

BANKACI KADINLARIN ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ALGILARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: ORDU İLİ ÖRNEĞİ

Yavuz Kağan YASIM*
Adem UĞUR**

ÖZ

Düşük istihdam oranları, Türkiye için çözülmesi gereken önemli bir problem olarak görülmektedir. Bu çalışmada yoğun bir kadın istihdamı bulunan bankacılık sektöründe, kadınların yaşadıkları örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki, ayrıca demografik değişkenlerin bu faktörlere etkileri incelenmiştir. Ordu ilinde farklı bankalarda görev yapan 181 kadın işgörenden anket yöntemi ile toplanan veriler analiz edilmiştir. Analiz neticesinde örgütsel sinizm ile demografik faktörlerden çocuk sayısı ve işyerindeki pozisyon; işten ayrılma niyetiyle ise sadece çocuk sayısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizinde ise işten ayrılma niyetinin, örgütsel sinizmi %23,5 oranında açıkladığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Bankacılar, Örgütsel Sinizm, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

In Turkey, low employment rates seem to be an important problem that has to be solved. In this study, we examine the relation between organizational cynicism and voluntary turnover intentions in banking sector in which intense women employment exists. Besides, the effects of demographic varieties on these factors were analyzed. Data collected by survey method from 182 women bankers who work in different banks in Ordu, were analyzed. According to analysis, we identify a significant relationship between organizational cynicism and child number which is a demographic factor and grade in workplace; and between voluntary turnover intention and only the number of child. Also we identify a positive relationship between organizational cynicism and voluntary turnover intention. According to regression analyze, the organizational cynicism effect voluntary turnover intention %23,5 percent.

Key Words: Bankers, Organizational Cynicism, Voluntary Turnover İntention

* Öğr. Gör. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens. Çalışma Ekonomisi Bölümü, Doktora Öğrencisi
Ordu Üniversitesi Fatsa Meslek Yüksekokulu, e-mail: ykaany@hotmail.com

** Prof. Dr. Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü

Giriş

Kadın istihdamının niteliği ve niceliği son 50 yıldır sıklıkla gündeme gelen bir konu olmuştur. Eurostat verilerine göre 2014 yılında Türkiye’deki kadın istihdam oranı %29,5 ile Avrupa Birliği ortalaması olan %59,6’ın çok altında kalmıştır. Türkiye, son yıllarda yaptığı çalışmalarla bu oranları artırılmaya çalışılmakla birlikte halen arzuladığı sonucun çok uzağındadır. Ülkemizde kadın istihdam oranlarının yüksek olduğu nadir sektörlerden biri bankacılık sektörüdür. Buna karşın, kariyer basamakları her zaman kadınlara arzu ettiği imkanları sunmamakta, bu da onları farklı arayışlara itmektir. Sektörde kadın istihdamının önündeki engellerin ortadan kaldırılabilmesi, Türkiye’nin müzmin bir sorununun çözümünde yol almamıza da katkı sağlayacaktır.

Çalışanların gönüllü olarak işten ayrılmalarına neden olabilecek etkenleri anlamaya çalışmak, örgütsel etkinliği arttırmak ve çalışanların örgüte olan bağlılığının azalmasını önleyebilmek açısından önem teşkil etmektedir (Erbil, 2013: 38).

1. Bankacılık Sektörü

Bankacılık sektörü teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı, iletişimin son derece önemli olduğu, yeniliğe ve değişime son derece açık, görece iyi bir sosyal statü sağlayan, çalışanları mesleki açıdan sürekli kendini geliştirmeye sevk eden, bunun yanında, çoğu zaman stresli ve yoğun bir çalışma temposunun geçerli olduğu bir faaliyet alanıdır. Bu bakımdan çalışanların eğitim düzeyleri ve mesleki nitelikleri büyük önem arz etmektedir. Öyle ki, İnsan sermayesi olarak da adlandırılabilen işgücünün niteliği, bankaların faaliyet sonuçlarını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. İşgücü yeteneklerinin ve birikimlerinin düzeyiyle, bankaların finansal performansları arasında güçlü bir ilişki söz konusudur (Ayan, 2012: 47).

Özellikle dünyada son 20 yıldır yaşanan gelişmeler, bankacılık sektöründe de değişim ve gelişimin hazırlayıcısı olmuştur. “Bankalar teknolojinin ve organizasyonun mekanik tarafından organik tarafına geçmiştir. Yeni model teknokrat, performans ve satış odaklı, esnek ve ticaridir. Yeni stratejiler ve yapılar yeni personel yetkinlikleri gerektirmiştir. Personelin daha fazla satış odaklı, dışarıya çıkan, adaptasyonu yüksek, eğitilmiş, rekabetçi ve vaatkar olmalarına ihtiyaç duyulmaktadır” (Sparrow, 1996: 75).

Bankacılık sektörünün sağlıklı bir biçimde büyüyüp gelişmesinin sadece bu sektördeki istihdamla sınırlı olmayan, ekonominin toplam istihdam düzeyini de doğrudan etkileyen bir önemi vardır (Ayan, 2012: 42). Dolayısıyla %51 olan kadın istihdam oranıyla (TBB, İstatistiki Rapor: Banka Şube ve Personel Sayıları bilgileri, 2014- Eylül) bankacılık sektörü, Türkiye'nin kadın istihdam hedeflerine ulaşmasında önemli katkılar sağlayacaktır.

