

Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama

Osman Pelit^{1**}  Hasan Hüseyin Soybalı² 

¹ Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Afyonkarahisar, Türkiye, pelitosman7@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6856-7463

² Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Afyonkarahisar, Türkiye, hsoybalı@aku.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5929-0933

Öz

Bu çalışmanın amacı, otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisinin belirlenmesidir. Çalışmanın örneklemini, Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan toplam 456 işgörenden oluşmaktadır. Anket tekniği ile toplanan verilerin analizinde, betimsel istatistikler (frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma), güvenirlik, korelasyon, basit doğrusal regresyon ve çoklu doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, anket uygulanan otel işletmeleri işgörenlerinin gerek örgütsel sinizm algılarının gerekse işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, anket uygulanan otel işletmeleri işgörenlerinin, örgütsel sinizme ilişkin algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup, gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda, işgörenlerin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetlerini etkilediği belirlenmiştir. Bunlara ek olarak örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Öte taraftan gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu fakat davranışsal boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen söz konusu bu bulgular değerlendirilerek yorumlanmış bu doğrultuda ilgili sektöre, işletme yöneticilerine, işgörenlere ve gelecekte yapılabilecek araştırmalara ilişkin öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, İşten Ayrılma Niyeti, Otel Çalışanları, Afyonkarahisar

The Effect of Organizational Cynicism on Turnover Intention: A Practice in Five-Star Hotel Enterprises in Afyonkarahisar

Abstract

The purpose of this study is to determine the impact of hotel employees' organizational cynicism perceptions on their intention to leave the workplace. The sample of the study was composed of 456 employees working in five-star hotels operating in Afyonkarahisar. In the analysis of the data collected by the survey technique, descriptive statistics (frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation), reliability, correlation, simple linear regression, and multiple linear regression analyses were used. According to the findings, the surveyed hotel employees' perceptions on both organizational cynicism and turnover intentions are low. Also, a positive directional moderate level of relationship was observed between the surveyed hotel employees' perceptions on organizational cynicism and the intention to leave the work, and according to the results of the regression analysis it was determined that employees' organizational cynicism perceptions affect their intention to leave work. In addition, a positive directional moderate level of relationships was observed between the cognitive, affective and behavioral dimensions of organizational cynicism. On the other hand, according to the results of the multiple regression analysis, it was determined that the cognitive and affective dimensions of organizational cynicism had a significant effect on the intention to leave work, but the behavioral dimension had no effect on the intention to leave work. These findings obtained from the research were evaluated and interpreted in this direction, suggestions have been submitted to the relevant sector, business managers, employees and future research.

Keywords: Organizational Cynicism, Turnover Intention, Hotel Employees, Afyonkarahisar

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Soybalı, H. H. ve Pelit, O. (2021). Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 477-498.

**Sorumlu yazar e-posta: pelitosman7@gmail.com

Araştırma Makalesi

Cilt 5, Sayı 2, 2021
ss. 477-498

Gönderim : 18.06.2021
1. Düzeltme: 20.06.2021
2. Düzeltme: 02.08.2021
Kabul Tarihi: 04.08.2021

Research Article

Vol 5, No 2, 2021
pp. 477-498

Received : 18.06.2021
Revision1: 20.06.2021
Revision2: 02.08.2021
Accepted: 04.08.2021

GİRİŞ

Küreselleşen dünya ile birlikte her alanda görülen değişimler örgütlere de yansımış bu doğrultuda örgütler rekabetin giderek yoğunlaştığı daha zor koşulları barındıran bir ortamda varlıklarının devamlılığını sağlarken aynı zamanda başarıya ulaşmaya ve bu başarıyı sürdürülebilir kılmaya çalışmışlardır. Böylesi bir küresel rekabet ortamında misyonu ve vizyonu ne olursa olsun her örgütü, başarıya götürecekt unsurların başında insan kaynağı ve bu kaynağın etkin bir şekilde kullanılması gelmektedir. (Kahya, 2013: 35). Bu nedenle başarı sağlamak isteyen örgütler, çalışanlarının işle ilgili tutum ve davranışlarını doğru ve sağlıklı bir şekilde yönetmek durumundadırlar (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008: 7). Çünkü sağlıklı yönetilmeyen örgüt çalışanlarında örgütlere yönelik ciddi şekilde güvensizlik, yılma, monotonluk, tedirginlik, kuşku, yabancılaşma ve benzeri bir takım olumsuz düşünce, tutum ve davranışlar görülebilecektir ki (Gül ve Ağıröz, 2011: 28) bu tutum ve davranışlar örgütlerin verimlilik ve etkinliklerine dolayısıyla örgüt başarılarına olumsuz anlamda etki edecektir. Bu durum, söz konusu olumsuz tutum ve davranışlar içerisinde yer alan örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti kavramlarının örgütler açısından ne kadar önemli bir yere sahip olduğunu ortaya koymakla birlikte bu olgularla ilgili olarak araştırmaların yapılmasının/çoğaltılmasının oldukça önemli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışmada, örgütler ve çalışanlar açısından ciddi sonuçları olabilen örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Çalışma yaşamının ana sorunlarından olan ve genel anlamda aralarında pozitif bir ilişkinin var olduğu bilinen (Bedeian, 2007; Chiaburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli, 2013; Khan, 2014: 35; Yasım ve Uğur, 2016: 567; Canbek ve Kanbur 2019: 1498) ve örgütler açısından adeta bir ikiz sorun olarak niteleyebileceğimiz örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti kavramları, türü ya da faaliyet alanı ne olursa olsun bütün örgütler için önem taşımaktadır. Özellikle emeğin yoğun olduğu turizm işletmelerinden biri olan otel işletmelerinde çalışan insan kaynağının sektör içerisindeki işletmelere göre daha fazla olması (Keleş, 2019b: 258) ve bu kaynağın müşteri ile bire bir ilişki içinde olması çalışan tutum ve davranışları içerisinde yer alan söz konusu sorunları daha da önemli hale getirmiştir. Çünkü otel çalışanları, sektörün emek yoğun özelliğinden dolayı birçok standart uygulamayı hatasız ve eksiksiz yerine getirmek ve böylelikle müşteri memnuniyetini işletme adına sağlamak durumundadırlar (Keleş, 2019a: 616). Aksi bir durum ise müşteri memnuniyeti ile birlikte işletmelerin verimlilik ve etkinliklerine buna bağlı olarak işletmelerin başarısına olumsuz anlamda yansiyacaktır. Dolayısıyla örgütler ve bireyleri olumsuz anlamda etki eden söz konusu olguların oluşmasına ve gelişmesine izin vermeyecek önlemlerin alınmasının yanında mevcut durumun ortaya konulması ve bu doğrultuda konu ile ilgili çalışmaların çoğaltılması önem kazanmaktadır. Bu kapsamda çalışma yaşamında özellikle de hizmet işletmeleri olan otel işletmeleri açısından önemli sorunlardan olan örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti kavramlarının ele alınması, aralarındaki ilişkinin detaylandırılarak sunulması; sektöre, örgüt yöneticilerine ve literatüre katkısı açısından önemlidir.

