



ÖRGÜTSEL SINIZMIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE TÜKENMİŞLİĞİN ARACI ROLÜNÜN İNCELENMESİ

MUHAMMED ÖZGEN^{1*} ve AHMET COŞKUN²

¹Bilim Uzmanı, ozgen.m21@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-5660-7923>, ²Dr. Öğretim Üyesi, Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ahmetcoskun@erciyes.edu.tr; <https://orcid.org/0000-0002-3209-385X>

Etik Kurul Kararı: Erciyes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Kararı, Karar Tarihi: 31.05.2022, Karar No: 237.

ÖZ

Bu çalışmada; tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm kavramlarının açıklanması hedeflenmiş ayrıca örgütsel sinizm değişkeninin işten ayrılma niyeti üstündeki etkisini ortaya koymak ve bu etkiye tükenmişlik değişkeninin herhangi bir aracılık rolü üstlenip üstlenmediğini belirlemek amaçlanmıştır. Verileri toplamak için anket yönteminden yararlanılmış daha sonra bunlar, SPSS programıyla analiz edilmiştir. Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde aktif olarak faaliyet gösteren imalat işletmelerinde görev yapan çalışanlar araştırmanın evrenini, bu fabrikalarda çalışan ve rassal yöntemle seçilmiş 391 kişi ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Analizler sonucunda örgütsel sinizmin alt boyutları olan davranışsal, bilişsel ve duygusal değişkenlerin, işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Aracılık etkisi analizlerinde ise örgütsel sinizm, işten ayrılma niyetine etki ederken tükenmişliğin kısmi aracılık rolü üstlendiği ortaya konulmuştur. Burada sinizmin bilişsel ve davranışsal alt boyutları için işten ayrılma niyetini etkilerken tükenmişliğin kişisel başarı hissi ve duygusal tükenme alt boyutlarının kısmi aracılık görevi üstlendiği görülmüştür. Sinizmin duygusal alt boyutunda ise, tükenmişliğin sadece duygusal tükenme boyutu kısmi olarak aracılık görevi üstlendiği ortaya konulmuştur. Örgütsel sinizmin boyutlarının işten ayrılma niyetine etkisinde, tükenmişliğin diğer boyutu olan duyarsızlaşmada ise herhangi bir aracılık etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Editör / Editor:

Ayşe CİNGÖZ,
Erciyes Üniversitesi, Türkiye

Hakemler / Referees:

Korhan KARACAOĞLU,
Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Türkiye
Metin REYHANOĞLU,
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Türkiye
Ceren AYDEMİR,
Abdullah Gül Üniversitesi, Türkiye

*Sorumlu Yazar / Corresponding Author:

Muhammed ÖZGEN
ozgen.m21@gmail.com

Anahtar Kelimeler: İşten Ayrılma Niyeti, Tükenmişlik, Örgütsel Sinizm.

EXAMINATION OF THE MEDIATING ROLE OF BURNOUT IN THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM ON TURNOVER INTENTION

ABSTRACT

In this study; It is aimed to explain the concepts of burnout, intention to leave and organizational cynicism, and also to reveal the effect of organizational cynicism on intention to leave and to determine whether the variable of burnout plays a mediating role in this effect. The survey method was used to collect the data, and then they were analyzed with the SPSS program. Employees working in manufacturing enterprises actively operating in Kayseri Organized Industrial Zone constitute the universe of the research, and 391 randomly selected people working in these factories constitute the sample of the research. As a result of the analyzes, it was determined that the behavioral, cognitive and emotional variables, which are the sub-dimensions of organizational cynicism, had a significant and positive effect on the intention to leave. In the mediation effect analysis, it was revealed that while organizational cynicism affects the intention to leave, burnout plays a partial mediation role. Here, it was seen that while the cognitive and behavioral sub-dimensions of cynicism affect the intention to leave, the personal sense of accomplishment and emotional exhaustion sub-dimensions of burnout partially mediate. In the emotional sub-dimension of cynicism, it was revealed that only the emotional exhaustion dimension of burnout partially acts as a mediator. It was determined that the dimensions of organizational cynicism did not have any mediation effect on the intention to leave, and on the other dimension of burnout, depersonalization..

Keywords: Turnover Intention, Burnout, Organizational Cynicism

Geliş: 8 Kasım 2022

Received: November 8, 2022

Kabul: 19 Kasım 2022

Accepted: November 19, 2022

Yayın Tarihi: 30 Aralık 2022

Published: December 30, 2022

Atıf Önerisi / Cited as (APA):

Özgen M. & Coşkun A. (2022),
Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Rolünün İncelenmesi,
Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 63, 65-73,
doi: 10.18070/erciyesiibd.1201028

GİRİŞ

Dünyada artan hızda yaşanan küreselleşme nedeniyle sürekli değişen şartlar küçükten büyüğe tüm örgütleri ve bu örgütlerdeki insanları etkilemektedir. Bu gelişim ve değişimleri yakalamak ve bunlara adapte olmak isteyen yapılardan birisi de işletmelerdir. İşletmeler değişimi yakalayabildikleri ölçüde rekabet avantajı elde etmiş olacaktırlar. Değişime adapte olamayan ve yenilikleri değerlendiremeyen işletmeler uzun vadede rekabet üstünlüklerini kaybedecek ve yok olacaktırlar. İşletmelerin dış çevreye uyum sağlaması da beşeri sermayeleri vasıtasıyla olmaktadır. Dolayısıyla işletmelerde beşeri sermayeyi oluşturan insan kaynağı faktörü, işletmelerin etkinliği, gelişimi, büyümesi ve katkıları açısından önemli bir rol oynamaktadır.

Ancak işletmeler açısından önem arz eden insan kaynakları, üretkenliği olumsuz etkileyecek şekilde duygu ve düşünceye sahip olabilmektedir. Bu olumsuz duygu, düşünce ve tutumlardan birisi de sinizmdir. Çalışan bireyler, bazen işletmedeki adalet eksikliği, işletmenin yanlış politikaları, çalışma ortamındaki problemler gibi örgütsel etkenler nedeniyle bazen de medeni durum, cinsiyet, yaş gibi bireysel etkenlerden dolayı, kendilerini çalıştıkları işletmeye uzak hissedebilmektedirler. İşlemeler ve bireyler açısından olumsuz olan bir diğer durum ise tükenmişliktir. Tükenmişlik; insanlarla iç içe olan mesleklerde sıklıkla ortaya çıkmakta ve birey burada, duygusal olarak tükenip işinden uzaklaşmaktadır. Yaşadıkları örgütsel sinizm ve tükenmişlik nedeniyle, bireyler son olarak çalıştıkları işletme veya kurumdaki davranış sergilemektedirler. İşten ayrılma, bireyin işletmeden ayrılmaya yönelik kasıtlı ve bilinçli olarak istek duyması anlamına gelmektedir. İşten ayrılan bireyler, işletmeler için hem bilgi kaybı hem de bir maliyettir. Dolayısıyla işten ayrılma niyetine sahip bireylerin önceden belirlenmesi ve bu davranışın önlenmesi önem arz etmektedir.

Bu ilişkiyi literatürde inceleyen birtakım çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin Chiaburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli (2013)'de örgütsel sinizme neden olan faktörleri ele almış ve bu faktörlerden birinin de işten ayrılma niyeti olduğunu belirlemiş, örgütsel sinizm üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Bedeian (2007) da yaptığı çalışmada örgütsel sinizmin iş tatmini, bağlılık etkisi, işten ayrılma niyeti gibi kavramların üzerindeki etkisini incelemiş ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları bağlamında pozitif ve anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Ülkemizde yapılan çalışmalardan örnek vermek gerekirse Yasım ve Uğur (2016), Ordu şehrinde farklı bankalarda görev yapan 181 kadın üzerinde örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisini incelemiş ve araştırma sonucunda örgütsel sinizmin, işten ayrılma niyetine pozitif ve anlamlı şekilde etkilediğini ortaya koymuştur.