2. Sinizm ve Örgütsel Sinizm Kavramı

Sinizm kavramı, kökenlerini yaklaşık olarak M.Ö 500 yıllarında ortaya çıkan Antik Yunan felsefi düşüncesi olan “sinik (kinik)” kelimesinden almakta ve bir düşünce tarzı ve yaşam biçimi olarak ortaya çıkmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010: 83). Türk Dil Kurumu ise sinizmi “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” olarak açıklamaktadır (www.tdk.gov.tr).

Sinizm, kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik, olumsuzluk sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, işgörenlerin ya da bireylerin “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” anlamı daha baskındır (Erdost vd., 2007).

Kanter ve Mirvis (1989) tarafından Amerikalı çalışanlar hakkında sinizmin örgütte neden yaygınlaştığını ortaya çıkarmak için yapılan bir çalışma ile birlikte örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmıştır (Yıldız vd.; 2013: 1261). Cook ve Medley (1954) “Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri” ile sinizmi bir kişilik özelliği ve başkalarına karşı olan güvensizlik olarak ele almıştır (Erbil, 2013:10). Kanter ve Mirvis (1989) ise kavramı genel anlamda değerlendirmiş, sosyal ve örgütsel sorunlarla ilişkilendirmiştir.

Örgütsel sinizm araştırmaları 1980'li yılların sonunda ve 1990'lı yılların başında gelişme göstermeye başlamıştır. Örgütsel sinizm konusunda araştırma yapan yazarlar, işgörenlerin örgütlerine karşı duydukları olumsuz tavır ve tutumların doğası nedir? sorusunun cevabını aramaya çalışmışlardır. Bu doğrultuda örgütsel sinizmin çeşitli tanımları yapılmış ve kuramsal temelleri ortaya çıkarılmıştır (Boyalı, 2011:11).

Literatürde en yaygın kullanılan örgütsel sinizm tanımlarından biri Dean vd.'e (1998) aittir. Dean vd.'e (1998: 345) göre örgütsel sinizm, bir kişinin istihdam edildiği

organizasyona karşı örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, örgüte yönelik negatif duyguların ve bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur. Bu negatif tutum örgütün bütününe karşı olabileceği gibi yalnızca bir bölümüne karşı da olabilir.

Örgütsel sinizm kişisel kaynaklı eğilimden ziyade öğrenilmiş bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel sinizm olumsuz düşünceli insanların ortaya koyduğu basit düşüncelerden ibaret değildir fakat bu davranışlar çalışma ortamında edinilen tecrübelerden doğar (Brown ve Cregan, 2008: 668).

Abraham (2000) örgütsel sinizmin, çalışanların kişisel değerleri ve örgütün değerleri arasında uyum olmadığı algısından kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Kişisel ve örgütsel değerler farklı olduğunda çalışanların davranışı bu değerlerin herhangi birine uymayacaktır. Çünkü örgütsel değerler daha baskın olma eğilimindedir ve genellikle bu değerlere öncelik verilmektedir (Naus, 2007: 40). Bu noktada, kişinin değerleri ve örgütün değerleri arasında uyumsuzluk olması ve buna rağmen örgütün değerlerine öncelik verilerek kişinin örgütün değerleri doğrultusunda davranması sebebiyle kişinin kişi-rol çatışması yaşayabileceği, kişinin de bu içsel çelişkiyenin ötürü zamanla bu çelişkiye bir tepki olarak sinik tutuma sahip olabileceği belirtilebilir. Böyle bir yaklaşıma göre de örgüte karşı sinik tutumun esas itibarıyla bir psikolojik savunma mekanizması olduğu ileri sürülebilir. Nitekim, örgütsel davranış açısından örgütsel sinizmin sabit bir kişisel özellik değil öğrenilmiş bir tutum/inanç/davranış olduğu yönünde fikir birliği mevcuttur (Arslan, 2012: 14).

3. İşten Ayrılma Niyeti

3.1. İşgücü Devri

Küreselleşme çağında işgücü devri örgütler için sürekli bir problemdir ve bu her çeşit her büyüklükte ve her örgüt seviyesinde ortaktır. İşgücü devri özellikle insan kaynakları yönetimi için ciddi bir meseledir. Bu bir örgüt için çok masraflıdır ve bu sonlandırma, duyurma, toplama, seçme ve işe alma masraflarından oluşur. (Abbasi vd. 2008)

Örgütlerde işçi devri yaklaşık 90 yıldır ana araştırma konusudur ve birçok araştırmacı örgütler için şiddetli olumsuz sonuçlarını keşfetmişlerdir (Wells ve Peachey, 2011: 26). İşgücü devri gönüllü ve gönülsüz veya işlevsel ve işlevsiz olarak

katagorize edilebilir (Watrous vd., 2006). Abbasi ve Hollman (2000) örgütlerdeki devrin görünür ve gizli maliyetlerinin yıllık yaklaşık 11 milyar dolara eşit olduğunu tahmin etmektedir. Oysa finansal maliyetler devrin tek yansımaları değildir. Örgütler devrin oluşturduğu müşteri ilişkileri üzerindeki etkilerini, verimin bozulmasını, moraldeki düşmeler ve örgütsel performansta ortaya çıkan etkilerini muhakkak ki azaltmalıdırlar (Wells ve Peachey, 2011: 26).

Gönüllü işgören devri, çalışanın örgütten kendi takdiri ve seçimi ile ayrılmasını ifade etmektedir. Nitekim gönüllü işgören devri çalışanın kararını yansıtırken; gönülsüz işgören devri işverenin kararını yansıtmaktadır (Erbil, 2013: 37).