Kuramsal Çerçeve

Bir yaşam biçimi düşünce tarzı olarak MÖ 500'lü yıllarda Antik Yunan'da ortaya çıkan sinizm kavramı (Brandes, 1997: 7; Dean vd., 1998: 342), insanların gizli açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu; kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için başkasına araç olarak kullanmaktır. Sinizm her şeye karşı genel bir güvensizlik, küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığıdır (Tutar, 2016: 328). Her ne kadar sinizm kavramının ortaya çıkışı antik döneme dayansa da sinizmin örgütsel anlamda ortaya çıkması 1980'lere rastlamaktadır. Şöyle ki örgütsel sinizm konusunda yapılan çalışmalar, 1980'li yılların sonunda ve 1990'lı yılların başında gelişim göstermeye başlamıştır (Ayana, 2016: 31). Özellikle 1990'lı yılların başlangıcından günümüze işletme yönetimi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, is etiği, halkla ilişkiler gibi farklı alanlardan araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olan örgütsel sinizm genel olarak, bir kişinin çalıştığı örgüte ve onun prosedürlerine, süreçlerine ve yönetimine karşı, bu unsurların çalışanın çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan negatif tutumu olarak ifade edilmiştir (Yıldız, 2013a: 869). Bir başka tanıma göre örgütsel sinizm, birçok nesneyle ilişkilendirilebilen ve bir hedeften diğerine genelleme yapılabilen bir tutumu ve deneyim sonucunda gelişen öğrenilmiş bir inancı temsil etmektedir (Kalağan, 2009: 39). Çalışanların örgütlerine karşı geliştirmiş oldukları negatif tutumlar olarak tanımlanan örgütsel sinizm kavramı, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı bilişsel boyut, örgüte yönelik negatif bir duyguyu duyusal boyut ve bu inançlar ve duygularla tutarlı olarak, örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimini davranışsal boyut olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Dean vd., 1998:345; Pelit ve Pelit, 2014a: 82; Kutaniş ve Çetinel, 2009). Dolayısıyla örgütsel sinizm, çalışanların bilişsel, duyusal ve davranışsal yönden, işyerlerine karşı hissettikleri olumsuz algıları açıklamak için kullanılabilecek bir terimdir (Dean vd., 1998:345; Fettahlıoğlu: 2015: 181). Öte taraftan, örgütsel sinizmin çalışanlar üzerinde, sinirsel ve duygusal bozukluk, depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü, hayal kırıklığı, öfke, dargınlık, hiddetlenme, gerilim ve endişe gibi çeşitli duygusal tepkilere neden olarak özellikle psikolojik açıdan olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. (Pelit ve Pelit, 2014). Bununla birlikte örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, güvensizlik, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık, iş tatmininin azalması ve işe yabancılaşma gibi bazı olumsuz örgütsel etkilere sebep olduğu olmaktadır (Wanous Reichers ve Austin. 1994; Andersson ve Bateman, 1997; Abraham, 2000; Kabataş, 2010; Stanley, Meyer ve Topolonsky, 2005; Bernerth Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Kim, Bateman, Gilbreath ve Andersson 2009; Özler, Atalay ve Şahin, 2010). Söz konusu bu olumsuz etkilerden birisi de işten ayrılma niyetidir. Bir kişinin çalıştığı örgütten ayrılma arzusu olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti (Tett and Meyer, 1993), çalışanların işi bırakma konusundaki bilinçli ve temkinli kararı ya da niyetidir (Batılı, 2010: 50). İşten ayrılma niyeti, işgörenin iş yaşantısını sürdürdüğü işletme dışında ya da farklı bir işletmede çalışma isteği ve eğilimidir (Yanık, 2014: 119). Diğer bir tanıma göre işten ayrılma niyeti, çalışanların çalışma koşullarından memnun olmadıklarında gösterdiği olumsuz bir davranıştır (Mesci, 2014: 189). Bu davranışın oluşabilmesinde dışsal

(işsizlik oranı, alternatif iş olanakları gibi), örgütsel (yönetim tarzı, iş tatmini, ücret, ödüllendirme gibi) ve kişisel (cinsiyet, yaş, aile gibi) faktörler etkili olabilmektedir (Cotton ve Tuttle 1986, Şahin, 2011: 279). Öte taraftan işten ayrılma niyeti ile ilgili literatüre bakıldığında söz konusu kavram üzerinde etkisi olan birçok unsurun yer aldığı görülmektedir. Buna göre işten ayrılma niyetine; örgütsel bağlılık (Yıldırım, Acar, Bayraktar ve Akova, 2015; Buluşu ve Gümüş, 2018: 336; Erdoğan ve Sökmen, 2019: 252; Dalmış, 2019: 1415), örgütsel adalet (Güzel ve Ayazlar, 2014: 138; Allahyarı Sanı ve Yavuz, 2018: 769-770; Uysal ve Tayfun, 2019: 597), örgütsel destek (Turunç ve Çelik, 2010: 225; Arshadi, 2011; Ekmekçioğlu ve Sökmen, 2016: 39; Koçak ve Yücel, 2018: 699; Aslan ve İnce, 2019: 496) örgütsel özdeşleşme (Polat ve Meydan, 2010: 158; Turgut, Soran ve Ateş, 2017: 583; Erdoğan Morçin ve Coşkun, 2020: 1916), tükenmişlik (Yıldız Yalavaç ve Meydan, 2013: 157; Aslan ve Etyemez, 2015: 498; Faiz, 2019: 26), iş stresi (Yenihan Mert ve Çiftiyıldız, 2014: 45; Adan Gök, Akgündüz ve Alkan 2017: 28; Günday ve Keleş, 2017: 685), iş-aile çatışması (Kara, 2018: 743; İnal, 2016: 59-61), örgütsel dışlanma (Soybalı ve Pelit, 2018: 240; Vui-Yee ve Yen-Hwa, 2019) gibi kavramlar negatif ya da pozitif yönde etki etmiştir. Söz konusu kavramlardan birisi de bu çalışmanın ana değişkenlerinden birisi olan örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm örgüt çalışanlarının davranışlarını ve örgüt çalışan ilişkisini etkileyerek işten ayrılma niyetini besleyen önemli bir sorundur. Bu bağlamda örgütlerde sinizm algısını oluşturmaya ve geliştirmeye yönelik faaliyetler ve uygulamalar, çalışanlarda sinizm algısının oluşmasına ve gelişmesine neden olabileceği gibi sinizm algılarıyla birlikte işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına ve gelişmesine neden olabilecektir. Sonuç olarak, çalışanlarda oluşan sinizm algısı neticesinde işten ayrılma niyetinin oluşması ya da oluşan niyet algısında artış yaşanması durumu ortaya çıkacaktır ki bu durum yapılan çalışmalarda da ortaya konulan unsurlardan olmuştur (Polat ve Meydan, 2010: 155-159; Çağ, 2011: 127; Erbil, 2013: 89; Güzel ve Ayazlar, 2014: 137; Khan, 2014: 35-37; Yasım ve Uğur, 2016: 554; Yalçın, 2017: 110; Emhan, Özer ve Kaya 2017; 87-88; Beheiri, Ahmed ve Aboul-Ela, 2018: 24 Kunderacı, 2019: 37-44; Tekiner 2019: 2314-2315; Canbek ve Kanbur, 2019: 1497-1499). Bu kapsamda işten ayrılma niyetinin ortadan kaldırılması ya da azaltılmasında ve dolayısıyla işten ayrılmaya dönüşmemesinde örgütsel sinizm değişkeninin belirlenmesi ve buna yönelik önlemlerin alınması önem taşımaktadır. Bu bağlamda söz konusu çalışmada örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisi otel işletmeleri çalışanları üzerinde incelenmiştir. Dolayısıyla örgütsel sinizmin ve işten ayrılma niyeti kavramlarının ele alınarak aralarındaki ilişkinin ortaya konulduğu bu çalışma; sektöre, örgüt yöneticilerine ve literatüre katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