Literatürde her ne kadar örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar bulunsada da, tükenmişliğin bu etkide aracı bir rolünün olup olmadığı ile bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bakımdan çalışmanın literatüre katkı yapması beklenmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünün incelenmesidir. Yukarıda önemi vurgulanan değişkenleri inceleyen bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesi ele alınmıştır. İkinci bölümde araştırmanın metodolojisi; amacı ve önemi, araştırmanın sınırlılıkları ve yöntemi belirtilmiştir. Üçüncü bölümde ise çalışmada elde edilen bulgular; korelasyon, regresyon ve aracılık analizleri ortaya konulmuştur. Sonuç bölümünde ise araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik kavramları alt boyutlarıyla beraber açıklanmaya çalışılmıştır.

ÖRGÜTSEL SINİZM

Sinizm kavramının kökeni, M.Ö. 5. yüzyılda kendini böyle gören ve bu tarz düşünen kişilerin oluşturduğu sinik okullarına kadar dayanmaktadır. O dönemde sinikler için erdemli olmak çok önemli görülür ve en yüksek erdem mertebesi olarak da bireysel bilgelik kabul edilirdi. Sinikler halkın değerlerini, geleneklerini olduğu gibi kabul etmeyip bunları sorgulamakta ve eleştirmektedirler. O dönemde

sinikler, değerleri önemsemeyip acımasızca eleştiri yapan kişiler olarak bilinmekteydiler (Mantere ve Martisuo, 2001). Sinikler Antik Yunan döneminde, eleştiri yaparken mizahı kullanmışlardır. Eleştirilerin hedefinde genel olarak kurumlar yer almıştır. O dönemde sinik bireyler, etraflarındaki kurumlardan ve şatafattan uzak durmaya çalışmışlardır (Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008).

Kavram, son zamanlarda modern sinizm olarak gündeme gelmiş ve antik dönemdeki anlamından farklılaşmıştır. Modern anlamda sinizm; bireylerde meydana gelen kopukluk, bireylere, işletmelere ve değer ifade eden olgulara karşı güvensizlik duyulması, şüphecilik, yükselmesi, bireylerin sadece kendi kişisel çıkarlarını düşünmesi, diğer insanların değer olarak az önemsenmesine yönelik bir tutum haline gelmiştir (Aktuna, 2020).

Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı işletmeye karşı, herkese eşit davranılmaması ve işletmenin dürüstlükten uzak olduğu inancının ortaya çıkardığı negatif tutum olarak tanımlanmaktadır. Kişinin girmiş olduğu bu negatif tutum işletmeye yönelik aşağılayıcı, içten içe kin besleme duygularını da barındırmakta ve o işletmeden uzaklaşma davranışı eğilimlerini beraberinde getirmektedir. Buradaki temel konu, organizasyon lideri veya yöneticisinin kendi çıkarları uğruna adalet, dürüstlük gibi kavramlardan uzaklaşarak kişileri aldatmaya yönelik hareketlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermesidir (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm, hüsrana uğrama, umutsuzluk ve hayal kırıklığı duygularının yanı sıra belli bir kişiye, işletme, ideolojiye veya kuruma karşı güvensizlik duygusunun da karakterize edildiği genel ve belirli bir tutumdur (Andersson, 1996).

Belli kişilere veya işletmeye yönelik olabilen sinizm, genelleştirilebilir bir kavramdır. Örneğin, belirli bir grubun yöneticisine yönelik yapılan sinizm, başka grupların yöneticilerine yönelik yapılan sinizm ile genelleştirilebilmektedir. Dolayısıyla sinizm, belirli bir nesneye direkt olabileceği gibi birden fazla nesneye de genelleştirilebilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Sinik tutuma sahip olan bireyler çalıştıkları kurumu veya işletmeyi beğenmezler. Sadece eleştiri yaparlar, konunun çözümüne yönelik bir fikir geliştirmezler. Kendilerine verilen işlerle dalga geçip küçümseyebilirler ve bunu yaparken esprili bir dil kullanırlar. İçinde buldukları kurumu, dışarıya ve çevrelerine karşı alçaltıcı ithamlarda bulunurlar ve kötileyici bir konuşma biçimi kullanırlar (Saruhan ve Yıldız, 2009).

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) örgütsel sinizmi, işletmede bir bütünlüğün ve dürüstlük kavramının olmayışı, aynı zamanda işletmede bulunan bireyin de işletmeye yönelik duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak gösterdiği olumsuz tutum, davranış biçimi olarak değerlendirmiş ve üç boyuttan oluştuğunu belirtmişlerdir. Bunlar bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardır.

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda bir işletme veya kurumda çalışan bireyin, o işletme veya kurumun dürüstlükten uzaklaştığına dair olan inancını yansıtmaktadır. Çalışan bireyler, işletme faaliyetlerinde adalet, samimiyet ve dürüstlük gibi olguların olmadığını düşünürler. Çalışanlar bu olguların gözden çıkarılma nedeni olarak kişisel çıkarlarını göz önünde almadığını düşünürler (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm tutumuna girmiş bir çalışan, bilişsel boyut açısından, çalıştığı işletmedeki insanların davranışlarının birbiriyle çeliştiğini ve kendilerine güven vermediğini, işletmedeki faaliyetlerin gelişigüzel yapıldığını, işletmede çalışan bireylerin yalan söyleyebildiği, karşısındakileri aldatmak amacıyla hile yapabildiği ve kırıncı davranışlarda bulunabildiği inançlarını taşıyabilmektedirler (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

Örgütsel sinizmin duygusal boyutunda ise bireylerin duygusal olarak tepkileri yer almaktadır (Nafei, 2013). Burada bireylerin çalıştığı işletmeye karşı negatif duygular ve olumsuz tutumlar beslenir (Yılmaz ve Coşkun, 2017). Çalışan birey, işletmeye karşı öfke, şaşkınlık, sıkıntı, işletmeden iğrenme, utanç, küçümseme gibi duygulara girebilmektedir. Bununla beraber sinik bireyler, kendilerince yetersiz olarak gördükleri işletmelerini, kendilerinin üstün yönlerinin işletmeye kıyasla daha yüksek olması durumundan da gizlice zevk alabilmektedirler (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda ise çalışanların taşıdıkları inanç ve negatif duygular davranışlara yön vermeye başlar (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015). Bu boyutta negatif ve küçük düşürücü davranışlara eğilimler vardır. Sinik birey, çalıştığı kurumun samimiyetten, adillikten uzaklaştığı için onu güçlü bir şekilde eleştirebilmekte ve bunu dışa

vrabilmektedir. Sinikler bunu keskin bir dille yapabilmekte ve alaycı mizah kullanabilmektedirler. Çalıştıkları kuruma, bütünlükten uzak olduğu, prosedürlerin uygun olmadığı düşüncelerini açıkça söyleyebilmektedirler (Dean vd., 1998). Çalışan birey davranış şeklini sözlü biçimde olmadan da gerçekleştirebilmektedir. Çalışan bireylerin, kendi anlayacakları şekilde bakışmaları ve dalga geçer gibi gülmeleri buna örnek olarak gösterilebilir (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

Sinizm, bireylerin çalıştığı kurumların dürüstlükten uzaklaştıklarını anladığında ve kuruma karşı güven kaybı yaşadıklarında ortaya çıkmaktadır. Sinizm, ortaya çıktıktan sonra çalışanları, o işletmenin liderlerini ve yöneticilerini, bütün işletmeyi, müşterileri ve toplumun çoğunluğunu kapsayabilecek duruma gelmektedir (Balay, Kaya ve Cülha, 2013). Örgütsel sinizm tutumuna sahip bireylerde fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak bazı sorunlar yaşadığı çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur. Sinizm tutumuna sahip bireylerde kalp ve damar rahatsızlığı görülebilmektedir (Eaton, 2000). Yine sinik bireyler, kaygı bozukluğu, şefkat eksikliği, psikopatlık, fiziksel şikâyetler gibi durumları da yaşayabilmektedir. Bu tutumu yaşayan kişiler psikolojik olarak üzüntü, sinirlenme, endişe duyma, gerilme gibi duyguları yoğun olarak yaşamaktadırlar. Sinizm yaşayan bireylerin alkol ve sigara kullanma oranının arttığı da çalışmalarda ortaya konulmuştur. Kişisel sağlığı bu derece etkileyen bir kavramın insan ömrünü kısaltabileceği öne sürülmüştür (Brandes, 1997). Örgütsel sinizm, işletmelerde belli sonuçları beraberinde getirmektedir. İşletme, sinizm yüzünden değer kaybedebilmekte, kâr marjını düşürebilmekte marka değerinde düşüş olabilmektedir. Sinizm tutumuna sahip bireyler, kendilerini yeterince işe veremedikleri ve işletmenin standart faaliyetlerine katkı yapamadıkları için bu durum işletme performansını düşürebilmektedir. Bireyin işletmeye karşı bağlılığı azalmakta, işletme içinde hırsızlık, dolandırıcılık gibi faaliyetlerde bulunabilmektedir (Yılmaz, 2021). Yine işten ayrılma niyetinde artış, iş tatmininin azalması, örgütsel özdeşleşmede azalma, örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalmalar, işe devam oranının azalması da örgütsel sinizmin, işletmeler üzerindeki olumsuz sonuçlarıdır (Soybalı ve Pelit, 2019).