3.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Mobley (1982), işten ayrılma niyetini örgütten ayrılmak için bilinçli ve planlanmış bir inatçılık olarak tanımlar (Hofaidhllaoui ve Chhinzer, 2014:4) Bir diğer tanıma göre işten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut iş koşullarından duymuş oldukları memnuniyetsizlik dolayısıyla işlerinden ayrılmayı düşünmeleri olarak da ifade edilmektedir (Özcan vd., 2012: 2). Rusbelt ve ark. (1988) işten ayrılma niyetini, çalışanların iş yerindeki koşullardan tatminsiz olmaları durumunda gösterebilecekleri yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlamaktadırlar (Büte, 2011:182). İşten ayrılma niyeti; düşünme, planlama ve işten ayrılmayı isteme olarak sıralanan bilişsel bir süreçtir (Lambert, 2006: 59).

İşten ayrılma, bireyin örgütten fiili olarak ayrılması olarak kabul edilirken, işten ayrılma niyeti ise, bireyin örgütten çekilme isteğinin davranışsal bir tutumu olarak ifade edilmektedir (Telli vd., 2012: 138).

Örgüt içerisinde, çalışanların beklentileri gerçekleşmemesi durumunda, çalışanların sahip olduğu iş tatmini ve performansı olumsuz şekilde etkilenebilmekte, bunun sonucunda da çalışanlar işten ayrılma düşüncesi içerisinde olabilmektedir. Bu anlamda işten ayrılma davranışı, geri çekilme olarak bir savunma şekli ve bireyin çalışma ortamında algıladığı gerilimlerden kaçması olarak düşünülebilir (Eren, 2011: 405).

İşgörenlerin işte kalma niyeti, örgütsel ve kişisel hedeflerin gerçekleştirilmesinde ve örgütsel davranışın oluşmasında olumlu sonuç doğurabilecek özellik taşıyabilir. İşgörenlerin işten ayrılmayı gerektirecek herhangi bir durumun

olmaması sonucunda örgüt üyesi olarak kalmaya devam etme niyeti, kişisel beklenti ve isteklerinin karşılandığını göstermektedir. Dolayısıyla örgüte zarar verebilecek davranış içinde olmama düşüncesi işgörenlerin olumlu duygular yüklendiğini ortaya koymaktadır (Demir, 2011:457). Robbins ve ark. (2000)'a göre örgütün destekleyici olduğunu algılayan çalışanlar işleri ile ilgili rol gerekliliklerini yerine getirmeye kendilerini daha fazla adanmakta ve başka iş arama olasılıkları daha düşük olmaktadır.

3.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Unsurlar

İşten ayrılma niyetine ilişkin çalışmaların birçoğunda ücret tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dikkat çekilse de, işgörenlerin işten ayrılma davranışı göstermeleri bireysel, örgütsel ve ekonomik olmak üzere çeşitli faktörlere de bağlıdır (Lum vd.' den akt. Gürbüz, 2012: 194). Cotton ve Tuttle (1986), işten ayrılma davranışı ile etki eden değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışanların işten ayrılmalarında çeşitli dışsal unsurların (işsizlik oranı, alternatif iş olanakları gibi), örgütsel unsurların (yönetim tarzı, iş tatmini, ücret, ödüllendirme gibi) ve kişisel unsurların (cinsiyet, yaş, aile gibi) bu davranışa etkisi olduğunu belirtmiştir (Erbil, 2013: 39).

559

İş yaşamında birey, beklentileri ile örgütün istekleri arasındaki aykırılıklardan kaynaklanan, tehlike ve baskılarla karşılaşabilmekte; kendini savunabilmek için de bazı davranışlarda bulunabilmektedir. Bu savunma davranışlarından birisi de, tehlikenin kaynağı olarak görülen örgütten uzaklaşmak ve işi bırakmak şeklinde ortaya çıkabilmektedir. (Tiritoglu, 2006: 88).

Exit-voice teorisine göre (Freeman ve Medoff, 1984), çalışanlar işyerleriyle ilgili memnuniyetsizliklerinde şu iki yöntemden birini seçebilmektedirler: ya memnuniyetsizliklerini yöneticilerine/örgüte ifade edecekler (voice) ya da örgütten ayrılmayı (exit) seçebileceklerdir. İş idaresi konusunda exit-voice teorisini içeren birtakım çalışmalar şunu göstermektedir ki, eğer çalışanların endişelerini ifade etme imkanları varsa ve kendilerini örgütün sesi gibi hissediyorlarsa, iradeleri işgücü devrine daha az istekli olacaktır (Wells ve Peachey, 2011: 33).

3.3.1. Demografik Unsurlar

Demografik özelliklerin işten ayrılma niyetini etkilediği farklı çalışmalarla ortaya konulmuştur. Belcher ve Atchison (1987) bu anlamda kadın işgörenlerin işten

ayrılma oranlarının erkek işgörenlere oranla daha fazla olduğunu; kadınların erkeklerden daha fazla işyeri değiştirdiği belirtmiştir. Bunun nedenlerini ise kadınlara yüklenmiş olan ev işleri, çocuk bakımı ve doğum olayı olarak açıklamıştır (Erbil, 2013: 40). Nitekim Şimşek vd. (2005: 322) Türkiye'de de benzer durum saptamıştır. Kadınların, evlenip çocuk sahibi olmaları ve çoğunlukla nitelikli veya niteliksiz çalışan olarak istihdam edilmeleri ve çalışma saatlerinin düzensizliği nedeniyle işten ayrılma eğilimlerinin fazla olduğu ileri sürülmektedir.