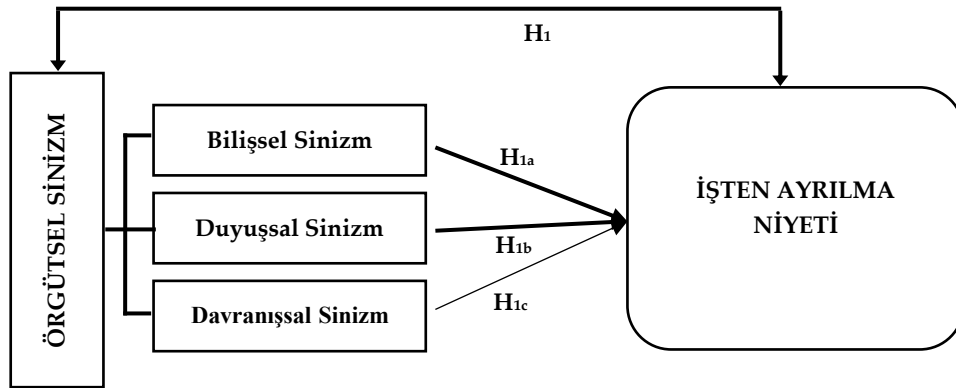
YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, otel işletmelerinde işgörenlerin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Bu amaçla, beş yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel sinizm algıları ile işten ayrılma niyetleri ve birbirleri ile olan ilişki ve etkileri ortaya konularak, konunun ilgili taraflara (sektör,

işletmeler, yöneticiler, işgörenler, yasa koyucular vb.) ve literatüre katkısı açısından önemine vurgu yapılmıştır.

Çalışma hayatında olumsuz tutum davranışlardan olan örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti kavramlarının örgütlere ve çalışanlara olan etkisinin mümkünse ortadan kaldırılabilmesi değilse en azından asgari düzeye indirilmesi ve bunun için gerekli önlem ve tedbirlerin alınması büyük önem taşımaktadır. Çünkü müşteri/misafir ile birebir ilişkinin yoğun olduğu otelcilik sektöründe çalışanların sahip olduğu olumsuz tutum ve davranışların müşteriye ve bu doğrultuda örgüt başarısına yansımaları olumlu olmayacaktır. Dolayısıyla teknolojinin diğer sektörlere göre daha sınırlı olduğu turizm sektöründe müşterilerin algıladıkları olumsuz tutum ve davranışlar işletmelerin varlıklarının devamlılığı için tehdit oluşturacaktır (Keleş ve Tuna, 2016: 382). Bu bağlamda işletmelerin amaç ve hedefleri doğrultusunda başarıya ulaşmaları, işten ayrılma niyeti ve üzerinde etkisi olan unsurlardan olan örgütsel sinizmin yani sinik çalışan oluşumunun önüne geçilmesine bağlıdır. Bu kapsamda konu ile ilgili yapılan/yapılacak birçok çalışmanın, örgüt çalışanlarının sahip olunması istenilmeyen örgütsel sinizme ilişkin algıları ve işten ayrılma niyetlerinin önüne geçilmesi ya da engellenmesi noktasında ilgili taraflara (sektör, işletmeler, yöneticiler, işgörenler vb.) sağladığı/sağlayacağı katkının önemi büyüktür. Nitekim bütün bu fikirler, beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışmanın yapılmasını teşvik eden önemli unsurlardan olmuştur. Özellikle otel işletmelerine yönelik örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisini ortaya koyan yeterli düzeyde çalışmanın olmaması ve Afyonkarahisar özelinde böyle bir çalışmaya rastlanılmaması bu çalışmanın önemini artıran unsurlardandır. Bu çerçevede Şekil 1’de araştırma modeli ve model üzerinde gösterilen hipotezler şu şekilde sunulmuştur:



Şekil 1. Araştırmanın şekilsel modeli

H₁: Otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a}: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

H_{1b}: Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

H1: Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

Araştırmaya ilişkin yukarıda verilen amaç ve hipotez doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Otel işletmeleri işgörenlerinin, örgütsel sinizm algıları nedir?
- Otel işletmeleri işgörenlerinin, işten ayrılma niyetleri ne düzeydedir?
- Otel işletmeleri işgörenlerinin, örgütsel sinizm algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkisi nedir?
- Otel işletmeleri işgörenlerinin, örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

Araştırmada veriler anket tekniğinden yararlanılarak toplanmıştır. Araştırmada uygulanan ve üç bölümden oluşan anketin birinci bölümde, beş yıldızlı otel işletmesi işgörenlerinin demografik ve diğer bazı bireysel özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorulara (yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir, departman, sektörde çalışma süresi, işletmede çalışma süresi vb.) yer verilmiştir. Uygulanan anketin ikinci bölümünde; katılımcıların örgütsel sinizme yönelik algılarını belirlemek için Brandes' in (1997) bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutta geliştirdiği ve Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) tarafından Türkçe çevirisi yapılan 14 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin ilk beş tanesi bilişsel, sonraki beş tanesi duyuşsal ve kalan dört tanesi ise davranışsal boyut olarak değerlendirilmektedir (Akman, 2013: 57; Doğaç, 2017: 76). Söz konusu ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği konu ile ilgili yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur (Akman, 2013: 60-61; Kahya, 2013: 39-40; Pelit ve Pelit, 2014b: 42; Fettahlıoğlu, 2015: 185; Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015; Ertosun, Genç ve Gündüz Çekmecelioğlu, 2016: 47; Aksay ve Yasım, 2016: 1606; Özer ve Güllüce, 2019: 42). Anketin üçüncü bölümünde Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini belirlemeye yönelik Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979) tarafından oluşturulan ve Gülertekin (2013) tarafından da kullanılan 3 maddelik işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan her bir maddeye ilişkin örneklem grubunun katılım düzeyleri 5'li Likert tipi derecelendirme esas alınarak 1=Hiç Katılmıyorum, 2=Az Katılıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4=Çok Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum şeklinde puanlandırılmıştır.

Araştırmanın evrenini, Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri işgörenleri oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamı yerine, örneklem seçilerek çalışanlara anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda Afyonkarahisar'da bulunan 11 adet beş yıldızlı otel işletmelerinden 7'si küme örneklem yöntemi doğrultusunda seçilmiştir. Örneklem sayısı, Ural ve Kılıç (2018) tarafından yapılan çalışmada ifade edilen evren büyüklüklerine karşılık örneklem büyüklükleri dikkate alınarak belirlenmiştir. Bu çerçevede araştırma örneklemini oluşturan birimlerin sayısı on binden küçük olduğu için Özdamar (2001) tarafından nicel araştırmalar ve sınırlı evrenler ($N < 10000$) için önerilen; örnekleme hacmi hesaplama formülünden

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z_{\alpha}^2}{(N-1) \cdot H^2 + Z_{\alpha}^2 \cdot \sigma^2}$$

yararlanılmıştır. Buna göre, söz konusu formül uygulamaya konulduğunda ($n = \frac{1800 \cdot 1^2 \cdot 1,96^2}{1799 \cdot 0,1^2 + 1^2 \cdot 1,96^2} = 316,73$) minimum örneklem sayısına ulaşılmaktadır. Bu doğrultuda, araştırmanın gerçekleştirildiği tarihlerde (Mayıs-Eylül 2019) Afyonkarahisar'da bulunan beş yıldızlı otel işletmelerine bizzat araştırmacı tarafından gidilmiş olup, anket uygulaması için söz konusu otellerin insan kaynakları yöneticileri ve/veya yetkili üst düzey bir yöneticisi ile görüşülmüştür. Bu kapsamda, toplamda 520 anket çoğaltılıp dağıtılmış ve anket uygulanan 7 adet beş yıldızlı otel işletmelerinden 470 tanesi geri dönmüş, bazı anketlerin hatalı, eksik vb. kodlanması sonucu değerlendirmeye alınmamıştır. Netice itibari ile sonuçta 456 anket değerlendirmeye alınarak analize tabi tutulmuştur. Bu doğrultuda, söz konusu bu sayı yukarıda belirtilen minimum örneklem için hesaplanan sayının (316) üzerinde gerçekleşmiştir.