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma niyeti, bireyin işletmeden ayrılmaya yönelik kasıtlı ve bilinçli şekilde istek duyması olarak tanımlanmıştır (Tett ve Meyer, 1993). Başka bir tanıma göre ise işten ayrılma niyeti, çalışan kişilerin işlerinden tatmin ve memnun olmamaları sonucunda ortaya çıkan yıkıcı eylemlerdir (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988). Literatürde işten ayrılma niyeti, kişinin çalıştığı kurumda, işinden ayrılma davranışının en önemli sinyali olarak görülmektedir (Mobley, Horner ve Hollingsworth, 1978).

İşten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışı pozitif yönlü birbirleriyle ilişkilidir ve kişi işten ayrılmadan önce niyet ortaya çıkmaktadır (Bowen, 1982). İşten ayrılma niyeti ile nihai işten ayrılma davranışı arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu, bunun tesadüfi olarak gerçekleşebileceğini söyleyen bilim insanları da vardır (Cohen, Blake ve Goldman, 2016). İşten ayrılma niyeti, bir kişinin ayrılmaya karar verip bu davranışı gerçekleştirmeden bir önceki aşama olan davranışsal niyeti oluşturmaktadır (McCarthy, Tyrrell ve Lehane, 2007). İşten ayrılma, bireyin çalıştığı kurumdaki tam olarak ilişkisini kesmesi olarak tanımlanırken, ayrılma niyeti, bireyin çalıştığı kurumda daha fazla bulunmak istememesini ifade eden davranışsal tutumdur ve burada bireyin isteği önem arz etmektedir. İşten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışı farklı kavramlar olarak geçmektedir (Telli, Ünsar ve Oğuzhan, 2012).

İşten ayrılma niyeti bir süreç olarak görülmektedir. Demografik, örgütsel ve ekonomik faktörler bir araya gelerek kişinin iş tatminini, örgütsel bağlılığını düşürür. Sonra bireyde işten ayrılma düşüncesi ortaya çıkar. Bu düşünce daha sonra niyete dönüşür ve birey en son işten ayrılma davranışını gerçekleştirerek işinden ayrılır (You, 1996). Çalışan insanların işten ayrılmaları, kaçınılmaz ve doğal bir harekettir. Bu ayrılmalar hem çalışan kişiyi hem de çalışılan işletmeyi etkilemektedir. İşletme için eğitim maliyetleri, başka bir personeli işe alma maliyetleri; çalışan kişi için ise iş arama maliyetleri önem teşkil etmektedir (Kirschenbaum ve Weisberg, 2002). Ayrıca işletmeler, personel alım ilanları, seçmeye yönelik gerçekleştirilen sınavlar, ilgili personeli yerleştirme ve ücretlendirme gibi durumlarda da maliyete katlanmış

olacaklardır (Eren, 2012). Ayrıca işten ayrılmalar bir işletmenin, bilgi sürekliliğini sağlayamamasına sebep olmaktadır. Çalışan personel, o işletmeden ayrılırsa edindiği tecrübe ve bilgileri de beraberinde götürecektir. Bu durum başka bir işletme için rekabet avantajı haline dönüşebilmekte; o işletme, ayrılan çalışanı bünyesine katarak yetenek, bilgi ve tecrübesinden yararlanabilmektedir. Bu durumda çalışan eski işletmesi için bir tehdit unsuru haline gelmektedir (Urbancova ve Linhartova, 2011).

İşten ayrılma niyetine neden olan bireysel ve örgütsel faktörler vardır. Bireysel faktörlerde yaş, cinsiyet, medeni durum, kişisel özellikler, kıdem ve eğitim gibi değişkenler etkili olabilmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986). Örgütsel faktörlerde ise işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli etkenlerden biri iş tatminidir. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır (Cho ve Son, 2012). Çalışan kişi, çalıştığı işten memnuniyet duymuyorsa, birey işinden ayrılmak isteyecektir. Tatminsizlik yaşayan birey ortamda uyumsuzluk yaşar ve bu uyumsuzluğu çözme yollarını aramaya başlar. Bunun bir yolu da işten ayrılma davranışı olabilmektedir (Lambert, 2006). İşten ayrılma niyetine girmiş bireyin iş tatmini düştüğünden dolayı, o kişinin performansı da düşmektedir (Bowen, 1982). İşten ayrılma niyetini etkileyen diğer örgütsel faktör ise örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986.). Diğer örgütsel faktörler olan ücret (Urbancova ve Linhartova, 2011), iş arkadaşları ve iş ortamı (Kirschenbaum ve Weisberg, 2002), terfi fırsatları (Harris ve Baldwin, 1999), fazla mesai (Sanderson, 2003) gibi değişkenler de işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

İşten ayrılma niyeti günümüzde üzerinde durulması kaçınılmaz bir kavramdır, çünkü hem çalışan kişi hem de işletme açısından yüksek maliyetli olabilmektedir (Kirschenbaum ve Weisberg, 2002). Nitekim işletmeden ayrılan kişi, başka bir işe geçerken stres düzeyinin artması, aile ve sosyal desteğinin zarar görmesi, çalışılan işletmedeki kıdem ve saygınlığının kaybedilmesi, kariyer planında bozulmalar olması gibi durumları yaşayabilmektedir (Mobley, 1982).

TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik kavramı, ilk olarak Green'in 1961'de çıkardığı "A Burn-Out Case" isimli romanda ruhen kendini rahatsız hisseden, eziyet çeken ve hayal kırıklığıyla karşı karşıya olan bir mimarın işinden ayrılıp Afrika ormanlarına gitmesinin anlatılmasıyla ortaya çıkmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Daha sonra tükenmişlik kavramı, 1970'lerin sonu ve 1980'lerin başında akademik literatüre giriş yapmış, kavram üzerine sistematik çalışmalar yürütülmüş, kavramsallaştırmalar ve tanımlamalar başlamıştır (Cordes ve Dougherty, 1993). Tükenmişlik kavramı ilk kez Freudenberger (1974) tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger (1974) tükenmişliği, bireylerin enerjisi, gücü ve kaynakları üzerinde fazlaca isteklerde bulunulması sonucunda bireyin başarısız olması, yıpranması ve tükenmesi olarak tanımlamıştır (aktaran Kahill, 1988). Tükenmişlik kavramının en yaygın kabul gören tanımlarından birisi de Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılmıştır. Tükenmişlik, insanlarla iç içe çalışılan mesleklerde sıklıkla ortaya çıkan, bireyin duygusal olarak tükenmesi, yıpranması ve bireyin yaptığı işten uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Maslach vd., 2001). Duygusal tükenme boyutu, tükenmişlik sendromunun en önemli belirleyici olarak görülmektedir (Lee ve Ashforth, 1993). Duygusal tükenme, bireyin duygusal kaynaklarındaki tükenmeyi ve başka kişilere kendisinden verecek bir şeyinin kalmadığı hissiyatını ifade etmektedir (Maslach ve Jackson, 1985). Birey, başka kişilerle kurduğu iletişimden dolayı duygusal olarak kendisini yük altında ve bitkin hisseder (Eroğlu, 2014). Duygusal tükenmede işe bağlı olarak gelişen stres etkenlerinden kaynaklanan zihinsel ve fiziksel gerginlik hissedilmektedir (Chiu ve Tsai, 2006).