Ayrıca, eğitim seviyelerindeki artışın da kadın çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmada önemli bir etkisi olmuştur (Şimşek vd., 2005: 322).

Yaşın işten ayrılma niyeti üzerine etkisini araştıran çalışmalarda (Eren, 2012; Met ve Sarioğlan, 2010; Joseph vd., 2007) gençlerin bu niyeti daha fazla taşıdıkları görülmüştür.

Çalışanların eğitim düzeyi ve işten ayrılma niyeti ilişkisine bakıldığında, Korunka vd. (2005) bilişim teknolojileri sektörü çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada, demografik özelliklerin içinde sadece eğitim unsurunun işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediğini belirtmektedir (Erbil, 2013: 43).

Çalışanın hizmet süresi ile işten ayrılma arasında ters yönlü bir ilişki olduğu gözönüne alındığında; örgütte uzun süredir istihdam edilen çalışanlar, işe yeni girenlere kıyasla, daha düşük düzeyde işten ayrılma niyetinde bulunmaktadır (Ucho, 2012: 380).

3.3.2. Örgütsel Unsurlar:

Örgütsel etkenler, diğer bir ifadeyle işletme içi etkenler, daha çok çalışanın kendi isteği ile işten ayrılmasına neden olan etkenlerdir. Dolayısıyla bunları örgüt tarafından önlenebilir nedenler olarak da belirtmek mümkündür. Bunların bir kısmı örgütsel, bir kısmı ise işle örgüt çalışanı arasındaki ilişkiler ile ilgilidir (Şimşek vd., 2005: 320).

Yapılan çalışmalar işten ayrılma niyeti ile ücret tatminsizliği (Singh ve Loncar, 2010), işe bağlı stres (Qureshi vd., 2012; Yin-Fah vd., 2010) , kayırmacılık (Büte, 2011), işe devamsızlık (Demir, 2011) ve rol çatışması (Jackson ve Schuler, 1985) arasında pozitif; iş tatmini (Mahdi vd, 2012; Jang ve George, 2012), işyerinden ve yöneticilerden memnuniyet (Hofaidhllaovi ve Chhinzer, 2014; Yin-Fah vd., 2010),

örgütsel destek (Hofaidhllaoui ve Chhinzer, 2014), örgütsel güven (Turunç vd. 2009), çalışma yaşamı kalitesi (Demir, 2011), İKY uygulamalarından duyulan memnuniyet (Gürbüz ve Bekmezci, 2012), Örgütsel bağlılık (Yin-Fah vd., 2010) ve liderden memnuniyet (Wells ve Peachey, 2011) ile arasında ise negatif ilişki tespit edilmiştir.

Güvenli ve istikrarlı olmayan bir iş çevresinde gelişen iş güvencesi, işin sürekliliği, işlemsel adaletin de olmaması, çalışanların tatmin düzeylerini olumsuz etkilemekte, stres yaratmakta ve dolayısıyla da işten ayrılma niyetini arttırmaktadır (Qureshi vd., 2012: 232).

Algılanan iş alternatifleri ve yüksek işgücü talebi, çalışanın dış istihdam olanakları algısını etkilemekte, çalışan istifadan önce bu faktörleri dikkatlice göz önüne almaktadır (Hofaidhllaoui ve Chhinzer, 2014: 3).

3.4. İşten Ayrılma Niyetinin Örgütsel Sonuçları:

Bilgi işçilerinin, entelektüel sermayelerinin stratejik değeri ve bu değerli çalışanları değiştirmenin yüksek maliyetinin görülmesi, onların örgütsel başarı için kritik olduğunun tespitine neden olmuştur (Hofaidhllaoui ve Chhinzer, 2014: 3). Bir örgütte işten ayrılma verimlilikle oldukça ilişkilidir. Zira işten ayrılma örgütün tüm verimliliğine engel olabilmektedir (Shamsuzzoha ve Shumon, 2007: 66).

İşten ayrılma davranışı sadece örgüt açısından değil aynı zamanda çalışan açısından da olumsuz sonuçlar doğurabilmekte ve maliyetli olabilmektedir. İşten ayrılma durumlarında çalışan da bazı kayıplar yaşayabilir. Başlıca sıralamak gerekirse bu maliyet ve kayıplar, çalışanın işletmedeki kıdemini kaybetmesi, iki iş arasındaki ücret farkından doğan maddi kayıp, yeni bir işe alışıırken ücret gelirinin azalması, yeni işinde kaza yapma veya kazaya uğrama olasılığının artması, işsizlik sigortası, tatil ve ikramiye gibi avantajları kaybetmesi, işyerini değiştiren çalışanın kıdem tazminatı alamaması ile yeni işine ve iş çevresine uyum sorunu olabilmektedir. Bu unsurlar da zaman isteyen ve bazen psikolojik zorluklar yaratabilen olaylardır (Şimşek vd., 2005: 319).

4. Araştırma

4.1. Araştırmanın Amacı ve Literatür

Bu araştırmanın amacı, bankacı kadınların yaşadıkları örgütsel sinizm davranışları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Literatürde

örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ölçen farklı çalışmalar mevcuttur.

Bedeian (2007)'nin yapmış olduğu araştırmada çalışanların sinizm düzeyi ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Polat ve Meydan (2010: 155)'nin örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisini inceleyen çalışmasına göre ise benzer bir bulguya ulaşılmış ve çalışanların sinik tutumları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de artacağı tespit edilmiştir. Erbil (2013)'in turizm sektöründe yaptığı çalışmada ise örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ancak oldukça zayıf bir ilişki tespit etmiştir. ($r=,162$; $p<.001$).