Araştırmada, çalışanların demografik ve bazı bireysel özelliklerine göre dağılımı frekans ve yüzde yöntemi ile betimlenmiştir. Buna ilave olarak, işgörenlerin örgütsel sinizm algıları ve işten ayrılma niyetlerinin, frekans ve yüzde dağılımının yanı sıra aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak tablo halinde sunulmuş ve yorumlanmıştır. Araştırma kapsamındaki işgörenlerin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetleriyle ilişkisi korelasyon analizi ile ortaya konulmuştur. Ayrıca işgörenlerin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin belirlenmesinde basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmeleri işgörenleri üzerinde uygulaması yapılan bu araştırmada toplam 456 çalışanın %51,5'i (f=235) erkek %48,5'i (f=235) kadın olup, %56,1'i (f=256) bekar %43,9'u (f=200) evlidir. Katılımcıların %21,7'sinin 18-22, %38,8'inin 23-27, %17,8'inin 28-32, %9,6'sının 33-37, %9,2'sinin 38-42, %2,9'unun 43 yaş ve üstünde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1'de araştırmaya katılan beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan ifadelerin her birine ilişkin yüzde ve frekans dağılımlarıyla aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Tablo 1'de görüleceği üzere araştırma katılımcılarının örgütsel sinizme yönelik algılarının aritmetik ortalama değerlerinin orta düzeyin altında olduğu anlaşılmaktadır. Boyutlar bazında incelendiğinde katılımcıların en fazla katılım gösterdikleri boyut davranışsal boyut ($\bar{X}=2,71$) olarak belirlenirken, duyuşsal boyut ($\bar{X}=2,48$) ve bilişsel boyutun ($\bar{X}=2,44$) aritmetik ortalama değerlerinin birbirine yakın düzeyde gerçekleştiği belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırma katılımcılarının örgütsel sinizme yönelik algılarının yüksek düzeyde olmadığını ifade etmek doğru olacaktır.

Tablo 1. Örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistikler

		İfadeler	1	2	3	4	5	\bar{X}	s.s
Bilişsel Sinizm Genel Arit.Ort= 2,44	Çalıştığım otelin, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	f 164 99 104 52 37 % 36 21,7 22,8 11,4 8,1						2,34	1,29
	Çalıştığım otelin, yapacağını belirttiği /söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında benzerlik görmüyorum.	f 128 118 135 48 27 % 28,1 25,9 29,6 10,5 5,9						2,40	1,17
	Çalıştığım otel, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	f 134 99 145 46 31 % 29,4 21,7 31,8 10,1 6,8						2,43	1,20
	Çalıştığım otelin, politikaları, amaçları ve uygulamalarında ortak nokta olduğunu düşünmüyorum.	f 134 98 135 59 30 % 29,4 21,5 29,6 12,9 6,6						2,46	1,22
	Çalıştığım otelde, hak edene hak ettiği ödül (itibar, terfi vb.) imkânı sunulmaz.	f 123 90 141 54 48 % 27 19,7 30,9 11,8 10,5						2,59	1,29
Duyuşsal Sinizm Genel Arit.Ort= 2,48	Çalıştığım oteli düşündüğümde içimde bir sıkıntı (kaygı, endişe) hissederim.	f 122 107 120 73 34 % 26,8 23,5 26,3 16 7,5						2,54	1,25
	Çalıştığım oteli düşündüğümde gerilirim.	f 147 85 119 67 38 % 32,2 18,6 26,1 14,7 8,3						2,48	1,30
	Çalıştığım otelin sloganları/uygulamaları ile dalga geçtiğimi fark ettim.	f 154 86 107 74 35 % 33,8 18,9 23,5 16,2 7,7						2,45	1,31
	Çalıştığım oteli düşündüğümde sinirlenirim.	f 148 88 116 67 37 % 32,5 19,3 25,4 14,7 8,1						2,47	1,30
	Çalıştığım otel beni kızdırır.	f 142 95 119 66 34 % 31,1 20,8 26,1 14,5 7,5						2,46	1,27
Davranışsal Sinizm Genel Arit.Ort= 2,71	Otel dışındaki arkadaşlarıma, otelde olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum.	f 151 95 108 60 42 % 33,1 20,8 23,7 13,2 9,2						2,45	1,31
	Diğer çalışanlarla, otelde işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum.	f 104 78 122 88 64 % 22,8 17,1 26,8 19,3 14						2,85	1,35
	Diğer çalışanlarla, çalıştığım otelin uygulamalarını/ politikalarını eleştiririm.	f 101 91 116 85 63 % 22,1 20 25,4 18,6 13,8						2,82	1,34
Otel gündeme geldiğinde, (otelle ilgili konuşulduğunda) diğer çalışanlarla anlamlı (imalı, olumsuz vb.) bakışmalar yaşanır.	f 114 89 107 95 51 % 25 19,5 23,5 20,8 11,2						2,74	1,34	

1=Hiç Katılmıyorum; 2= Az Katılıyorum; 3= Orta Düzeyde Katılıyorum; 4= Çok Katılıyorum; 5= Tamamen Katılıyorum

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda en fazla katılım gösterilen ifade “çalıştığım otelde, hak edene hak ettiği ödül (itibar, terfi vb.) imkânı sunulmaz” (\bar{X} =2,59) olurken, en az katılım gösterilen ifade” çalışanlar örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan “çalıştığım otelin, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum” (\bar{X} =2,34) olmuştur. Bununla birlikte en az düzeyde katılım gösterilen söz konusu ifadenin, aynı zamanda örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan diğer ifadelerle göre en az düzeyde katılım

gösterilen ifadesi olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda en yüksek ortalama “çalıştığım oteli düşündüğümde içimde bir sıkıntı (kaygı, endişe) hissederim” ($\bar{X}=2,54$) ifadesiyken, en düşük ortalama “çalıştığım otelin sloganları/uygulamaları ile dalga geçtiğimi fark ettim” ifadesinin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda katılımcıların en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifade “diğer çalışanlarla, otelde işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum” ($\bar{X}=2,85$) olurken, en düşük düzeyde katılım gösterdikleri ifade “otel dışındaki arkadaşlarıma, otelde olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum” ($\bar{X}=2,45$) olmuştur. Ayrıca örgütsel sinizm ölçeğindeki ifadeler incelendiğinde, çalışanların en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ilgili ifadenin, örgütsel sinizm ölçeğinin de en yüksek düzeyde katılım gösterilen ifadesi olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin betimsel istatistikler

İfadeler		1	2	3	4	5	\bar{X}	s.s	
İşten Ayrılma Niyeti Genel Arit.Ort= 2,20	Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.	f	215	62	84	56	39	2,21	1,37
		%	47,1	13,6	18,4	12,3	8,6		
	Son bir yıl içerisinde işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	f	212	68	84	51	41	2,21	1,36
		%	46,5	14,9	18,4	11,2	9		
	Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	f	229	52	81	50	44	2,18	1,40
		%	50,2	11,4	17,8	11	9,6		

1=Hiç Katılmıyorum; 2= Az Katılıyorum; 3= Orta Düzeyde Katılıyorum; 4= Çok Katılıyorum; 5= Tamamen Katılıyorum

Tablo 2’de araştırmaya katılan otel işletmeleri çalışanlarının işten ayrılma ölçeğinde yer alan ifadelerin her birine ilişkin yüzde ve frekans dağılımlarıyla aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Buna göre çalışanlar, işten ayrılma ölçeğinde yer alan “eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım” ($\bar{X}=2,21$) ve “son bir yıl içerisinde işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım” ($\bar{X}=2,21$) ifadelerine ilişkin belirttikleri görüşler “aktif olarak yeni bir iş arıyorum” ($\bar{X}=2,18$) ifadesine belirttikleri görüşlerden daha olumludur.