Tükenmişliğin ikinci önemli boyutu duyarsızlaşmadır (Jackson, Schwab ve Schuler, 1986). Duygusal olarak tükenmişlik yaşayan kişi, sonraki aşamada yakınında olan kişilerle ilişkisini kısıtlar ve kendisini psikolojik olarak insanlardan uzaklaştırır, böylece duyarsızlaşma boyutu ortaya çıkmış olur (Ardıç ve Polatçı, 2008). Bu boyutta birey, müşterilerine veya diğer kişilere karşı olumsuz tutum ve tavır

sergilemekte ve işe karşı ilgisizliğini belirtmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005). Duyarsızlaşma boyutu, bireylerin kendilerini, müşteri veya diğer kişilerden, hayal kırıklığına uğramaktan korunmak için yaptığı bir girişim olarak görülmüştür (Hazell, 2010).

Tükenmişliğin son boyutu ise kişisel başarı/başarısızlık hissidir. Bireyler, burada kendilerini olumsuz değerlendirirler ve bu da iş verimliliğinde düşüş ortaya çıkarır. Ayrıca bireyler kendilerini yetersiz görme ve yaptığı işin yeterince başarılı olmaması gibi duygulara kapılabilmektedirler (Cordes ve Dougherty, 1993). Kişi burada yaptığı işlerin boşa olduğunu, bir ilerleme kaydedemediğini, sürekli geride kaldığını ve emek verdiği çabanın karşılığını alamadığını, çevresindekilerden bir fark oluşturamadığını düşünür (Arı ve Bal, 2008). Duygusal tükenmeyi yaşayan bireyler, daha fazla duyarsızlaşma yaşamakta ve daha sonrasında da bunun kişisel başarının azalmasında etkili olduğu ortaya konulmuştur (Leiter ve Maslach, 1988)

Tükenmişliğin; fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtileri vardır. Fiziksel belirtiler; uykusuzluk, baş ağrısı, soğuk algınlıkları, nefes almada güçlük, fiziksel yorgunluk, kalp çarpıntısı olarak ortaya çıkabilmektedir (Angerer, 2003; Ardıç ve Polatçı, 2008; Bakker ve Costa, 2014). Psikolojik (duygusal) belirtiler ise depresyon, anksiyete, sinirlilik, enerji kaybı, duygusal olarak tükenmişlik ve bitkinlik hissiyatı, engellenmişlik hissiyatı, ümitsizlik, hayal kırıklığı olarak ortaya çıkmaktadır (Kahill, 1988; Schaufeli ve Enzmann, 1998). Son olarak davranışsal belirtiler ise; işe gitmeme isteği, çabuk öfkelenme, ani olarak ortaya çıkan tepkiler ve aşırı sinir patlamaları, işe geç gitme, işletmedeki işleri yavaşlatma veya ağırdan alma, çalışmaya karşı isteksizlik, işten ayrılma davranışı olarak ortaya çıkabilmektedir (Angerer, 2003; Maslach ve Jackson, 1981; Schaufeli ve Enzmann, 1998).

Tükenmişliği etkileyen, yaş (Maslach vd., 2001), cinsiyet (Maslach ve Jackson, 1981), medeni durum (Cordes ve Dougherty, 1993), eğitim düzeyi (Kaya, Kaya, Ayık ve Uygur, 2010), beklentiler (Perlman ve Hartman, 1982) gibi bireysel faktörler bulunurken; aşırı iş yükü (Leiter ve Maslach, 1988), kontrol (Hazell, 2010), ödül sistemi (Maslach vd., 2001), rol belirsizliği ve rol çatışması (Holloway ve Wallinga, 1990), iş tatmini (Maslach ve Jackson, 1981), örgütsel bağlılık (Leiter ve Maslach, 1988) adalet algısı (Maslach vd., 2001) gibi değişkenler de örgütsel faktörler olarak tükenmişliğe etki etmektedir.

Tükenmişlik, bireyler ve işletmeler açısından farklı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Göktepe, 2016). Bireysel olarak bakıldığında, tükenmişlik, çeşitli zihinsel ve fiziksel sağlık problemlerini beraberinde getirir (Maslach ve Goldberg, 1998). Dolayısıyla fiziksel yorgunluk, baş ağrısı, depresyon, anksiyete, çaresizlik gibi durumlara yol açabilmektedir (Kahill, 1988). Ayrıca tükenmişliğin kalp kriziyle ilişkili olduğu belirtilmiştir (Angerer, 2003).

Tükenmişliğin örgütsel sonuçlarında ise, kişi, verimli çalışamaz ve etkinliği, iş performansı düşer (Angerer, 2003). Kişi, performans düştüğü ve tükenmişlik yaşadığı için de konsantrasyon problemi yaşar ve daha fazla hata yapmaya açık hale gelir (Bakker ve Costa, 2014). Yine tükenmişlik, bireyin motivasyonunu düşürmektedir ((Maslach ve Jackson, 1981). Motivasyonu düşmüş olan birey, çalışma ortamındaki arkadaşlarının da motivasyonunu düşürebilmektedir (Göktepe, 2016). Tükenmişlik yaşayan kişiler, işinden zevk alma hissiyatını kaybedip işe gitmeye direnç gösterebilir (Kahill, 1988) ve işten uzaklaşma duyguları ortaya çıkabilir (Maslach, vd., 2001). Devamsızlık yapma da tükenmişliğin başka bir örgütsel sonucudur (Maslach ve Goldberg, 1998). Bireyin yaptığı bu devamsızlıklar, çalışma arkadaşlarının iş yükünü artırır. Bu da faaliyetlerin zamanında gerçekleştirilmemesi ve görev devrinde aksaklıklar oluşturacağı için işletmeye zarar verebilmektedir (Göktepe, 2016). Tükenmişlik bağlılığın azalmasına (Leiter ve Maslach, 1988), işte var olamama sorununa (Bakker ve Costa, 2014), örgütsel vatandaşlık davranışının azalmasına (Chiu ve Tsai, 2006), iş tatminin azalmasına (Maslach ve Goldberg, 1998) neden olmaktadır. Son olarak psikolojik sözleşme ihlalleri de tükenmişliği arttırmaktadır (Schaufeli ve Enzmann, 1998).

METODOLOJİ

Teorik girişten sonra çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıkları, araştırmanın yöntemi açıklanmaya çalışılmıştır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı, işletmelerde çalışan bireylerin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ortaya koymak, bu etkiye tükenmişliğin aracı rolünün olup olmadığını incelemektir. Literatüre bakıldığında örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar mevcuttur (Bedeian,2007; Yasım ve Uğur, 2016; Khan, 2014). Bunun yanında yine sinizm-tükenmişlik veya tükenmişlik-işten ayrılma niyeti kavramlarını inceleyen araştırmalar da yapılmıştır (Weisberg,1994; Schaufeli ve Bakker,2004; Akhigbe ve Gail, 2017). Ancak bu çalışma, örgütsel sinizm değişkeninin, işten ayrılma niyetini etkilerken tükenmişliğin de aracı rolünün belirlenmesi bakımından yapılan araştırmalarda görüldüğü kadarıyla literatürde şu ana kadar yapılmış bir çalışmaya rastlanmaması açısından diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır. Bundan dolayı, bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın önemli sınırlılıklarından biri, çalışmanın Kayseri Organize Sanayi Bölgesindeki fabrikalarda gerçekleştirilmesi ve ortaya çıkan sonuçların sadece ankete katılım gösteren çalışanların verdikleri cevaba göre şekillenmesidir. Araştırmadaki başka bir kısıt ise maliyet ve zaman kısıtıdır.

YÖNTEM

Bu kısımda veri toplama aracı ve tekniği, araştırmanın evren ve örneklem seçimi, araştırmanın modeli ve hipotezleri, verilerin güvenilirliği açıklanmaya çalışılmıştır.

