-1.07

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan bireylerin örgütsel sinizm ölçeği ortalamasının (3.31±1.31), boyutları olan bilişselliğin (3.54±1.24), duyuşsallığın (2.92±1.57), davranışsallığın (3.40±1.35) olarak hesaplandığı görülmektedir. Ayrıca işe yabancılaşma (3.29±1.22) ve işten ayrılma niyeti (2.90±1.46) şeklinde hesaplanmıştır.

Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Tablo 4. Pearson Korelasyon Analizi Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
Örgütsel Sinizm	1					
Bilişsel Boyut	.945**	1				
Duyuşsal Boyut	.960**	.854**	1			
Davranışsal Boyut	.947**	.836**	.880**	1		
İşe Yabancılaşma	.887**	.851**	.871**	.804**	1	

İşten Ayrılma Niyeti	.824**	.743**	.864**	.737**	.761**	1
----------------------	--------	--------	--------	--------	--------	---

*Tüm değişkenler **p<.01 düzeyinde anlamlı ilişkiye sahiptir.*

Korelasyon analizi sonucunda örgütsel sinizm ile bilişsellik ($r=.945$, $p<.01$), duyuşallık ($r=.960$, $p<.01$) ve davranışsallık ($r=.947$, $p<.01$) boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin bulunduğu ortaya konmuştur. Ayrıca örgütsel sinizmin işe yabancılaşma ($r=.887$, $p<.01$) ve işten ayrılma niyeti ($r=.824$, $p<.01$) ile arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti ($r=.761$, $p<.01$) arasında da pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin var olduğu ortaya konmuştur.

Kişisel Bilgi Formuna İlişkin Bulgular

Anket formunda bulunan demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, meslekte çalışma süresi, eğitim durumu ve yaş) ait tanımlayıcı istatistikler neticesinde elde edilen bulgular ve fark testi sonuçları ise şu şekildedir.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine ve Fark Testlerine İlişkin Bulgular

Demografik Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde	Fark Testleri		
				Örgütsel Sinizm	İşe Yabancılaşma	İşten Ayrılma Niyeti
Cinsiyet	Kadın	142	42.8	$t=-.874$	$t=-1.337$	$t=-1.136$
	Erkek	190	57.2	$p=.38$	$p=.18$	$p=.25$
Yaş	18-25 yaş	77	23.2	$F=.296$	$F=.600$	$F=1.206$
	26-30 Yaş	91	27.4	$p=.88$	$p=.66$	$p=.30$
	31-35 yaş	72	21.6			
	36-40 yaş	48	14.5			
	41 yaş ve üzeri	44	13.3			
Medeni Durum	Evli	201	60.5	$t=-2.689$	$t=-3.500$	$t=-3.970$
	Bekar	131	39.5	$p=.008**$	$p=.001**$	$p=.000**$
Eğitim Durumu	Lise	54	16.3	$F=.271$	$F=.173$	$F=.173$
	Ön Lisans	60	18.1	$p=.84$	$p=.91$	$p=.91$
	Lisans	143	43.1			
	Lisansüstü	75	22.5			
Meslekte Çalışma Süresi	0-5 yıl	70	21.1	$F=.367$	$F=1.026$	$F=.239$
	6-10 yıl	120	36.1	$p=.77$	$p=.38$	$p=.86$
	11-15 yıl	71	21.4			
	16 yıl ve üzeri	71	21.4			
Toplam		332	100			

Tablo 5'e bakıldığında katılımcıların 142'sinin kadın (%42.8), 190'ının (%57.2) erkek; 131'inin bekar (%39.5) ve 201'inin evli (%60.5) olduğu görülmektedir. Katılımcıların 70'i (%21.1) 0-5 yıl, 120'si (%36.1) 6-10 yıl, 71'i (%21.4) 11-15 yıl ve son olarak 71'i (%21.4) 16 yıl ve üzeridir meslekte çalışmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumlarına bakıldığında 54'ünün (%16.3) lise, 60'ının (%18.1) ön lisans, 143'ünün (%43.1) lisans ve 75'inin (%22.6) lisansüstü olduğu ifade edilebilmektedir. Ayrıca katılımcıların 77'si (%23.2) 18-25 yaş, 91'i (%27.4) 26-30 yaş, 72'si (%21.7) 31-35 yaş, 48'i (%14.5) 36-40 yaş ve 44'ü (%13.3) 41 ve üzerinde bir yaş aralığında bulunmaktadır. Ayrıca ölçekte yer alan değişkenlerde (örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti) demografik sorulara göre anlamlı bir farklılaşma meydana gelip gelmediğini tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t testi ile anova testi gerçekleştirilmiştir. Yapılan fark analizi sonuçlarına göre, yalnızca medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetinde anlamlı ($p < .05$) bir değişikliğin bulunduğu saptanmıştır. Öte yandan cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve meslekte çalışma süresi değişkenlerine göre örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinde herhangi anlamlı bir değişikliğin bulunmadığı ($p > .05$) tespit edilmiştir.

Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel sinizm ve boyutları olan bilişselliğin, duyuşsallığın ve davranışsallığın işe yabancılaşma üzerindeki etkisini saptamak için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi

Değişkenler	Beta (β)	Standart Hata	t	p	
Sabit	.540	.085	6.374	.000	$R^2 = .787$
Örgütsel Sinizm	.831	.024	34.952	.000	F:1221.611
Bilişsel Boyut	.840	.029	29.406	.000	$R^2 = .723$ F:864.104
Duyuşsal Boyut	.678	.021	32.242	.000	$R^2 = .758$ F:1039.515

Davranışsal Boyut	.732	.030	24.597	.000	R ² =.646 F:604.988
-------------------	------	------	--------	------	-----------------------------------

Analiz neticesinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğu ($\beta=.831$, $p<.01$) ve %78.7 oranında açıkladığı ($R^2=.787$) ortaya konmuştur. Ayrıca işe yabancılaşma üzerinde bilişsel alt boyutunun ($\beta=.840$, $p<.01$) anlamlı bir etkisinin olduğu ve %72.3 oranında açıkladığı, duyuşsal alt boyutunun ($\beta=.678$, $p<.01$) anlamlı bir etkisinin bulunduğu ve %75.8 oranında açıklandığı, son olarak davranışsal alt boyutunun ($\beta=.732$, $p<.01$) anlamlı bir etkisinin olduğu ve %64.6 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Bunlara göre araştırmaya katılanların örgütsel sinizm ile boyutları olan bilişsellik, duyuşsallık ve davranışsallık boyutları arttığında işe yabancılaşmanın o ölçüde artacağı söylenebilmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Değişkenler	Beta (β)	Standart Hata	t	p	
Sabit	.561	.085	6.569	.000	R ² =.678
Örgütsel Sinizm	.918	.035	26.405	.000	F:697.211
Bilişsel Boyut	.873	.043	20.176	.000	R ² =.551 F:407.070
Duyuşsal Boyut	.800	.026	31.129	.000	R ² =.745 F:969.006
Davranışsal Boyut	.798	.040	19.792	.000	R ² =.541 F:391.731

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel sinizm ve boyutları olan bilişselliğin, duyuşsallığın ve davranışsallığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu ($\beta=.918$, $p<.01$) ve %67.8 oranında açıkladığı ($R^2=.678$) ortaya konmuştur. Ayrıca işe yabancılaşma üzerinde bilişsel alt boyutunun ($\beta=.873$, $p<.01$) anlamlı bir etkisinin olduğu ve %55.1 oranında açıkladığı, duyuşsal alt boyutunun ($\beta=.800$, $p<.01$) anlamlı bir etkisinin bulunduğu ve %74.5 oranında açıklandığı, son olarak davranışsal alt boyutunun

($\beta=.798$, $p<.01$) anlamlı bir etkisinin olduğu ve %54.1 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Bunlara göre araştırmaya katılanların örgütsel sinizm ile boyutları olan bilişsellik, duyuşallık ve davranışsallık boyutları arttığında işten ayrılma niyetinin o ölçüde artacağı söylenebilmektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışma yaşamında örgütlerin en önemli kaynağını öncelikle insanlar oluşturmaktadır. Çünkü başarılı bir örgüt ancak verimli ve performansı yüksek bir çalışanın varlığı ile mümkün olacaktır. Özellikle örgütler hayatlarına uzun vadeli bir şekilde devam etmek istiyorlarsa içerisinde yer alan çalışana olumlu yatırım yapmak için çaba göstermelidir. Aksi takdirde yoğun çalışma şartları ile iş yükü yanında bir de örgütü tarafından desteklenmediğini ve beklentilerinin karşılanmadığını düşünen bir çalışan hem kurumunun geleceğine katkıda bulunmak için özel bir gayret göstermeyecek hem de kurumuna karşı negatif davranış ve düşünceler besleyecektir. Beslenen bu duygu ve davranışlar neticesinde de çalışanların işine karşı isteksiz olarak işinden uzaklaşabileceği ya da işten ayrılma niyeti içerisinde girebileceği düşünülebilir. Bu bağlamda araştırmanın amacı örgütsel sinizmin, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin bulunup bulunmadığını tespit etmektir. Araştırmada aynı zamanda örgütsel sinizmin boyutları olan bilişsellik, duyuşallık ile davranışsallığın da işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi olup olmadığı araştırılmıştır.