4.2. Hipotezler

H1: Demografik değişkenler ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Demografik değişkenler ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4.3. Araştırma Yöntemi ve Ölçekler

Literatürde örgütsel sinizmin üç boyutu tanımlanmıştır (Arslan, 2012: 23). Ölçeğe uygulanan faktör analizi bu üç alt faktörü doğrulamıştır. Bunlar duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutu oluşturmaktadır.

Araştırmada Örgütsel Sinizmi ölçmek için Brandes tarafından geliştirilmiş bulunan ve 13 sorudan oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Bu anket üç bölümden oluşmaktadır. Bunlar; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmdir. Örgütsel sinizm ile ilgili tüm sorular beş (5) basamaklı Likert tipinde hazırlanmış olan ölçek ile ölçülmektedir.

İşten ayrılma niyetini ölçmek için Wayne, Shore ve Liden(1997) tarafından geliştirilmiş ve beş soru içeren ölçek kullanılmıştır.

Ankete cevap veren kadın bankacıların örgütsel sinizm ve işi bırakma niyeti düzeylerini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmış olan ölçeklerdeki her bir yargı cümlesine katılıp katılmadıklarını belirtmek amacıyla “kesinlikle katılmıyorum” biçiminde ifade edilen tercihleri için ölçekte “1” değerini, “katılmıyorum” biçiminde ifade edilen tercihleri için ölçekte “2” değerini, “ne katılıyor, ne katılmıyorum ” biçiminde ifade edilen tercihleri için ölçekte “3” değerini, “katılıyorum” biçiminde

ifade edilen tercihleri için ölçekte “4” değerini, “tamamen katılıyorum” biçiminde ifade edilen tercihleri için ölçekte “5” değerini işaretlemiştirler..

Ordu ilindeki tüm bankalara ulaşılmış ve anket formu bırakılmıştır. Bankalarda toplam çalışan sayısı 703 olarak tespit edilmiştir. Bunun 325’ i kadındır. Kadınlar toplam çalışan sayısının yaklaşık %46’ sını oluşturmaktadır. Bu oran Türkiye ortalaması olan %51’ e yakın bir orandır. Dönen anketlerden 181’ i değerlendirmeye dahil edilmiş ve SPSS programı ile analiz edilmiştir.

4.4. Bulgular

4.4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Ankete cevap veren katılımcıların cevapları tüm ölçeklerde 1 ile 5 değerleri arasında farklı değerler almıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin ortalaması 2,31 iken İAN ölçeğinin ortalaması 2,30 bulunmuştur. Görülmektedir ki bankacı kadınların hem örgütsel sinizm davranışları hem de işten ayrılma niyetleri orta seviyededir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ort.	Std. Sapma
Örgütsel Sinizm	181	1,00	5,00	2,3149	,96336
İşten Ayrılma Niyeti	182	1,00	5,00	2,3049	1,03882

Yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçları, Örgütsel sinizm ve İş bırakma niyeti sonuçlarının normal dağılmadığını göstermiştir. Bu yüzden çalışmada non parametrik testler kullanılmıştır.

Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik analizinde Cronbach’s Alpha 0,930, İş bırakma niyetinin ise 0,765 çıkmıştır. Literatürde $0,61 < \alpha < 0,80$ kabul edilebilir seviyede, $0,81 < \alpha < 1$ ise yüksek güvenilir ölçek olarak kabul edilmektedir.(İslamoğlu ve Alnaçık, 2013:278)

İşten ayrılma niyetini ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçütü 0,767, Örgütsel sinizm ölçeğinin ise 0,885 çıkmıştır. Bu değer 0,7-0,8 arasındaysa literatürde iyi, 0,8-0,9 aralığındaysa çok iyi kabul edilmektedir (İslamoğlu ve Alnaçık, 2013:375). Dolayısıyla ölçekler istatistiki olarak değerlendirilmeye değer görünmektedir.

Yapılan faktör analizinde Örgütsel sinizm ölçeğinin literatürle uyumlu bir şekilde üç alt faktöre sahip olduğu görülmüştür. Fakat “Çalıştığım kurumdan ve

çalışanlardan bahsedildiğinde birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı şekilde bakışırız” sorusunun faktör yükü iki alt faktörde birbirine yakın (0,486/0,507) çıkmıştır. Bu yüzden ilgili soru değerlendirmeden çıkarılmıştır. Çıkarıldıktan sonra yapılan analizde KMO 0,88’ e yükselmiştir.

Tablo 2. Çalışmada Kullanılan Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Örgütsel Sinizm Ölçeği		
KMO Örneklem Yeterliliği Ölçütü		0,880
	Approx. Chi-Square	1997,052
Barlett Küresellik Testi	df	66
	Sig.	0,000
	Cronbach Alpha	0,924
Faktörler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
Bilişsel Boyut		
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	0,922	9,807
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	0,739	
Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	0,730	
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	0,820	
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	0,733	
Duyuşsal Boyut		
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	0,966	55,878
Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	0,973	
Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	0,965	
Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	0,854	
Davranışsal Boyut		
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	0,654	12,002
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	0,933	
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	0,912	
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği		
KMO Örneklem Yeterliliği Ölçütü		0,767
	Approx. Chi-Square	396,778
Barlett Küresellik Testi	df	10
	Sig.	0,000

Cronbach Alpha		0,765
Faktörler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
İşten ayrıldığımda en kısa zamanda daha iyi bir iş bulabilirim	0,422	
Aktif olarak başka bir iş bakıyorum.	0,892	
Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.	0,928	55,519
Bankadaki işimi bırakmayı sık sık düşünürüm.	0,882	
Önümüzdeki beş yıl boyunca bu bankada çalışmayı sürdüreceğimi düşünüyorum.	0,403	

4.4.2. Demografik Unsurlar ile ÖS ve İAN arasındaki ilişki

Yapılan Kruskal Wallis testiyle demografik özelliklerin ÖS ve İAN üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığını ölçülmüştür.