Veri toplama aracı ve tekniği

Araştırmada veri toplamak amacıyla nicel araştırmalarda sık kullanılan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunda yer alan bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerin hepsinde 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anket 3 bölüm 3 ölçek ve 44 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Bu sorular cinsiyet, yaş, eğitim gibi demografik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde yanıtlayıcılara Örgütsel Sinizm düzeylerini ölçmek için 13 ifade ve İşten Ayrılma Niyetini belirlemek için de 3 ifade yöneltilmiştir. Üçüncü bölümde de katılımcıların tükenmişlik düzeylerini ölçmek için 22 ifade sunulmuştur. Araştırmanın etik kurul onayı, Erciyes Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Kurulu tarafından 31.05.2022 tarihli ve 237 numaralı kararıyla verilmiştir.

Örgütsel Sinizmi ölçmek için, başlangıçta Brandes tarafından 1997 yılında geliştirilen ve 14 sorudan oluşan ölçek daha sonra Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından revize edilip geliştirilmiş, 3 alt boyut ve 13 maddeden oluşan Örgütsel Sinizm ölçeği kullanılmıştır. Kalağan (2009) bu ölçeği Türkçe'ye uyarlamıştır. Brandes ve diğerleri (1999), bilişsel, duygusal ve davranışsal alt boyutları olan örgütsel sinizmin Cronbach Alfa katsayısını sırasıyla 0,86, 0,80 ve 0,78 olarak bulmuştur. Kalağan (2009) ise Cronbach Alfa katsayısını bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutta sırasıyla 0,913, 0,948, ve 0,866 olarak bulmuştur.

İşten ayrılma niyetini ölçmek için Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Örucü ve Özafşaroğlu (2013) tarafından Türkçe'ye çevrilip kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa değeri ,904 olarak bulunmuştur.

Çalışanların tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılan Türkiye'de de birçok araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kullanılmıştır. Ölçek, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır Maslach ve Jackson (1981) alt boyutların Cronbach Alfa değerlerini sırasıyla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi için 0,89, 0,74, 0,77 bulmuştur. Ergin (1992) ise duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi boyutlarının Cronbach Alfa değerlerini sırasıyla 0,83, 0,65 ve 0,72 olarak bulmuştur.

Araştırmanın evren ve örneklem seçimi

Araştırmanın evreni, Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren çeşitli imalat fabrikalarında çalışmakta olan personellerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise fabrikalarda çalışan rastgele seçilmiş 391 kişi oluşturmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2007, s. 72)'a göre 50.000 evren büyüklüğüne sahip yerlerde örneklem seçimi 381 kişi, 100.000 evren büyüklüğüne sahip yerlerde örneklem seçimi asgari 383 kişi olmak zorundadır. Kayseri Organize Sanayi Bölgesindeki toplam çalışan sayısı 70.000'dir (Kayseri, 2022). Bu araştırmadaki 391 örneklem sayısı, asgari örneklem sayısını karşılamaktadır.

Araştırmanın modeli ve hipotezler

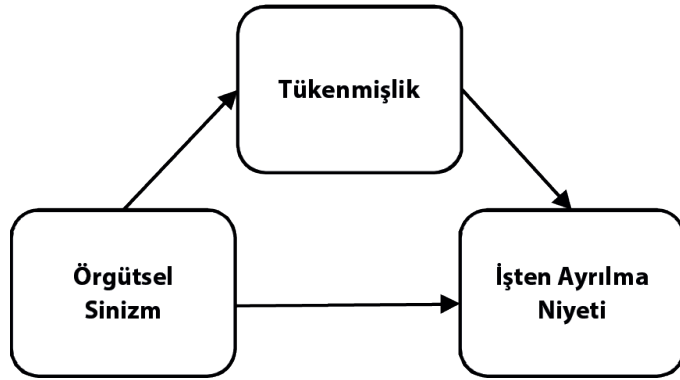
Araştırmanın teorik modeli Şekil 1'de gösterilmiştir. Bu modele göre araştırmanın temel hipotezleri ise aşağıda sıralanmıştır:

H₁: Örgütsel sinizmin, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

H₂: Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiki olarak pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

H₃: Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü vardır.

ŞEKİL 1 | Araştırmanın Teorik Modeli



Verilerin güvenilirliği

Verilerin parametrik analizlere tabi tutulabilmesi için beklenen ön koşullardan birisi normal dağılıyor olmasıdır. Normal dağılmayan verilerin parametrik analizlere tabi tutulması sonuçların yanlış yorumlanmasına neden olabilmektedir (Weinberg ve Abramowitz, 2002). 391 tane ankete yapılan normallik analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir. Normallik testi için geçerli olan çarpıklık ve basıklık değerleri +1,5 ile -1,5 arasında olması o verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Verilerin analizinden önce yapılması gereken başka bir analiz ise faktörlerin iç tutarlılık katsayılarını belirlemek ve ölçeklerin güvenilirliğini ortaya koymaktır. Güvenirlik katsayısının (Cronbach Alfa) hangi değer üstünde olması gerektiğiyle ilgili farklı kaynaklar mevcuttur. Cronbach Alfa değerinin 0,6 üstünde olmasının yeterli olduğunu söyleyen bilim insanları vardır (Hair, Black, Babin ve

TABLE 1 | Değişkenlere Göre Verilerin Normallik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach Alfa
Sinizm-Bilişsel	2,231	0,751	0,474	-0,102	0,715
Sinizm-Duygusal	1,789	0,79	0,998	0,954	0,859
Sinizm-Davranışsal	2,257	0,846	0,592	-0,136	0,678
İşten Ayrılma Niyeti	1,955	0,911	1,061	0,649	0,782
Tükenmişlik-Duygusal Tükenme	2,205	0,794	0,447	-0,469	0,859
Tükenmişlik-Duyarsızlaşma	1,891	0,727	0,665	-0,343	0,663
Tükenmişlik-Kişisel Başarı Hissi	3,337	0,81	-0,622	0,14	0,791

Anderson, 2010). Buna göre tüm alt boyutlar güvenilirlik sınamasından geçmiştir. Ayrıca yapılan faktör analizi sonucunda bazı ifadelerin ilgili faktöre yüklenmediği görülmüştür. Bu faktör yüklerinin sağlıklı dağılımını sağlamak için örgütsel sinizm ölçeğinden iki adet ifade, tükenmişlik ölçeğinden ise üç adet ifade çıkarılmıştır.

Ölçeklerin geçerliliklerine ait toplu bilgiler de Tablo 2'de verilmiştir. Tabloya göre, ölçeklerin KMO değerleri 0,70'in üzerinde olup Bartlett küresellik testi anlamlılık katsayısı da ,000 çıkarak anlamlı olduğunu göstermiştir. Anlamlılığın 0,05'in altında olması istenmektedir. Bhakar, Bhakar ve Bhakar'a (2013) göre KMO testi örneklem yeterliliğini ve faktör analizine uygunluğu ölçen bir testtir ve bu değer 0,5 üzerinde olması istenir. Bartlett küresellik testi sonucunun anlamlı ($p < ,05$) olması da yine istenen bir durumdur ve faktör analizine, anlamlı olması halinde uygun olduğunu göstermektedir (Williams, Onsman ve Brown, 2010). Toplam açıklanan varyans değerlerinin hepsinin %50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Yapılan bu analizler sonucunda ölçekler güvenilirlik ve geçerlilik testlerinden geçmiş, hipotez testleri için gerekli koşullar sağlanmıştır.

TABLE 2 | Ölçeklerin Geçerlilik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Örneklem Büyüklüğü	İfade Sayısı	KMO Test Sonucu	Bartlett Küresellik Testi	Toplam Açıklanan Varyansın Yüzdesi
Örgütsel Sinizm	391	11	0,849	,000	63,083
İşten Ayrılma Niyeti	391	3	0,703	,000	69,856
Tükenmişlik	391	19	0,876	,000	50,398

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde demografik bilgilere ilişkin bulgular, korelasyon, regresyon ve aracılık analizleri tablolarla beraber ortaya konulmuştur.