Tablo 3. Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ölçeklerine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçekler ve Boyutları		Ort.	s.s.	Cronbach’s Alpha
Örgütsel Sinizm	Bilişsel Sinizm	2,44	1,05	0,904
	Duyuşsal Sinizm	2,48	1,14	0,932
	Davranışsal Sinizm	2,71	1,15	0,882
	Genel Sinizm	2,53	1,01	0,953
İşten Ayrılma Niyeti		2,20	1,28	0,924

Tablo 3’te örgütsel sinizm ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ölçeklerine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur. Söz konusu tabloya göre, genel örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,953 olarak hesaplanırken, işten ayrılma niyeti ölçeğinin geneline ilişkin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,924 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel

sinizm ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha katsayılarına bakıldığında ise ilgili katsayıların 0,882-0,932 arasında değiştiği görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ölçeğine yönelik elde edilen Cronbach's Alpha katsayılarından, ölçeklerin çok iyi derecede güvenilir olduğu sadece örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun iyi derecede güvenilir olduğu (Gürüş ve Astar, 2015: 283) anlaşılmaktadır.

Tablo 3'te görüleceği üzere beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizmin boyutlarından davranışsal boyut en yüksek ortalamaya ($\bar{X}=2,71$), bilişsel boyut en düşük ortalamaya ($\bar{X}=2,44$), duyuşsal boyut ise bilişsel boyuta yakın bir ortalamaya ($\bar{X}=2,48$) sahip olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlarda yola çıkarak çalışanların örgütsel sinizm algılarının en fazla olduğu boyutun davranışsal boyut olduğu ve bu doğrultuda en fazla sinik tutumun bu boyutta gerçekleştiği değerlendirilebilir. Bir başka anlatımla bu durum, çalışanların düşük düzeyde de olsa olumsuz düşünce ve duygularının davranışa dönüşmesi ya da yansıması şeklinde yorumlanabilir. Öte taraftan örgütsel sinizm ölçeğinin geneline ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin geneline ilişkin aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında, sırasıyla 2,53 ve 2,20 olarak hesaplandıkları görülmektedir. Söz konusu bu değerlerden katılımcıların otel işletmelerine karşı orta düzeyin altında düşük bir sinik tutuma ve işten ayrılma niyetine sahip oldukları anlaşılabilir.

Tablo 4'te çalışanların örgütsel sinizm yönelik algıları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi (Pearson Korelasyon Katsayısı) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon katsayıları

Ölçek ve Alt Ölçekler	İşten Ayrılma Niyeti	
Genel Örgütsel Sinizm	r	0,500
	p	0,000
	n	456
Bilişsel Sinizm	r	0,448
	p	0,000
	n	456
Duyuşsal Sinizm	r	0,504
	p	0,000
	n	456
Davranışsal Sinizm	r	0,405
	p	0,000
	n	456

***p<0,001

Tablo 4'te görüleceği üzere, örgütsel sinizm ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler (p<0,001) tespit edilmiştir. Bununla birlikte söz konusu

değişkenler arasında korelasyon katsayıları incelendiğinde, örgütsel sinizmin geneli ($r=0,500$) ve alt boyutları olan bilişsel ($r=0,448$), duyuşsal ($r=0,504$) ve davranışsal boyutları ($r=0,405$) ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Bu değerler, çalışanların genel örgütsel sinizme ve alt boyutlarının her birine ilişkin algılarının artmasıyla birlikte işten ayrılma niyetlerinin orta kuvvette artacağını göstermektedir. Ayrıca örgütsel sinizmin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelendiğinde, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun diğer boyutlara göre işten ayrılma niyeti ile daha fazla düzeyde ilişkili olduğu, davranışsal boyutun ise diğer boyutlara göre işten ayrılma niyeti ile daha az düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür.

Tablo 5. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ait basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	b_j	$S(b_j)$	t	R^2	p	ANOVA
Sabit	0,595	0,141	4,224		0,000	F= 151,485
				0,250		p=0,000
Örgütsel Sinizm	0,635	0,052	12,308		0,000	

Bağımlı Değişken; İşten Ayrılma Niyeti, b_j : Beta Katsayı; $S(b_j)$: Standart Hata

Çalışanların örgütsel sinizme ilişkin algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur. Tablo 5'e ilişkin bulgulara göre, söz konusu değişkenler arasındaki doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğu ($F= 151,485$; $p<0,05$) ve çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki değişimlerin %25'inin örgütsel sinizme yönelik algılardan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Buna göre regresyon modeli şu şekilde kurulabilir: İşten Ayrılma Niyeti: $0,595 + 0,635 * \text{ÖS}$

Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonucunda kurulan regresyon modeli, örgütsel sinizmdeki bir birimlik artışın işten ayrılma niyeti üzerinde 0,635'lik bir artış sağladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algıları arttıkça işten ayrılma niyetleri de buna paralel olarak belirtilen oranda artmaktadır. Bu bağlamda araştırmaya ilişkin elde edilen ve sunulan bulgular doğrultusunda, araştırmanın konu/amacına uygun olarak geliştirilen; "otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır" şeklindeki araştırma hipotezinin desteklendiğini belirtmek mümkün olacaktır.

Tablo 6'da örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel sinizmin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ait çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	b_j	$S(b_j)$	t	R^2	p	ANOVA
Sabit	0,666	0,142	4,671		0,000	
Bilişsel Sinizm	0,173	0,080	2,164	0,257	0,031	F= 53,531 p=0,000
Duyuşsal Sinizm	0,431	0,084	5,135		0,000	
Davranışsal Sinizm	0,018	0,072	0,245		0,807	

Bağımlı Değişken; İşten Ayrılma Niyeti; b_j : Beta Katsayı; $S(b_j)$: Standart Hata

Tablo 6'ya ilişkin bulgulara göre değişkenler arasındaki çoklu doğrusal regresyon modelinin anlamlı ($F=53,531$; $p<0,05$) olduğu belirlenmiştir. İlgili modelin açıklanma oranını ortaya koyan R^2 değeri 0,257 olarak hesaplanmıştır. Bu değer işten ayrılma niyetindeki değişimlerin %25,7'sinin örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutu tarafından açıklandığını göstermektedir. Model üzerindeki t değerleri incelendiğindeyse işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli örgütsel sinizm boyutunun duyuşsal boyut olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda regresyon modeli şu şekilde kurulabilir: İşten Ayrılma Niyeti: $0,666 + 0,173*BS + 0,431*DS + 0,018*DS$