Çalışmanın birinci bulgusuna göre örgütsel sinizm ile boyutları olan bilişsellik, duyuşallık ve davranışsallığın işe yabancılaşma üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin bulunduğu saptanmıştır. Bu sonuç doğrultusunda çalışanların örgütlerine karşı negatif tutumlar beslemesinin, hayal kırıklığı içerisinde olmasının ve kurumuna karşı güvensizlik duymasının çalışanların işe yabancılaşmalarına neden olduğu söylenebilir. Buna göre çalışanlarda işe yabancılaşmanın meydana gelmesinin de işe devamsızlık, mevcut işinden memnun olmama ve

tükenmişlik gibi olumsuzlukların ortaya çıkmasını sağlayabileceği düşünülmektedir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında bazı çalışma bulguları (Jiand vd., 2017; Kökalan ve Anaş, 2016; Çivilidağ, 2015) ile paralellik gösterdiği görülmektedir.

Çalışmanın ikinci bulgusuna göre örgütsel sinizm ile boyutları olan bilişsellik, duyuşallık ve davranışsallığın işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Bu sonuç doğrultusunda çalışanların örgütlerine olan memnuniyetsizliklerinin, mevcut işlerinde mutlu olmamalarının, örgütteki rollere karşı isteksizliklerinin ya da daha iyi iş imkanlarının var olduğu inançlarının kendilerini işten ayrılma niyeti içerisine soktuğu düşünülebilir. Buna göre işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasıyla kurumların yetenekli çalışan kaybı ve piyasadaki mevcut rekabet gücünü kaybetme gibi olumsuzluklar ile karşılaşma ihtimalinin doğabileceği söylenebilir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında bazı çalışma bulguları (Khan, 2014; Mantler vd., 2013; Polat ve Meydan, 2010) ile paralellik gösterdiği görülmektedir.

Örgütsel sinizmin bilişsellik, duyuşallık ve davranışsallık boyutlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkileri, bu kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir. Ayrıca, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki olumlu etkileri, bu iki kavram arasındaki ilişkiyi sağlam bir teorik çerçeveye yerleştirebilir. Farklı boyutların (bilişsellik, duyuşallık ve davranışsallık) ayrı ayrı incelenmesi ise, bu kavramlar arasındaki etkileşimlerin daha net bir şekilde ortaya koyulmasına yardımcı olabilir. Örgütsel sinizmin işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkileri, yöneticilerin çalışan memnuniyetini artırmak için stratejiler geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir. Ayrıca araştırma sonuçları, iş yerindeki memnuniyetsizlik ve işten ayrılma niyetini azaltmak amacıyla örgütsel destek mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiğini öne sürmekte ve yeni programların geliştirilmesine zemin hazırlamaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin çalışanların psikolojik iyi oluşunu artırmak için destekleyici bir işyeri ortamı oluşturmaları, olumsuz duygu ve davranışların önlenmesine katkıda bulunabilir.

Araştırmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle anket tekniğinden faydalanılmış ve nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. İleride yürütülecek olan çalışmalarda karma ya da nitel bir yöntemin tercih edilmesinin, araştırmacıların daha derinlemesine sonuçlar elde etmesi bakımından önemli olabileceği düşünülmektedir. Bir diğer kısıtı araştırmanın İzmir ili ve ilçelerinde gerçekleşmesidir. Farklı şehirlerde ve örneklem grupları (eğitim, turizm sektörü çalışanları gibi) üzerinde çalışma yürütülebilir. Ayrıca örgütsel sinizm kavramının kurumlardaki etkilerini tespit etmek ve bu olumsuz etkileri yönetici farkındalığı ile en aza indirmek amacıyla farklı değişkenlerle (algılanan örgütsel destek, otantik liderlik) incelenmesinin önemli olduğu görülmektedir. Çünkü sinizmin özellikle örgüte karşı beslenen olumsuz tutum ve duygular olduğu düşünüldüğünde, yönetici tarafından çalışan beklentilerinin anlaşılmasının ve örgüt içerisinde sinizmin nasıl azaltılabileceği yönünde verilecek olan çabaların, örgütlerin rekabet gücü sağlayabilmesi ve performansları açısından değerli olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte, araştırmanın sonuçlarının daha etkili hale gelmesi için yöneticilere yönelik somut insan kaynakları uygulamaları geliştirilmesi önerilmektedir. Örneğin, örgütlerin çalışanlarına olumlu yatırım yapma anlayışını daha somut hale getirebilmek adına, eğitim programları, kariyer gelişim fırsatları ve çalışan destek mekanizmaları gibi stratejilerin uygulanması önemlidir. Ek olarak durağan bir birim olarak görülen muhasebe departmanına kurumlar bir kariyer yolu belirleme fırsatı sunarsa (yükselme ya da çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi) çalışanlar işe olan ilgilerini kaybetmek yerine artıracaklardır. Benzer şekilde bireylere pozitif bir çalışma ortamı sunulması, ödüllendirme ve takdir gibi uygulamaların gerçekleştirilmesi yoğun iş yükü ve stres altındaki muhasebe çalışanlarının motivasyonunu ve dayanıklılığını artıracaktır. Dolayısıyla tüm bu bahsedilen stratejilerin, çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırarak, örgüt içindeki olumsuz duyguların ve davranışların önlenmesine yardımcı olabileceği öngörülebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. Generic, social, and general. *Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akça, Y. & Karagüzel, A. (2023). İşten Ayrılma Niyeti. *Yönetim Ekonomi Edebiyat İslami ve Politik Bilimler Dergisi*, 8(2), 9-18.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Arslan, E., Güripek, E. & İnce, C. (2018). İşe yabancılaşma ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkide kariyer bağlılığının rolü: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 5(1), 1-12.
- Bannister, B. D. & Griffeth, R. W. (1986). Applying a causal analytic framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth turnover model: A useful reexamination. *Journal of Management*, 12(3), 433-443.
- Barefoot, J. C., Dodge, K. A., Peterson, B. L., Dahlstrom, W. G. & Williams Jr, R. B. (1989). The cook-medley hostility scale: Item content and ability to predict survival. *Psychosomatic medicine*, 51(1), 46-57.
- Bartlett, K. R. (1999). The relationship between training and organizational commitment in the health care field. *Journal Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335-352.
- Berman, E. (1997). Dealing with cynical citizens. *Public Administration Review*, 57, 105-112.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. (Dissertation of doctor). The University of Cincinnati, United States of America.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Yayınları.

- Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 9-18.
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(4), 259-286.
- Dean, J.W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (2008). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>.
- Dönmez, B. ve Erdoğan, U. (2021). *İşe yabancılaşma*. Ankara: Pegem Yayınları.
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational Cynicism: Its Relationship To Perceived Organizational Injustice And Explanatory Style* (Unpublished doctoral dissertation). University of Cincinnati, United States of America.
- Fong, Y. L. & Mahfar, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor. *Jurnal Teknologi*, 64(1), 33-39.
- Fromm, E. (2005). *Çağımızın özgürlük sorunu*. İstanbul: Gündoğan Yayınları.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488.
- Gurchiek, K. (2014). Recognizing the clues to imminent employee departure. *HR Magazine*, 59(5), 17.
- Günsal, E. (2010). *Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: felsefe, yöntem, analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güzel, B. & Ayazlar, G. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmeleri araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(1), 133-142.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson Education.
- Hegel, G. W. F. (1910). *Phenomenology of the mind, trans*. New York: Macmillan.
- Helvacı, S. (2010). Sinizm olgusuna eleştirel bir bakış. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 97-116.
- Hirschfeld, R. R. & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 789-800.
- Hodson, R. & Sullivan, T.A. (2011). *Social organisation of work*. Belmont: Wadsworth.
- Hsiao, A., Auld, C. ve Ma, E. (2015). Perceived organizational diversity and employee behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 102-112.
- Hughes, L. W., Avey, J. B. V& Nixon, D. R. (2010). Relationships between leadership and followers' quitting intentions and job search behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 351-362.
- James, M. S. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects on School Systems. The Florida State University, Florida.