DEMOGRAFİK BİLGİLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmada katılımcılara ait demografik özelliklere ilişkin bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılım sağlayan çalışanların eğitim düzeylerine bakıldığında ilköğretim 80 (%20.7), lise 150 (%38.8), ön lisans 40 (%10.3), lisans 100 (%25.8) ve son olarak lisansüstü 17 (%4.4) kişiden oluşmaktadır. Katılım gösteren bireylerin çoğunluğu, %38.8 ile lise mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası erkek ve medeni durum olarak da katılımcıların yarısından fazlası evlidir.

TABLE 3 | Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular

Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Erkek	224	57,3	Bekâr	174	44,5
Kadın	167	42,7	Evli	217	55,5
Toplam	391	100	Toplam	391	100
Yaş	n	%	Çalışma Süresi	n	%
25'ten Küçük	85	21,9	0-2 Yıl	59	15,1
26-30 Yaş	89	22,9	2-5 Yıl	83	21,2
31-35 Yaş	62	15,9	5-10 Yıl	98	25,1
36-40 Yaş	69	17,7	10-15 Yıl	57	14,6
41-45 Yaş	40	10,3	15-20 Yıl	39	10
46 ve Üzeri	44	11,3	20 Yıl ve üstü	55	14,1
Toplam	389	100	Toplam	391	100
Eğitim Düzeyi	n	%	Eğitim Düzeyi	n	%
İlköğretim	80	20,7	Lisans	100	25,8
Lise	150	38,8	Lisansüstü	17	4,4
Ön lisans	40	10,3	Toplam	387	100

TABLO 4 | Korelasyon Matrisi

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7
1. Sinizm- Bilişsel	2,167	0,813	1						
2. Sinizm-Duygusal	1,789	0,79	,462**	1					
3. Sinizm- Davranışsal	2,163	0,925	,322**	,447**	1				
4. İşten Ayrılma Niyeti	1,955	0,911	,371**	,549**	,485**	1			
5. Tükenmişlik-Duygusal Tükenme	2,154	0,846	,489**	,512**	,454**	,558**	1		
6. Tükenmişlik-Duyarsızlaşma	1,964	0,791	,353**	,367**	,326**	,336**	,648**	1	
7. Tükenmişlik-Kişisel Başarı Hissi	3,337	0,81	,111*	-,105*	-0,008	-0,086	0,004	-0,04	1

** .p<0,01, * .p<0,05

KORELASYON ANALİZİ

Korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Buna göre tükenmişliğin kişisel başarı hissi boyutunun; örgütsel sinizm değişkeninin davranışsal alt boyutu; işten ayrılma niyeti, tükenmişliğin de duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarıyla ilişkili olmadığı görülmektedir. Diğer tüm değişkenlerin birbirleriyle ilişkili olduğu da yine tablodan anlaşılmaktadır. Özellikle sinizmin bilişsel alt boyutunun işten ayrılma niyeti ile zayıf (.371), duygusal ve davranışsal boyutunun ise orta düzeyde (.549; .485) pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Yine tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutuyla işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde pozitif yönlü (.558), duyarsızlaşma alt boyutuyla da zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir (.336). Son olarak sinizmin bilişsel alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutu ile arasında orta düzeyde pozitif yönlü (.489), duyarsızlaşma alt boyutu ile zayıf düzeyde pozitif yönlü (.353); öte yandan sinizmin duygusal alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutuyla orta düzeyde pozitif yönlü (.512) ve duyarsızlaşma alt boyutuyla zayıf düzeyde pozitif yönlü (.367) ilişkilerinin olduğu bulunmuştur.

REGRESYON ANALİZİ

Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik yapılan regresyon analizinin sonuçları Tablo 5'de gösterilmiştir. Öncelikle regresyon modelinin anlamlı olduğu Anova tablosundan ($F=79,802$, $p<,05$) görülmektedir. Ayrıca model tablosundaki R^2 değeri örgütsel sinizm değişkeninin işten ayrılma niyetindeki varyansın %38,2'sini açıkladığını göstermektedir. Standardize edilmiş beta katsayılarının anlamlılık düzeylerine bakıldığında ($p<,05$) davranışsal, bilişsel ve duygusal alt boyutları olan örgütsel sinizm değişkeninin, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu sonuçlara göre araştırmanın H1 hipotezi kabul edilmiştir.

İkinci regresyon modeli olarak tükenmişliğin işten ayrılma niyeti

TABLO 5 | Örgütsel Sinizmin Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Model Özeti					
R^2	Durbin-Watson				
0,382	1,709				
ANOVA					
Kareler Toplamı	df	Ortalama Karesi	F	Anlamlılık (p)	
Regresyon	123,791	3	41,264	79,802	,000**
Kalıntı	200,107	387	0,517		
Toplam	323,898	390			
KATSAYILAR					
Model	Standart Katsayılar		Anlamlılık (p)	Eşdoğrusallık	
	Beta	t		Tolerans	VIF
(Sabit)	0,322	2,667	,008**	0,77	1,299
Sinizm-Bilişsel	0,107	2,359	,019*	0,687	1,455
Sinizm-Duygusal	0,373	7,745	,000**	0,783	1,277
Sinizm-Davranışsal	0,283	6,272	,000**		

** .p<0,01, * .p<0,05

üzerindeki etkisi Tablo 6'da gösterilmiştir. Regresyon modelinin anlamlı olduğu Anova tablosundan ($F=60,967$, $p<,05$) anlaşılmaktadır. Ayrıca model tablosundaki R^2 değeri tükenmişlik değişkeninin işten ayrılma niyetindeki varyansın %32,1'ini açıkladığını göstermektedir.

Standardize edilmiş beta katsayılarının anlamlılık düzeylerine bakıldığında ise tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu hariç ($p>,05$; .357), tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunun ($p<,01$) ve kişisel başarı boyutunun ($p<,05$) işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Dolayısıyla bu sonuçlara göre araştırmanın H₂ hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

TABLO 6 | Tükenmişliğin Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Model Özeti					
R^2	Durbin-Watson				
0,321	1,691				
ANOVA					
Kareler Toplamı	df	Ortalama Karesi	F	Anlamlılık (p)	
Regresyon	103,951	3	34,650	60,967	,000**
Kalıntı	219,948	387	0,568		
Toplam	323,898	390			
KATSAYILAR					
Model	Standart Katsayılar		Anlamlılık (p)	Eşdoğrusallık	
	Beta	t		Tolerans	VIF
(Sabit)	1,036	5,318	,000**		
Tükenmişlik-Duygusal Tükenmişlik	0,592	10,746	,000**	0,579	1,727
Tükenmişlik-Duyarsızlaşma	-0,051	-0,921	0,357	0,578	1,729
Tükenmişlik-Kişisel Başarı Hissi	-0,090	-2,152	0,032**	0,997	1,003

** .p<0,01, * .p<0,05

ARACILIK ETKİSİ ANALİZİ

Çalışmanın bu bölümünde regresyon analizleri yapılan değişkenler arasında aracılık etkisi olup olmadığına ilişkin analizler gerçekleştirilecektir. Aracılık etkisinin analizinde Hayes'in (2013) PROCESS makrosu kullanılmış ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü

Yapılan aracılık etkisi analizinde yeni bir model oluşturulmuştur. Bu model Tablo 7'de gösterilmiştir. Modelde yer alan bilişsel sinizm değişkeninin, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi (.4157; $p=,000$) vardır. Ayrıca tükenmişlik değişkeninin kişisel başarı (-1200; $p=,0111$) ve duygusal tükenme (.5668; $p=,000$) alt boyutlarının modele dahil olmasıyla bilişsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini anlamlı olarak azalttığı, fakat tam anlamıyla ortadan kaldırmadığı, yani kısmi aracılık rolünü gösterdiği tablodan görülebilmektedir (.1650; $p=0023$). Ancak modelde tükenmişliğin alt boyutlarından olan duyarsızlaşmanın örgütsel sinizmin bilişsel

TABLO 7 | Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracılık Rolü

Normal Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	,3711	,1377	62,1432	1	389	,000
Değişken	Katsayı (beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,0546	,1221	8,6388	,000	,8146	1,2946
Sinizm- Bilişsel	,4157	0,527	7,8831	,000**	,3120	,5194
Yeni Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	,5806	,3371	49,0811	4	386	,000
Değişken	Katsayı (beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	,9150	,1967	4,6512	,000	,5282	1,3018
Sinizm- Bilişsel	,1650	,0537	3,0717	,0023**	,0594	,2707
Tükenmişlik-Kişisel Başarı	-,1200	,0470	-2,5515	,0111*	-,2125	-,0275
Tükenmişlik-Duygusal Tükenme	,5668	,0630	9,0015	,000**	,4430	,6906
Tükenmişlik-Duyarsızlaşma	-,0702	,0628	-1,1170	,2647	-,1937	,0533

** .p<0,01, * .p<0,05

boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde herhangi bir aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir (-,0702; p=,2647).