Örgütsel sinizmin alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, örgütsel sinizmin bilişsel (β : 0,173, $p<0,05$) ve duyuşsal (β : 0,431, $p<0,05$) boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ancak örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun (β : 0,018, $p>0,05$) işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bu bağlamda örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel ve duyuşsal boyutunda bir birimlik artış işten ayrılma niyeti üzerinde sırasıyla 0,173'lik ve 0,431'lik bir artış sağladığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının bilişsel ve duyuşsal boyutları arttıkça işten ayrılma niyetleri de buna paralel olarak belirtilen oranda artmaktadır. Bu kapsamda elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın konu/amacına uygun olarak; "otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının bilişsel (H_{1a}) ve duyuşsal boyutlarının (H_{1b}) işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır" şeklindeki araştırma hipotezleri desteklenmiştir. Diğer taraftan, "otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının davranışsal boyutunun (H_{1c}) işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır" şeklinde geliştirilen araştırma hipotezi ise desteklenmemiştir. Sonuç olarak bu bulguların ortaya konulması ve ilgili tarafların (örgütler, yöneticiler, çalışanlar, sektör, yasa koyucular vb.) bu bulgulardan yararlanması, örgütsel sinizmin ve buna bağlı olarak işten ayrılma niyetinin azaltılması ya da yok edilmesi açısından önemlidir. Bu kapsamda çalışmanın izleyen bölümünde elde edilen bulgular tartışılmış ve bu doğrultuda ilgili taraflara öneriler sunulmuş ve çalışmada sonlandırılmıştır.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Türkiye'nin en önemli termal turizm destinasyonlarından birisi olan Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, beş yıldızlı otele işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının 2,53 olarak gerçekleşen aritmetik ortalama değeri, çalışanların orta düzeyin altında daha düşük düzeyde sinizm algısına sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte örgütsel sinizmin boyutlar bazında hesaplanan aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde, bilişsel boyut 2,44, duyuşsal boyut 2,48 ve davranışsal boyut 2,71 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan davranışsal boyutu en yüksek sinizm algısına sahipken, bilişsel boyutu en düşük sinizm algısına sahip olmuştur. Bu bağlamda çalışanların örgütsel sinizmin alt boyutlarına ilişkin algılarında farklılıklar olsa da örgütsel sinizme yönelik algılarında olduğu gibi orta düzeyin altında düşük bir düzeyde sinizm algılarına sahip oldukları ifade edilebilir. Konu ile ilgili gerek otel sektörüne (Altınöz, Çöp ve Sığındı 2011: 297; Pelit ve Ayana, 2016: 60; Soybalı ve Pelit, 2019: 1235) gerekse farklı sektörlerle (Çağ, 2011: 121; Yıldız, 2013a: 864-865; Türköz, Polat ve Coşar 2013: 294; Yıldız Akgün ve Yıldız, 2013:1270; Akman, 2013: 78; Argon ve Ekinci, 2016: 10-11; Güngör, 2019: 55; Demirci ve Tekiner, 2019: 2312) ilişkin gerçekleştirilen çalışmalarda benzer sonuçlara rastlamak mümkündür. Bununla birlikte her ne kadar bu çalışmada olduğu gibi çalışanların örgütsel sinizme yönelik algılarının düşük olduğu çalışmalara literatürde rastlansa da söz konusu algıların orta ve ortanın üstünde bir düzeyde gerçekleştiği çalışmalara (Kahya, 2013: 40-41; Akdemir vd., 2016: 122-123; Kökalan ve Anaş, 2016: 103; Yavuz ve Bedük, 2016: 307; Özer ve Güllüce, 2019: 42-43) rastlamakta mümkün olmaktadır. Sonuç olarak bu çalışmada hesaplanan aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında, işgörenlerin örgütsel sinizmin geneline ve alt boyutlarına ilişkin sinizm algılarının orta düzeyin altında düşük düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Özellikle örgütsel sinizmin algılarının düşük düzeyde de kalsa boyutları arasındaki kademeli artış dikkat çekmektedir. Örgütsel sinizmin boyutları arasında görülen söz konusu bu kademeli artışlar, çalışanların örgütsel sinizm algısının bilinçte olduğu andan itibaren artarak duygulara ve daha da artarak davranışlara taşıdığını göstermektedir. Dolayısıyla türü ya da faaliyet alanı ne olursa olsun çalışanların örgütsel sinizme ilişkin algılarının düşük düzeyde olması örgütler açısından olumlu olsa da bu düzeyin ortadan kaldırılmasına ya da daha düşük bir seviyeye indirilmesine yönelik tedbirlerin alınması önem taşımaktadır. Aksi halde çalışanlarda görülen düşük seviyelerdeki örgütsel sinizm algısı zamanla büyüyerek örgütlerde telafi güç zararlarına yol açabilecektir. Yine bu çalışmada beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin hesaplanan genel aritmetik ortalaması 2,20 gibi düşük bir değerde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda literatürde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin bu çalışmada olduğu gibi düşük düzeyde gerçekleştiği birçok çalışma (Yürür ve Ünlü, 2011: 93-94; Yasım ve Uğur, 2016: 563; Güçer, Pelit, Demirdağ ve Keleş, 2017: 24-25; Demirci ve Tekiner, 2019: 2312) mevcuttur. Sonuç olarak otel işletmeleri

çalışanlarının düşük bir düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olmaları, otel işletmeleri ve çalışanları açısından olumlu bir durumdur. Ancak çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olması, işten ayrılma niyetini tamamen ortadan kaldıracak ya da daha da azaltacak ve bu niyeti artıracak veya ortaya çıkaracak örgütsel sinizm gibi olumsuz davranışlara ilişkin gerekli önlemlerin alınmasına ve bu önlemlerin devam ettirilmesine engel olmamalıdır.

Çalışmada gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel sinizmin geneli ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Elde edilen bu bulgular otel işletmesi çalışanlarının örgütsel sinizmin geneline ve bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarına ilişkin sinizm düzeylerinin artmasıyla birlikte işten ayrılma niyetlerinin de orta kuvvette artacağını göstermektedir. Bununla birlikte örgütsel sinizmin boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelendiğinde, işten ayrılma niyeti ile en yüksek düzeyde ilişkili olan örgütsel sinizm boyutunun duyuşsal boyut olduğu, en az düzeyde ilişkili olan boyutunun ise davranışsal boyut olduğu görülmüştür. Buradan hareketle söz konusu sonuçlardan işten ayrılma niyetine sahip olan çalışanların sinizme yönelik davranışlarını işletmelere gösterme/yansıtma noktasında daha temkinli oldukları anlaşılabilir. Konuyla ilgili örgütsel sinizm ve boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi ortaya koyan araştırmalar (Erbil, 2013: 78; Khan, 2014: 35; Alper Ay ve Ünal, 2016: 107; Apaydın 2016: 86; Yalçın 2017: 101; Beheiri vd., 2018: 23-24; Kunduracı, 2019: 43; Canbek ve Kanbur, 2019: 1498) bu çalışmada desteklenmiştir.

Çalışmada örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki etkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan basit ve çoklu regresyon analizi sonucunda, örgütsel sinizmin ve alt boyutları olan bilişsel ve duyuşsal boyutlarının işten ayrılma niyetini pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ($p>0,05$) bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu yönünde geliştirilen genel araştırma hipotezi desteklenmiştir. Bununla birlikte araştırmanın “otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının bilişsel boyutunun (H_{1a}) ve duyuşsal boyutunun (H_{1b}) işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır” şeklindeki alt hipotezleri de desteklenmiştir. Söz konusu araştırmanın “otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının davranışsal boyutunun (H_{1c}) işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır” şeklindeki hipotezi ise desteklenmemiştir. Konuyla ilgili literatürde örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin olduğu birçok çalışma mevcuttur (Yasım ve Uğur, 2016: 568; Demirci ve Tekiner, 2019: 1314). Kunduracı (2019: 43-44) çalışmasında, örgütsel sinizmin genelinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin olduğunu belirlenmiştir. Bununla birlikte söz konusu çalışma sonucunda, örgütsel sinizmin alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Bu bağlamda bütün bu çalışma sonuçları, çalışanların sinizme yönelik algılarının artıkça işten ayrılma niyetlerinin de buna paralel olarak artacağını göstermektedir. Nitekim örgütsel

sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koyan bu çalışma sonuçları, konuyla ilgili literatürde yer alan çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Afyonkarahisar'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizme yönelik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma sonuçları ve konu ile ilgili literatürde yer alan çalışma sonuçlarından yararlanılarak ilgili taraflara ve gelecekte yapılacak araştırmalara ilişkin şu önerilerde bulunulabilir:

