



Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi
International Journal of Tourism, Economic and Business Sciences
E-ISSN: 2602-4411, 5(2): 84-100, 2021, www.ijtebs.org

OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: SAFRANBOLU ÖRNEĞİ

İrfan YURT

Karabük Üniversitesi, Karabük, Türkiye

Orcid No: 0000-0001-6568-5328 e-mail: irfanyurt@karabuk.edu.tr

Sorumlu Yazar

E-mail: irfanyurt@karabuk.edu.tr

Geliş Tarihi: 24.05.2021

Kabul Tarihi: 10.09.2021

ÖZET

Çalışanların işi bırakma düşüncesinin oluşmasında ve bu düşüncenin hayata geçmesinde belirleyici olan birçok faktör vardır. Bu faktörler iş ortamı ile ilgili olabileceği gibi çalışanın kendi özellikleri ile de ilgili olabilmektedir. Bu kapsamda bu çalışmada işten ayrılma niyetinin oluşmasında belirleyici bir etki yapacağı varsayımı ile örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Örgütsel sinizm; bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm olmak üzere üç boyut altında ele alınmaktadır. Çalışma, Kültür ve Turizm Bakanlığı Safranbolu turizm danışma bürosu verilerine göre Safranbolu ilçesinde bulunan 45 turizm işletme belgeli konak otellerin çalışanları kapsamında yapılmıştır. Çalışmaya 86'sı kadın, 114'ü erkek olmak üzere, toplam 200 otel çalışanı katılmıştır. Araştırma kapsamında veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Verilerin analizi, SPSS 25 paket programlarıyla yapılmıştır. Verileri analiz edebilmek için "açıklayıcı faktör analizi", "korelasyon analizi" ve "regresyon analizi" gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları araştırmaya katılım sağlayan çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif olarak rol oynadığını göstermiştir. Öte yandan katılımcıların bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm algıları arttıkça, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, İşten Ayrılma Niyeti, Konaklama İşletmeleri

A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM OF HOTEL EMPLOYEES AND THE TURNOVER INTENTION: THE CASE OF SAFRANBOLU

ABSTRACT

There are many factors that are decisive in the formation of the idea of leaving the job of the employees and the realization of this thought. These factors may be related to the work environment as well as to the employee's own characteristics. In this context, in this study, the effect of organizational cynicism on turnover intention was examined with the assumption that it will have a decisive effect on the formation of turnover intention. Organizational cynicism is discussed under three dimensions as cognitive, emotional and behavioral cynicism. The study was carried out within the scope of the employees of 45 tourism management certificated mansion hotels in Safranbolu district, according to the data of Safranbolu tourism information office of the Ministry of Culture and Tourism. A total of 200 hotel employees, 86 women and 114 men participated the study. Within the scope of the research, the data were obtained by questionnaire technique. Data analysis was done with SPSS 25 package programs. In order to analyze the data, "explanatory factor analysis", "correlation analysis" and "regression analysis" were performed. The research findings showed that the organizational cynicism perceptions of the employees participating the research played a significant and positive role on the turnover intention. On the other hand, it was found that employees' intention to quit their job increased as the cognitive, emotional and behavioral cynicism perceptions of the participants increased.

Keywords: Cynicism, Organizational Cynicism, Turnover Intention, Hospitality Business

1.GİRİŞ

Küreselleşmenin ve hızlı nüfus artışının etkisiyle bölgeler hatta kıtalar arasında ki mesafeler ortadan kalkmıştır. Buda seyahat, yiyecek içecek ve konaklama işletmelerinde bireysel, örgütsel, toplumsal ve küresel anlamda rekabeti, işgücü çeşitliliğini hızlı bir şekilde artırmıştır. Rekabetle birlikte yeniliklerin çok hızlı şekillendiği bir arenada kâr elde etmek için gerekli olan etkin insan kaynaklarına ihtiyaç duyulmuş ve insan kaynağına duyulan değer artmıştır. Konaklama sektöründe işletme başarımının, tüketici sadakat ve memnuniyetinin, hizmet kalitesinin ve rekabet avantajının artırılmasında çalışanların psikolojik davranışları, yapıcı fikirleri ve hatta yapıcı eleştirel tutumları önemli rol oynamaktadır.