Örgütsel sinizmin duygusal boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü

Örgütsel sinizmin duygusal boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolünü incelemek için yeni bir model oluşturulmuştur ve bu model Tablo 8'de gösterilmiştir. Modelde yer

TABLO 8 | Örgütsel Sinizmin Duygusal Boyutunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracılık Rolü

Normal Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	0,5495	0,3019	168,2469	1	389	0
Değişken	Katsayı (beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	0,8221	0,0955	8,6073	0	0,6343	1,0099
Sinizm- Duygusal Boyut	0,6336	0,0488	12,9710	,000**	0,5376	0,7296
Yeni Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	0,6413	0,4113	67,4150	4	386	0
Değişken	Katsayı (beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	0,6023	0,1902	0,3617	0,0017	0,2284	0,9762
Sinizm- Duygusal Boyut	0,4070	0,529	7,6964	,000**	0,3031	0,5110
Tükenmişlik-Kişisel Başarı	-0,0597	0,0443	-1,3481	,1784	-0,1468	0,0274
Tükenmişlik-Duygusal Tükenme	0,4556	0,0601	7,5798	,000**	0,3374	0,5737
Tükenmişlik-Duyarsızlaşma	-0,0800	0,0592	0,1771	0,265	-0,1963	0,0363

** .p<0,01, * .p<0,05

alan duygusal sinizm değişkeninin, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi (.6336; p=,000) vardır. Ayrıca tükenmişlik değişkeninin duygusal tükenme (.4556; p=,000) alt boyutunun modele dâhil olmasıyla duygusal sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini anlamlı olarak azalttığı, fakat tam anlamıyla ortadan kaldırmadığı, yani kısmi aracılık rolünü gösterdiği tablodan görülebilmektedir (.4070; p=000). Ayrıca modelde tükenmişliğin alt boyutlarından olan duyarsızlaşmanın (-,0800; p=1771) ve kişisel başarı hissini (-,0597; p=1784) aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir.

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık rolü

Yapılan aracılık etkisi analizinde yeni bir model oluşturulmuştur ve bu model Tablo 9'da gösterilmiştir. Modelde yer alan davranışsal sinizm değişkeninin, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi (.4773; p=,000) vardır. Ayrıca tükenmişlik değişkeninin kişisel başarı (-,0988; p=,0280) ve duygusal tükenme (.5053; p=,000) alt boyutlarının modele dahil olmasıyla davranışsal sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini anlamlı olarak azalttığı, fakat tam anlamıyla ortadan kaldırmadığı, yani kısmi aracılık rolünü gösterdiği tablodan görülebilmektedir (.2885; p=000). Ancak modelde tükenmişliğin alt boyutlarından olan duyarsızlaşmanın aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir (-,0770; p=,2024). Bulgulara göre H3 temel hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

TABLO 9 | Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracılık Rolü

Normal Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	0,485	0,235	119,4085	1	389	0
Değişken	Katsayı (beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	0,923	0,103	8,982	0	0,721	1,125
Sinizm- Davranışsal Boyut	0,477	0,044	10,927	,000**	0,391	0,563
Yeni Model						
	R	R ²	F	df1	df2	p
	0,624	0,389	61,418	4	386	0
Değişken	Katsayı (beta)	Standart Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	0,724	0,191	3,787	0,000	0,348	1,099
Sinizm-Davranışsal Boyut	0,289	0,044	6,553	,000**	0,202	0,375
Tükenmişlik-Kişisel Başarı	-0,099	0,045	-2,206	,0280*	-0,187	-0,011
Tükenmişlik-Duygusal Tükenme	0,505	0,060	8,449	,000**	0,388	0,623
Tükenmişlik-Duyarsızlaşma	-0,077	0,060	-1,277	0,202	-0,196	0,042

** .p<0,01, * .p<0,05

SONUÇ

Yapılan analizler sonucunda örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlar bazında işten ayrılma niyetini etkilediği ortaya konulmuştur. Yani örgütsel sinizm, işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Bu bulgular daha önce literatürde yapılan araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. (Khan, 2014; Chiaburu vd.,2013; Bedeian, 2007; Polat ve Meydan, 2010; Yasım ve Uğur, 2016; Nazir ve Ahmad, 2016)

Yine yapılan analizler sonucunda tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuç literatürde bu ilişkiyi inceleyen birçok araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir (Schaufeli ve Bakker, 2004; Weisberg,

1994; Barak, Nissly ve Levin, 2001; Lu ve Gürsoy, 2016). Bununla birlikte Onay ve Kılıcı (2011) yaptıkları çalışmada tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenmenin işten ayrılma niyetine pozitif etki ettiğini ortaya koymuşlar fakat duyarsızlaşma boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Yıldız, Yalavaç ve Meydan (2013) ise yaptıkları çalışmada tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin alt boyutlarından sadece duygusal tükenmenin etkili olduğunu, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi boyutlarının ise işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgulardan farklı olarak yaptığımız çalışmada tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunun işten ayrılma niyetine pozitif etkisinin olduğu, kişisel başarı hissi boyutu üzerinde düşük düzeyde negatif etki bulunduğu, öte yandan duyarsızlaşma boyutunun ise işten ayrılma niyetine anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan aracılık değişkeni analizi sonucunda örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi varken, tükenmişliğin kişisel başarı hissi ve duygusal tükenme alt boyutlarının bu etkide kısmi olarak aracılık rolü olduğu belirlenmiştir. Fakat tükenmişliğin diğer alt boyutu olan duyarsızlaşmanın herhangi bir aracılık rolünün olmadığı görülmüştür. Yine örgütsel sinizmin duygusal boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi varken buna tükenmişliğin sadece duygusal tükenme boyutunun kısmi aracılık ettiği ortaya çıkarılmış diğer alt boyutlar olan kişisel başarı hissiyatı ve duyarsızlaşmanın herhangi bir aracılık rolünün olmadığı görülmüştür. Ayrıca örgütsel sinizmin boyutu olan davranışsal boyutun da işten ayrılma niyetine anlamlı ve pozitif bir etki yaparken tükenmişliğin, alt boyutları olan duygusal tükenme ve kişisel başarı hissini kısmi aracılık görevi üstlendiği belirlenmiş ve duyarsızlaşmanın ise aracılık rolünün olmadığı ortaya çıkmıştır. Tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu, örgütsel sinizmin hiçbir alt boyutunda aracılık rolü görevi görmemiştir.

Sonuç olarak örgütsel sinizm değişkeni işten ayrılma niyetini etkilerken tükenmişliğin alt boyutlarından sadece kişisel başarı hissi ve duygusal tükenmenin kısmi olarak aracılık görevi üstlendiği ortaya konulmuştur. Duyarsızlaşma alt boyutunun herhangi bir aracılık görevi üstlenmemesinde işin niteliği, çalışma koşulları, örgütsel faktörler gibi etkenlerden kaynaklandığı düşünülebilir. Bu sonuçlar örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracılık etkilerini göstermesi bakımından literatüre katkı sunacak niteliktedir. Ancak çalışmanın sınırlılıklarını azaltmak bakımından değişkenler arasında kurulan bu modelin farklı örneklem gruplarıyla sınanması ve başka değişkenler de dahil edilerek modelin geliştirilmesi faydalı olacaktır.