Gerçekleştirilen araştırma sonucunda işgörenlerin örgütsel sinizme yönelik algıları ve işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde bulunmuş olsa da bu düzeyin örgüt yetkililerince ileride yaşanabilecek olumsuzluklara ilişkin bir delil niteliği taşıyabileceği ya da bu olumsuzlukların bir belirtisi veya işareti olabileceği şeklinde değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Çünkü söz konusu olumsuz davranışlar, örgütlerin/işletmelerin devamlılığı ve başarısını sekteye uğratabilecek unsurlardandır. Bu nedenle işletme yöneticileri tarafından çalışanların örgütsel sinizme yönelik algılarının ve işten ayrılma niyetlerinin oluşmasına ve gelişmesine izin vermeyecek önlemler alınarak engel olunmalıdır. Bu bağlamda çalışanların tamamının katılabileceği ve kaynaşabileceği organizasyonların (gezi, piknik vb.) yanında çalışanların sorunlarını aktarabileceği ve kendilerini rahatlıkla ifade edebilecekleri toplantılar düzenlenebilir. Nitekim gerçekleştirilecek bu tür toplantı ve organizasyonlar, çalışan-çalışan ve çalışan-yönetici arasındaki ilişkileri geliştirerek çalışanların örgütlere yönelik olumlu tutumlara sahip olmasına neden olabilecektir. Böylelikle çalışanların örgütlere yönelik geliştirdikleri örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz tutum ve davranışların oluşmasına ve gelişmesine engel olunabilecektir. Öte taraftan işgörenlerin gerek diğer çalışanlarla gerekse yöneticilerle kendilerini ifade etme noktasında iletişime açık olmaları, bir diğer deyişle duygu ve düşüncelerini çekinmeden rahatlıkla ifade edebilmeleri, paylaşabilmeleri ya da bu noktada çaba göstermeleri önem taşımaktadır. Bu durum örgütlerde güven ortamının oluşmasına ve bu doğrultuda örgütler ve çalışanlar açısından olumsuz davranışlardan olan sinizm ve işten ayrılma niyetinin oluşmasının engellenmesine ya da azaltılmasına katkı sağlayacaktır.

Örgüt yönetimleri çalışanlarını etkileyecek her konuda (ücret politikası, kariyer olanakları, yönetici-çalışan ilişkileri vb.) daima adaleti ön planda tutarak adil bir örgüt ortamı oluşturmalarıdır. Aksi halde çalışanlar tarafından algılanan adaletsizlik duygusu, yapılan işe ve davranışlara ve bu doğrultuda müşterilere/misafirlere yansiyabilecektir ki bu durum örgütlerin başarısı açısından özellikle de misafirlerle temasın yoğun olduğu otel işletmeleri açısından oldukça önemli bir sorun olabilecektir. Dolayısıyla örgütsel sinizm ve örgüt içerisinde kararların, ücret ve terfilerin, yöneticilerin çalışanlara davranışlarının eşitliği gibi konularda adil olunmaya çalışıldığı ve bu yönde hareket edildiği hissi verilmelidir. Bu bağlamda çalışanların duygu ve düşüncelerini rahatlıkla ifade ettikleri ve onlara her konuda adaletli davranıldığı güvenilir ve adil bir örgüt ortamının sağlanması, örgüt

amaçlarını gerçekleştirme noktasında daha fazla istekli olmalarına ve potansiyellerinin tamamı göstermekte tereddüt etmeyecekleri neden olabilecektir ki bu da örgütler açısından olumsuz sonuçları olabilen işten ayrılma niyetini ve bu niyeti besleyen örgütsel sinizmin gelişmesini önleyecektir.

Yapılan araştırma neticesinde her ne kadar çalışanların örgütsel sinizm algıları ve işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde gerçekleşmiş olsa da çalışanların örgütsel sinizme yönelik algılarında artışla birlikte işten ayrılma niyetlerinde de artış yaşanması, söz konusu algı ve niyetlerin örgüt yöneticileri ve insan kaynakları birimi tarafından takibini gerektirmektedir. Bu noktada çalışanların örgütsel sinizme yönelik algıları ve bu algıların beslediği işten ayrılma niyetinin belirli aralıklarla ölçülmesi ve bu doğrultuda gerekli önlemler alınması örgütlerin başarısı noktasında önemli olacaktır. Özellikle işletmeler için insan kaynakları biriminin etkin ve verimli bir şekilde yönetimi oldukça önemlidir. İşletmelerin insan kaynakları birimleri insan kaynakları yönetimin işlevlerini doğru bir şekilde uygulamalı, söz konusu uygulamalar yapılırken liyakat, tarafsızlık, eşitlik gibi insan kaynakları yönetim ilkelerine dikkat edilmelidir.

Afyonkarahisar bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları ile sınırlı tutulan bu çalışmadan yola çıkarak farklı bölgelerde benzer çalışmalar yapılabilir. Yine söz konusu çalışmalar rekreasyon işletmeleri, seyahat acentaları, yiyecek-içecek işletmeleri gibi turizm işletmeleri özelinde yapılabilir. Öte taraftan benzer çalışmaların yanı sıra örgütsel sinizmin ve işten ayrılma niyeti kavramları ile farklı örgütsel davranış konuları (örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel sessizlik, tükenmişlik, mobbing vb.) ilişkilendirilebilir. Dolayısıyla özellikle yerli literatürde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ele alan yeterli düzeyde çalışmaların olmaması, ilgili çalışmaların daha fazla olması noktasında araştırmacılara görev yüklemektedir. Bu kapsamda söz konusu çalışmada belirtilen örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin varlığının ve bu doğrultuda ortaya çıkabilecek olumsuzlukların daha kapsamlı/detaylı bir şekilde ilgili taraflarca (sektör, işletmeler, yöneticiler, işgörenler, yasa koyucular vb.) bilinmesi ve literatüre katkısı nedeniyle konuyla ilgili daha fazla çalışmanın yapılması önemli olmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Teşekkür: Katkılarından dolayı hakemlere teşekkür ederiz.

Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Güncel Turizm Araştırmaları

Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazar(lar)ına aittir.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.

Etik Kurul Onayı: Çalışma verileri 2020 yılı öncesinde toplanmıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Veri Kullanılabilirlik Beyanı: Araştırma verileri paylaşılmamıştır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences, Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 126 (3), 269-292.
- Adan Gök, Ö., A., Akgündüz, Y. and Alkan, C. (2017). The Effects of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Hotel Employees. *Journal of Tourismology*, 3(2), 23-32.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(2), 115-130.
- Akman, G. (2013). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aksay, K. ve Yasım, Y. K. (2016). Kişi Örgüt Uyumunun Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Örneği, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (43), 1602-1611.
- Akova, O. ve Kılıç, T. (2015). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. *Bartın Üniversitesi İİ BF Dergisi*, 6(12), 117-136.
- Allahyarı Sanı, R. ve Yavuz, E. (2018). İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 754-778.
- Alper Ay, F. and Özgün, Ü. (2016). The Relationships Between Psychological Contract, Organizational Cynicism And Turnover Intention. *Journal Of International Health Sciences and Management*, 2(2), 102-112.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Andersson, L. M., and Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (5), 449-469.
- Apaydın, M. (2016). Sosyal Değişim, Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti: Bodrum Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Argon, T. ve Ekinci, S. (2016). İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Arshadi, N. (2011). The Relationships of Perceived Organizational Support (POS) With Organizational Commitment in-Role Performance, and Turnover Intention: Mediating Role of Felt Obligation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103-1108.
- Aslan, Z. ve Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 482-507.
- Aslan, H. ve İnce, E. (2019). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü. *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 479-502.