Demografik özelliklerdeki farklılıklar karşılaştırıldığında çocuk sayısı açısından Örgütsel sinizm ($r=0,043$) ve İş bırakma niyeti ($r=0,009$) konularında anlamlı bir farklılık vardır. İşyerindeki pozisyona göre ise sadece ÖS (0,029) davranışı açısından bir farklılık vardır. Diğer demografik unsurlardaki farklılıklar ÖS ve İAN açısından anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

Tablo 3. Demografik Unsurlar ile Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Değişken	N	Örgütsel Sinizm		İşten Ayrılma Niyeti	
		Mean Rank	Asymp. Sig.	Mean Rank	Asymp. Sig.
Yaş	25'den az	13	95,65		
	25-35 arası	122	91,49		
	36-45 arası	40	89,06	0,364	0,284
	46-55 arası	4	46,50		
	55' den fazla	1	136,50		
Eğitim Durumu	İlk/ Ortaokul	4	32,13		
	Lise	15	84,77		
	Y.Okul	30	85,82	0,102	0,153
	Üniversite	122	93,64		
	Lisansüstü	10	107,30		
Medeni Durum	Bekar	58	89,78		
	Evli	120	89,36	0,957	0,841
Evlilik Süresi	0-3 arası	36	57,99		
	4-7 arası	40	67,13	0,303	0,052
	8-15 arası	31	65,84		

	16 ve üstü	16	50,78		42,75	
Çocuk sayısı	0	31	58,44	0,043	55,58	0,009
	1	58	73,94		78,61	
	2	41	59,13		58,01	
	3 ve üstü	1	121,50		59,00	
En küçük çocuk yaşı	0-6	71	54,45	0,05	54,06	0,094
	7-14	22	50,02		53,48	
	15-18	5	42,00		42,10	
	19 ve üstü	4	16,38		19,13	
Mesai Saatlerinde Çocuğun Bakımını Üstlenen	Eş	1	37,00	0,763	83,00	0,799
	Anne-Baba	37	49,57		51,50	
	Bakıcı	25	49,98		51,88	
	Kreş	18	53,50		45,89	
	Diğer akraba	8	58,00		53,63	
	Diğer	10	40,25		46,35	
İşyerindeki Pozisyon	İşçi	22	114,93	0,029	108,25	0,367
	Memur	95	89,84		87,75	
	Alt kademe yönetici	57	85,84		90,52	
	Yönetici	6	55,67		83,83	
İşyerindeki Çalışma Süresi	0-2 yıl	40	89,29	0,239	87,28	0,382
	2-5 yıl	36	105,06		95,58	
	5-15 yıl	81	86,82		94,95	
	16 yıl ve üstü	23	82,78		76,22	
Kurumun Sermaye Yapısı	Kamu	110	89,85	0,695	93,56	0,492
	Özel	71	92,79		88,35	

Farklılıkların kaynağını tespit etmek için Mann-Whitney testi uygulanmıştır. İlk test çocuk sayıları için gerçekleştirilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda, hiç çocuğu olmayan ile tek çocuğu olanlar arasında ve tek çocuğu olanlar ile iki çocuğu olanlar arasında işten ayrılma niyetinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Tek çocuğu olanlar hem hiç çocuğu olmayanlara hem de iki çocuğu olanlara göre daha fazla işten ayrılma niyeti yaşamaktadırlar. Örgütsel sinizm açısından incelendiğinde ise tek çocuğu ve iki çocuğu olanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yine aynı şekilde tek çocukluların daha fazla örgütsel sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir.

Tablo 4: Mann-Whitney Test Sonucu (Asymp. Sig.)

Çocuk sayısı	Örgütsel Sinizm	İşten Ayrılma Niyeti	İşyerindeki Pozisyon	Örgütsel Sinizm
0-1	0,077	0,007	İşçi-Memur	0,029
1-2	0,028	0,005	İşçi-Alt kademe Yönetici	0,021
0-2	0,748	0,699	İşçi—Yönetici	0,014
0-3+	0,174	0,863	Memur- Alt kademe Yönetici	0,617
1-3+	0,131	0,545	Memur- Yönetici	0,090
2-3+	0,076	0,928	Alt kademe Yönetici- Yönetici	0,151

Çalışanın işyerindeki pozisyonu açısından farklılığın nedenine bakıldığında ise işçi ile memur, alt kademe yönetici ve yönetici arasında anlamlı bir farklılık çıkmaktadır. Buradan yola çıkarak örgütsel sinizm açısından farklılığın işçilerden kaynaklandığı şeklinde bir yorum yapılabilir. Çıkan sonuçlardan H1 ve H2 hipotezlerinin kısmen kabul edildiği görülmektedir.