- Jiang, H., Chen, Y., Sun, P. & Li, C. (2017). Authoritarian leadership and employees' unsafe behaviors: The mediating roles of organizational cynicism and work alienation. *Current Psychology*, 38(6), 1668-1678.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kayaalp, E. & Özdemir, T. Y. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 101-113.
- Khan, M. A. (2014). Organizational cynicism and employee turnover intention: Evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(1), 30-41.
- Kıngır, S., Mete, M. & Aslantaş, M. (2016). İşgörenlerin işe adanma ve fanatiklik davranışı ile işten ayrılma niyetlerinin karşılaştırmalı analizi. 2. *In International Congress on Economics and Business*, 1342-1353.
- Kızmaz, Z. (2005). Sosyolojik suç kuramlarının suç olgusunu açıklama potansiyelleri üzerine bir değerlendirme. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(2), 149-174.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kökalan, Ö. & Anaş, K. (2016). Çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi: vakıf üniversiteleri üzerine bir çalışma. *Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management*, 11(2), 97-109.
- Levin, J. S. (1994). Religion and health: Is there an association, is it valid, and is it causal?. *Social Science & Medicine*, 38(11), 1475-1482.

- Mahdi, A. F., Zin, M. Z., Nor, M. R., Sakat, A. A. & Naim, A. S. (2012). The relationship between job satisfaction and turnover intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518-1526. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2012.1518.1526>
- Mantler, J., Godin, J., Cameron, S. J. & Horsburgh, M. E. (2013). Cynicism in hospital staff nurses: the effect of intention to leave and job change over time. *Journal of Nursing Management*, 23(5), 577–587. doi:10.1111/jonm.12183
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R. ve Meglich, P. (2016). *Human resource management*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Mirvis, P. ve Kanter, D. L. (1989). Combating cynicism in the workplace. *National Productivity Review*, 8(4), 377-394.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Mousa, M. (2018). The effect of cultural diversity challenges on organizational cynicism dimensions a study from Egypt. *Journal of Global Responsibility*, 9(3), 280-300.
- Nalbant, E. (2018). *Kültürel Özellikler ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki* (Yükek lisans Tezi). Toros Üniversitesi, Mersin.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism on the Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism toward the Employing Organization* (Doctoral dissertation). Maastricht University, Maastricht.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Özcan, İ., Aba, G. & Ateş, M. (2016). Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin ve iş doyumunun beklenen personel devir hızı üzerine etkisi. *Avrasya Ekonomileri Üzerine Uluslararası Konferans*, 465-470.

- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- 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* (Doctoral dissertation). The Florida State University, Florida.
- Pearlin, L. I. (1962). Alienation from work: A Study of Nursing Personnel, *American Sociological Review*, 27(3), 314-326.
- Pekerşen, Y., Alagöz, G. & Karakaş, E. N. (2022). Otel işletmelerinde örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism And Gastronomy Studies*, 10(1), 400-419.
- Polat, M. & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Ratliff, N. (1988). Stress and burnout in the helping professions. *Social Casework*, 69(3), 147-154.
- 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.
- Seeman, M. (1975). Alienation Studies. *Annual Review of Sociology*, 1, 91-123.
- Seyrek, İ. & İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 43-62.
- Sezgin Nartgün, Ş. & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies*, 9(2), 1361-1376.
- Shantz, A., Alfes, K. & Truss, K. (2014). Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first century practice. *The International Journal of Human Resources Management*, 25(18), 2529-2550.

- Sulea, C., Filipescu, R., Horga, A., Ortan, C. & Fischmann, G. (2012). Interpersonal mistreatment at work and burnout among teachers. *Cognition, Brain, Behavior: An Interdisciplinary Journal*, 16(4), 553-570.
- Sulu, S., Ceylan, A. & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 27.
- Şahin Çelebi, F. (2019). *Çalışma Ortamındaki Mobbinge Yönelik Algıların Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Finans Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Şimşek, E. & Aktaş, H. (2014). Örgütsel sessizlik ile kişilik ve yaşam doyumu etkileşimi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 121-136.
- Şimşek, H., Balay, R. & Şimşek, A. (2012). İlköğretim sınıf öğretmenlerinde mesleki yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 53-72.
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*, 17(1), 3-12.
- Thomas, N. & Gupta, S. (2018). Organizational cynicism – what every manager needs to know. *Development and Learning in Organizations* 32(2), 16-19.
- Trent, F. (2001). Aliens in the Classroom?. *SPERA National Conference Proceedings 17th*, 2-28.
- Uysaler, A. L. (2010). *Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı Ve Yabancılaşma Yönetimi* (Yüksek lisans tezi). Gebze İleri Teknoloji Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Vice, S. (2011). Cynicism and morality. *Ethical Theory and Moral Practice*, 14(2), 169-184.
- Yıldız, K., Akgün, N. & Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.