Örgütsel sinizm ve tükenmişlik kavramları, hem bireyler üzerinde hem de işletmeler üzerinde sorunlar ortaya çıkarabilmektedir. Sinizm ve tükenmişlik kavramları ileri bir seviyeye geldiğinde, bireyler üzerinde sağlık açısından istenmeyen sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Çalışan birey tüm bunlardan dolayı işletmeden ayrılma kararını da beraberinde verebilmektedir. İşletme burada emek verdiği personeli kaybederek bilgi kaybı yaşar ve ayrılan personelin yerini doldurmak için yeni maliyetlere katlanması gerekebilmektedir. İşletmeler, bireylerin sinizm ve tükenmişlik algılarını en aza indirmek için buna göre plan, program ve strateji belirlemelilerdir. Çalışanlarla güçlü bir iletişim kurmalı, onlara kendilerini değerli hissettirmeli ve fikirlerinin önemsendiği göstermelidirler. Yine işletme veya kurumlardaki insan kaynakları birimleri veya personelden sorumlu yöneticiler, işgörenlerin örgütsel sinizm ve tükenmişlik yaşama durumlarını düzenli olarak takip etmelidirler. İşletmeler, personellerine daha verimli ve aktif olarak çalışabilecekleri çalışma ortamı oluşturmaları, ekstra iş yükünü düzenlemeleri de yine sinizm ve tükenmişlik algılarını azaltmada yardımcı olabilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abraham, F. R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akhigbe, O. J., & Gail, O. J. (2017). Job burnout and organizational cynicism among employees in Nigerian banks. *European Scientific Journal*, ESJ, 13(22), 125-140.
- Aktuna, H. C. (2020). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Paraya Yönelik Tutumun Düzenleyici Rolü* (Doktora tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469.
- Angerer, J. M. (2003). Job burnout. *Journal of Employment Counseling*, 40(3), 98-107.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Arı, G. S., ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Bakker, A. B., ve Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119.
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Barak, M., Nissly J. A. ve Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis. *Social service review*, 75(4), 625-661.
- 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.
- Bhakar, S. S., Bhakar, S., ve Bhakar, S. (2013). Relationship between country of origin, brand image and customer purchase intentions. *Far East Journal of Psychology and Business*, 10(2), 25-47.
- Bowen, D. E. (1982). Some unintended consequences of intention to quit. *Academy of Management Review*, 7(2), 205-211.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. and Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 2(1), 150-153.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (The Degree of Doctor of Philosophy) University of Cincinnati.
- Budak, G., ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Chiu, S. F., ve Tsai, M. C. (2006). Relationships among burnout, job involvement, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*, 140(6), 517-530.
- Cho, D. H. ve Son, J. M. (2012). Job embeddedness and turnover intentions: An empirical investigation of construction IT industries. *International Journal of Advanced Science and Technology*, (40), 101-110.
- Cohen, G., Blake, R. S., ve Goldman, D. (2016). Does turnover intention matter? Evaluating the usefulness of turnover intention rate as a predictor of actual turnover rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240-263.
- Cordes, C. L., ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Cotton, J. L., ve Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 2(23), 341-352.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. (Master Thesis) York University.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 13. Baskı, Beta Yayınevi.
- Eroğlu, Ş. G. (2014). Örgütlerde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 147-160.
- Göktepe, A. K. (2016). *Tükenmişlik Sendromu: Tüketmeyin, Tükenmeyin*. İstanbul: Nesil Yayın Grubu.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Ed.), Pearson.
- Harris, L. M., ve Baldwin, J. N. (1999). Voluntary turnover of field operations officers: A test of confluency theory. *Journal of Criminal Justice*, 27(6), 483-493.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Press.
- Hazell, K. W. (2010). *Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Intention to Leave Among Registered Nurses Employed in Hospital Settings in the State of Florida* (The Degree of Doctor of Philosophy). Lynn University.
- Holloway, D., ve Wallinga, C. R. (1990). Burnout in child life specialists: The relation of role stress. *Children's Health Care*, 19(1), 10-18.
- Jackson S. E., Schwab R. L. ve Schuler R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, November, 71(4), 630-640.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 29(3), 284-297.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki* (Yüksek lisans tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karacaoğlu, K., ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Business & Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.

38. Karcioğlu, M. S., ve Naktiyok, A. (2015). Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü: Atatürk Üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 19-34.
39. Kayseri. (2022, Haziran 5). İş ve çalışma hayatı. <http://www.kayseri.gov.tr/is-ve-calisma-hayati>
40. 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.
41. Kirschenbaum, A., ve Weisberg, J. (2002). Employee's turnover intentions and job destination choices. *Journal of organizational behavior*, 23(1), 109-125.
42. Lambert, E. G. (2006). I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staf. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 2(1), 57-83.
43. Lee, R. T., ve Ashforth, B. E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 3-20.
44. Leiter, M. P., ve Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308.
45. Lu, A. C. C., ve Gursoy, D. (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: do generational differences matter?. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210-235.
46. Mantere, S., ve Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent. In *17th EGOS-European Group for Organisation Studies Colloquium*.
47. Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
48. Maslach, C., ve Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
49. Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
50. Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7), 837-851.
51. McCarthy, G., Tyrrell, M. P., ve Lehane, E. (2007). Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. *Journal of Nursing Management*, 15(3), 248-255.
52. Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.
53. Mobley, W.H., Horner, S.O., ve Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414.
54. Nafei, W. A. (2013). The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical study on teaching hospitals in Egypt. *International Business Research*, 6(7), 52-69.
55. Nazir, T., ve Ahmad, U. N. B. U. (2016). Interrelationship of incivility, cynicism and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 6(1), 146-154.
56. Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
57. Örtücü, E., ve Özafşaroğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
58. Özgener, Ş., Ögüt A., ve Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. İçinde M. Özdevecioğlu ve H. Karadal (Ed.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* (ss.53-72). Ankara: İlke Yayınevi.
59. Perlman, B., ve Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305.
60. Polat, M., ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
61. Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., ve Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management journal*, 31(3), 599-627.
62. Sanderson, P. A. (2003). *The Relationship Between Empowerment and Turnover Intentions in a Structured Environment: An Assessment of the Navy's Medical Service Corps*. Regent University, School Of Leadership Studies.
63. Saruhan S. C. ve Yıldız, M. L. (2009). *Çağdaş Yönetim Bilimi*, İstanbul: Beta Yayınları.
64. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
65. Schaufeli, W., ve Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion To Study And Practice: A Critical Analysis*. CRC Press.
66. Soybalı, H. H., ve Pelit, O. (2019). Otel işgörenlerinin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sinizm düzeylerine etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 1225-1246.
67. Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.) Boston: Pearson.
68. Telli, E., Ünsar, A. S., ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(2), 135-150.
69. Tett, R., ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction organizational commitment turnover intention and turnovers. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
70. Urbancova, H., ve Linhartova, L. (2011). Staff turnover as a possible threat to knowledge loss. *Journal of Competitiveness*, 3(3), 84-98.
71. Weinberg, S., ve Abramowitz, S. (2002). *Data Analysis For the Behavioral Sciences Using SPSS*. Cambridge University Press.
72. Weisberg, J. (1994). Measuring workers' burnout and intention to leave. *International Journal of Manpower*, 15(1), 4-14
73. Williams, B., Onsmann, A., ve Brown, T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*, 8(3), 1-13.
74. Yasım, Y., ve Uğur, A. (2016). Bankacı kadınların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi: Ordu ili örneği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 6(15), 554-572.
75. Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2007). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri (2. Baskı)*. Detay Yayıncılık.
76. Yıldız, S., Yalavaş, S., ve Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisinde örgüte bağlılığın aracı rolü: Türkiye'deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı personeli üzerinde bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 13(26), 164-189.
77. Yılmaz, A. (2021). *Örgütsel Sinizm ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kafkas Üniversitesi İdari Personeli Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek lisans tezi), Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
78. Yılmaz, F., ve Coşkun, A. (2017). The effect of personality on organizational cynicism: Mediating role of burnout. In *International Conference on Social Sciences and Humanities*, Skopje, Macedonia, 12 - 14 May 2017, 62.
79. You, Y. J. (1996). An empirical test of turnover theory: In the case of Korean hotel employees. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 1(1), 50-60.