- Ayana, Ç. (2016). Duygusal Zekâ ve Duygusal Emeğin Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Batılı, S. B. (2010). Oryantasyon Eğitimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Mevcut Durum Analizi ve Finans Sektöründe Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the Tower Is "Ivory," It Isn't "White:" Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32.
- Beheiri, L. A., Ahmed, E. S. and Aboul-Ela, G. M. B. E. (2018). Analyzing The Effect of Organization Cynicism on Intention to Leave: A Case Study on Nola Cupcakes. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(6), 20-26.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. and Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables, *The Journal of Applied Behavi-oral Science*, 43 (3), 303-326.
- Brandes, P. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. (Dissertation of Doctor of Philosophy), University of Cincinnati, Ohio.
- Buluş, Ç. ve Gümüş, M. (2018). Farklılıkların Yönetimi ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 322-344.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. ve Klesh, J. (1979). "Michigan Organizational Assessment Questionnaire", University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Canbek, M. ve Kanbur, E. (2019). Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Yaşın Düzenleyici Rolünün İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1493-1502.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C. and Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Cotton, J. L. and Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research, *The Academy of Management Review*, 11(1): 55-70.
- Çağ, A. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Dalmış, A. B. (2019). Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Turkish Studies- Social Sciences*, 14(4), 1399-1419.
- Dean J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism, *Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Demirci, U. ve Tekiner, M. A. (2019). Örgütsel Sinizm ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Farkı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2306-2321.
- Doğaç, A. (2017). Örgütsel Sinizm ile Bağlılık İlişkisi: Van İli Konaklama İşletmeleri Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.

- Diktaş, G. (2018). Örgütsel Sinizm ve Sosyal Zekânın Çalışan Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İstanbul'daki Reklam Ajansı Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Ekmekçiöğlü, E. B. ve Sökmen, A. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Sınır Birimi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *International Review Of Economics And Management*, 4(2), 32-45.
- Erbil, S. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Erdoğan Morçin, S. ve Coşkun, B. (2020). Liderle Özdeşleşme ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Önbüro Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 1908-1922.
- Erdoğan, F. B. ve Sökmen, A. (2019). Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 244-264.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Sakarya, 514-524.
- Ergun, O., Ozer, K. O. and Savas, A. (2017). The Effects of Organizational Cynicism on Turnover Intention: A Survey in Hospitality Industry," 20th International Scientific Conference on Economic and Social Development (ESD) , Prague, Czech Republic, pp.451-456, 2017.
- Ertosun, A., Genç, N. ve Gündüz Çekmecelioğlu, H. (2016). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma, *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2 (1), 43-53.
- Faiz, E. (2019). Aşırı İş Yükü ve Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Satış Personelleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38.
- Fettahlıoğlu, O. O. (2015). Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (13), 178-191.
- Güçer, E., Pelit, E., Demirdağ, Ş. A., ve Keleş, Y. (2017). Sosyal Kaytarmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Business Research Turk*, 9(2), 14-36.
- Gökçe, S. G., Emhan, A., Özer, Z. ve Kaya, A. (2017). Sinizim, Kişilerarası Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Analizi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1), 81-92.
- Gülertekin, S. (2013). Duygu İklimi ve Liderlik Tarzının İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alanya'daki Turizm İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13 (2), 27-47.

- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış*, 15 (11), 1-11.
- Günday, F. D. ve Keleş, H. N. (2017). Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16. UİK Özel Sayısı), 681-694.
- Güngör, D. (2019). İnsan Kaynakları Departmanı Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Güriş, S. ve Astar, M. (2015). *Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik*, (2. Baskı). İstanbul: Der Yayınları.
- Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 133-142.
- İnal, F. (2016). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Nevşehir Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Kabataş, A. (2010). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kara, E. (2018). İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektöründe Bir Araştırma: Edremit Körfezi Örneği. *İdealkent*, 9(24), 733-750.
- Karcioğlu, M. S. ve Naktiyok, A. (2015). Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 19-34.
- Keleş, Y. (2019a). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1): 612-624.
- Keleş, Y. (2019b). Duygusal Emek Kişilik Özellikleri ile İlişkili mi? Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1): 257-267.
- 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.
- Kim, T. Y., Bateman, T. S., Gilbreath, B. and Andersson, L. M. (2009). Top Management Credibility and Employee Cynicism: A Comprehensive Model. *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.

- Koçak, D. ve Yücel, İ. (2018). Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılığın Aracı Etkisinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704.
- Kökalan, Ö. ve Anaş, K. (2016). Çalışanların Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi: Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Çalışma, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 11(2), 97-109.
- Kunduracı, D. (2019). Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ve Cam İmalat Şirketinde Uygulanması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler Mi?: Bir Örnek Olay, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26.
- Mesci, M. (2014). The Effect of Organizational Cynicism Towards Turn Over: A Case Study in Antalya. *AIBU Journal of Social Sciences*, 14(1), 183-209.
- Özdamar, K. (2001). SPSS ile Biyoistatistik. (4.Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özer, S. ve Güllüce, A. Ç. (2019). Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi ve Etkisi: TRB1 Bölgesi Otel İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 37-47.
- Özler, E. D., Atalay, G. C. ve Şahin, D. M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 47-57.
- Pelit, E. ve Ayana, Ç. (2016). Duygusal Zekânın Örgütsel Sinizme Etkisi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 45-76.
- Pelit, E. ve Pelit, N. (2014a). Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pelit, E. and Pelit, N. (2014b). The Effects of Mobbing on Organizational Cynicism: A Study on Hotels in Turkey, *International Journal of Human Resource Studies*, 4 (1), 34-56.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 145-172.
- Soybalı, H. H., ve Pelit, O. (2019). Otel İşgörenlerinin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeylerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 1225-1246.
- Stanley, D.J., Meyer, J.P. and Topolnytsky, L. (2005). "Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change", *Journal of Business and Psychology*, 19(4): 429-459.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Tett, R. P., and Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analysis Based on Meta-Analytical Findings. *Personal Psychology*, 46(2), 259-293.
- Turgut, H., Soran, S., ve Ateş, M. F. (2017). Örgütsel Özdeşleşme İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16, 577-592.

- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türköz, T., Polat, M., ve Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20 (2), 285-302.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2018). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, (5. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uysal, G. ve Tayfun, A. (2019). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 597-611.
- Wanous, P. J., Reichers, E. A. ve Austin, T. J. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study, *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Vui-Yee, K. and Yen-Hwa, T. (2019). When Does Ostracism Lead To Turnover İntention? The Moderated Mediation Model of Job Stress and Job Autonomy. *IIMB Management Review (Articles in Press)*, 1-35.
- Yalçın, U. (2017). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Yasım, Y. K. ve Uğur, A. (2016). Bankacı Kadınların Örgütsel Sinizmin Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ordu İli Örneği. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)*, 6(15), 554-572.
- Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313
- Yenihan, B., Mert, Ö. ve Çift yıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yıldırım, M., Acar, A., Bayraktar, S. U. ve Akova, O. (2015). The Effect of Organizational Commitment and Job Commitment to Intention to Leave of Employment: A Research in Hotel Management, *International Journal of Business and Social Science*, 6, 11(1), 128-137.
- Yıldız, K. (2013a). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Yıldız, K., Akgün, N., ve Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
- Yıldız, S., Yalavaç, S., ve Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye'deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 8(2), 157-170.
- Yürür, S. ve Ünlü, O. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 81-104.