4.4.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki Spearman korelasyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

567

Tablo 5. Korelasyon Analizi

	Ö.S.	Ö.S. Bil.	Ö.S. Duy.	Ö.S. Dav.
Spearman's rho Ö.S. Bilişsel Boyut	,807**			
Ö.S. Duyuşsal Boyut	,785**	,610**		
Ö.S. Davranışsal Boyut	,679**	,505**	,502**	
İşten Ayrılma Niyeti	,509**	,439**	,591**	,324**

** . Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlı

Korelasyon analizi sonucunda örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında %99 güvenilirlik seviyesinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r=0,509$) bulunmuştur. Bu sonuç literatürle de (Bedeian,2007; Polat ve Meydan,2010) uyumludur. İşten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal boyutun en yüksek ilişkiye sahip olduğu, buna karşın davranışsal boyutun nispeten zayıf bir korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu yansıtmayan işgörenlerin daha fazla işten ayrılma niyeti içerisinde oldukları görülmektedir. Bu

sonuçtan yola çıkarak işten ayrılma niyeti taşıyan çalışanların sinik davranışlarını örgüte yansıma konusunda daha ketum oldukları ileri sürülebilir.

Örgütsel sinizmin alt boyutları ile ilişkisine bakıldığında ise en yüksek korelasyonun bilişsel boyutta yaşandığı görülmektedir. Bilişsel boyutta, kurumun ve burada çalışan bireylerin dürüstlükten yoksun olduğu inancı vurgulanmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 79). Dolayısıyla bu inancı yaşayanların işten ayrılma konusunda nispeten daha fazla niyet taşıdıkları ifade edilebilir.

4.4.4. Regresyon Analizi

Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinin büyüklüğünü ölçmek için yapılan regresyon analizinde, modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R^2 değeri 0,231 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel sinizm bağımsız değişkeni, işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenini %23,5 oranında açıklamaktadır. Dolayısıyla H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Regresyon Model Özeti Tablosu

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,485 ^a	,235	,231	,90956	1,959

568

Regresyon modelinde Durbin-Watson değeri 1,959 bulunmuştur. Bu değer ikiye yakın olduğu durumlarda, hata terimlerinin bağımsızlığı sağlanmış kabul edilmektedir (İslamoğlu, Alınacak, 2013: 363).

Tablo 7. Regresyon Sonuç Tablosu

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	P	t	Sig.
	B	Standart Hata	B			
Sabit	1,104	,176		,932	6,257	,000
Örgütsel Sinizm	,522	,070	,485	,01	7,418	,000

Tabloda hem sabit terimin hem de bağımsız değişkenin Sig. Değeri oldukça küçüktür (0,001' in altında). Bu nedenle örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Sonuç

Bedeian (2007: 11-24)'a göre işten ayrılma niyetine neden olabilecek örgütsel etkenler çözülmesi gereken önemli sorunlar olarak değerlendirilmektedir. Çünkü bu

etkenler çalışanların örgüte karşı olumsuz düşünce ve davranışlar içinde bulunmasına neden olabilmektedir. Bu durumda çalışanın örgüte karşı oluşabilecek olumsuz tutumu, sinizm olarak ifade edilmektedir.

Kadınlar işgücüne katılmada zorluklar yaşamaktadırlar. Tüm engelleri aşarak çalışma hayatına girseler bile zorluklar iş hayatında onları takip etmektedir. Birtakım örgütsel faktörlerin yanısıra kişisel faktörler de onların iş hayatından geçici olarak veya tamamiyle çıkmasına etki etmektedir. Çalışma imkanı bulmuş kadınları bundan vazgeçmeye iten sebepleri bulmak ve bu sebepleri ortadan kaldırmaya çalışmak gerekmektedir. Çünkü işgücü devrinin maliyetlerinin yüksekliğinin yanı sıra, henüz işten ayrılma kararı vermemiş çalışanların örgütüne karşı sinik tutum ve davranışlar içerisinde bulunmalarının maliyetleri de oldukça yüksektir. Bu çalışanlardan, istenilen verimliliğin sağlanması mümkün değildir.

Bu çalışmada örgütsel sinizmi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca demografik farklılıkların işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Sadece çocuk sayısının her iki değişken üzerinde anlamlı bir fark yarattığı,, örgütsel sinizm üzerinde ise sadece işyerindeki pozisyonun bir farklılığa neden olduğu görülmektedir. Dolayısıyla genel olarak bakıldığında demografik unsurlar çalışanların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli farklılıklar oluşturmamaktadır.

Kadın istihdamı önündeki engelleri kaldırmada, örgütlere önemli görevler düşmekle birlikte arzulanan hedefler için yeterli değildir. Çünkü yaşanan durum, içinde sadece örgütsel problemleri barındırmamakta, sosyal ve siyasal dönüşümü de gerekli kılmaktadır.

KAYNAKLAR

- Abbasi, S. M., Hollman, K. W., & Hayes, R. D. (2008) "Bad Bosses and How not to be One" *Information Management Journal*, 42(1), 52-56.
- Abraham, R. (2000) "Organizational Cynicism: Bases and Consequences" *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(39), 269-292.
- Arslan, E. T. (2012) "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeyi" *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27.
- Ayan, E. (2012) "Türk Bankacılık Sektöründe İstihdam Analizi ve İstihdamın Arttırılması Olanakları" *Business and Economics Research Journal*, 3(1), 41-57.
- Bedian, A. (2007) "Even if the Tower is 'Ivory', It isn't White: Understanding the Consequences of Faculty Cynicism", *Academy Of Management Learning & Education*, c. 6, ss. 9-32.
- Boyalı, H. (2011) "Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama" *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Y.Lisans Tezi*.
- Brown, M.; Cregan, C. (2008) "Organizational Change Cynicism: The Role Of Employee Involvement" *Human Resource Management*, Winter 2008, Vol. 47, No. 4, Pp. 667-686
- Büte, M. (2011) "Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma" *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 177-194.
- Dean, J. W., Jr., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). "Organizational cynicism" *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demir, M. (2011) "İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile ilişkisi" *Ege Akademik Bakış*, 11(3), 453-464.
- Erbil, S. (2013) "Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Y.Lisans Tezi*.
- Eren, A. ve Saraçoğlu, B. (2011) "Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c.26, s.1, ss.1-15
- Eren, E. (2012) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Onüçüncü Baskı: İstanbul.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007) "Örgütsel Sinizm Kavramı ile İlgili Ölçeklerin Türkiye' de bir Firmada Test Edilmesi" *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya.
- Gürbüz, S. B., Mustafa. (2012) "İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve

- düzenleyicilik rolü" İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(2), 189-213.
- Hofaidhllaoui, M., & Chhinzer, N. (2014) "The Relationship Between Satisfaction and Turnover Intentions for Knowledge Workers" *Engineering Management Journal*, 26(2).
- İslamoğlu, A. H., & Alniaçık, Ü. (2013). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri" Beta Yayınları, İstanbul
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010) "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi" *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Karacaoğlu, K.; İnce, F. (2012) " Brandes , Dharwadkar ve Dean' in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği" *Business and Economics Research Journal*, 3(3)
- Joseph, D., Kok-Yee, N., Chrisine K. ve Soon, A. (2007) "Turnover of Information Technology of Information Technology Professionals: A Narrative Review, Meta-Analytic Structural Equation Modeling And Model Development", *MIS Quarterly* , c.31, s. 3, ss. 547-577
- Lambert, E. G. (2006) "I Want to Leave: A Test of A Model of Turnover Intent Among Correctional Staff", *Applied Psychology in Criminal Justice*, c.2, s.1, ss. 57-83.
- Mahdi, A., Zaid, M., Zin, M., Nor, M., Sakat, A. ve Naim, A. (2012) "The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention", *American Journal of Applied Sciences* , c.9, s.9, ss.1518-1526.
- Met, Ö. ve Sarıoğlan, M. (2010) "Otel İşletmeleri Yiyecek-İçecek Ünitelerinde İşgören Devri Üzerine Görgül Bir Araştırma", *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, c.3, s.5, ss. 201-213.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1989) "Combatting Cynicism in the Workplace" *National Productivity Review*, 4(4), 377-394.
- Naus, A.J.A.M. (2007) ' Organizational Cynicism: On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization' Maastricht University Doktora Tezi, Maastrich
- Özcan, E., Vardarlıer, P., Karabay, M., Konakay, G. ve Çetin, C. (2012) "Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü", c.10. s.37, ss. 1-13
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010) "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, ss. 145-172
- Robbins, T. L., Summers, T. P., and Miller, J. L., (2000) "Intra- and Interjustice Relationships: Assessing The Direction", *Human Relations*, Vol. 53 (10), s. 1329-1355.
- Singh, P. ve Loncar, N. (2010) "Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent" ,*Relations industrielles / Industrial Relations*, c. 65, s. 3, ss. 470- 490.

- Shamsuzzoha, A. ve Shumon, R. (2007) "Employee Turnover-a Study of its Causes and Effects to Different Industries in Bangladesh" ss. 64-68.
- Sparrow, P. R. (1996) "Transitions In The Psychological Contract, Some Evidence From The Banking Sector" Human Resource Management Journal, 6(4).
- Telli, E., Ünsar, S. ve Oğuzhan, A. (2012) "Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama" Electronic Journal of Vocational Colleges, ss.135-150.
- Tiritoğlu, E. (2006) "Konaklama İşletmelerinde Stres Faktörünün İşgören Devir Hızına Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması" Yayınlanmamış Y.Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Jackson, S.E.; Schuler, R.S.(1985) "A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings" Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol.36/1, 16-78
- Jang J. ; George T.R. (2012) "Understanding the influence of polychronicity on job satisfaction and turnover intention: A study of non-supervisory hotel employees" International Journal Of Hospitality Management, Vol.3, Is.2, 588-595
- TBB, İstatistiki Rapor: Banka Şube ve Personel Sayıları bilgileri, 2014- Eylül
- Ucho, A., Mkavga, T. ve Onyishi, I. (2012) " Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intentions among Civil Servants in Benue State", Institute of Interdisciplinary Business Research, c.3, s.11, ss. 378- 387.
- Qureshi, I. M., Jamil, A. R., Iftikhar, M., Arif, S., Lodhi, S., Naseem, I., Zaman, K. (2012) "Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice", Archives Des Sciences, c. 65, s. 8, ss. 230-140.
- Watrous, K.M., Huffman, A.H. ; Pritchard, R.D.(2006) "When Coworkers And Managers Quit: The Effects Of Turnover And Shared Values On Performance" Journal of Business and Psychology, Vol 21
- Wells, J. E., & Peachey, J. W. (2011) "Turnover Intentions Do Leadership Behaviors And Satisfaction With The Leader Matter?" Team Performance Management, 17(1-2), 23-40. doi:10.1108/13527591111114693
- Yıldız, K., Akgün, N., & Yıldız, S. (2013) "İşe Yabancılaşma İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki" International Journal of Social Science, 6(6), 1253-1284.
- Yin-Fah, Benjamin Chan; Foon, Yeah Sok; Chee-Leong, Lim; Osman, Syuhaily (2010) " An Exploratory on Turnover Intention Among Private Sector Employees" International Journal of Business and Management, Vol.5 No.8