Konaklama sektörü insan gücünün yoğun olarak ihtiyaç duyduğu emek-yoğun ve senkronize bir biçimde üretim-tüketim özellik gösteren işletmelerdir. Bu sektördeki işletmelerin, işgücünü verimli bir şekilde kullanmak en önemli faaliyetleri arasında yer alması gerekmektedir. Araştırmanın önemi açısından bakıldığında; turizm sektöründe konaklama işletmelerinin temel sermayesi insan gücü, gün geçtikçe daha önemli bir konuma gelmiştir. Konaklama hizmet sağlayıcılarının en önemli unsurlarından biri olan konaklama çalışanları, konaklama kuruluşları için en değerli varlıklardır. Bir çalışma ortamının tüm olumlu veya olumsuz değişkenlerinden doğrudan etkilenebilen çalışanlar, sosyal ve psikolojik açıdan üstün performansı destekleyen ve onları mesleğe ve kuruma bağlama gücüne sahip ortamlara ihtiyaç duymaktadır.

2.ÖRGÜTSEL SİNİZM

Türk Dil Kurumu (TDK) sinizmi, “insana mutluluk veren ve değer katan herhangi bir değere bağlı kalmadan tüm gereksinimlerden kendini uzaklaştırarak yalnızca kendi başına ulaşabileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2020).

Sinizm kavramının kökenini yaklaşık 2300 yıllarında (İbrahimağaoğlu & Can, 2017:184) ortaya çıkmış olan Antik Yunan felsefi düşüncesi olarak ifade edilen "sinik" (kinik) sözcüğünden kökeni gelmektedir (Mantere & Martinsuo, 2001:10). Kökeni etimolojik olarak ilk başta “Zynismus” sonra “Kynismus” sözcüklerinden türetilen Antik Yunan’da meydana gelmiş olan “sinizm” (İbrahimağaoğlu & Can, 2017:184) düşünce yapısının şekillenmesini Sokrates’in izinden giden ilk sinik Antisthenes (Mantere & Martinsuo, 2001:10) ve en bilindik temsilcisi olan Sinoplu Diyojen tarafından gerçekleştirildiği sanılmaktadır (Qian, 2007:319). Tarihsel süreç irdelendiğinde, sinik kişiler, çalıştıkları örgütleri “hor görmeleri” ile de tanınmışlardır. Sinizm felsefesi ilk olarak bütün bağımlılıklarından arınıp özgür bir şekilde kendi kendine yeter bir birey olmayı savunmaktaydı. Günümüzde ise sinizm kavramı daha çok; olaylara sürekli eleştirel yaklaşan, bireyleri zor beğenen memnuniyetsiz, menfaat odaklı negatif düşüncelerle dolu bireyler olarak tanımlanacak bir düşünce akımı olarak şekillenmiştir.

Konaklama işletmeleri, çeşitli iş alanlarını içeren hizmet ağırlıklı ve ürün üreten işletmelerdir. Bu hizmet sektörü içerisinde iş görenlerin çalışanlar ve idareciler arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak işletmeye olan duyguları olumsuz veya olumlu yönde etkilenebilmektedir. Olumsuz davranış tutumları çalışanların veriminde azalma sağlar ve buda organizasyona karşı olumsuz tavırlar sergilemesine neden olabilmektedir. Olumsuz davranış tutumlarından biri de sinizmdir. Sinizm, genellikle insan davranışına ilişkin olumsuz algıları yansıtır (Alper Ay & Ünal, 2016:104). Örgütsel sinizm bireylerin bireysel inanç ve bakış açılarıyla örgütlerine özgü değerler arasında uyumsuzluklar olduğunda meydana gelmekte ve bireyler birtakım sinik davranışlar göstermektedir.

Kinik felsefesine göre kişiler, sosyal kuralları ve ahlaki değerlerini dikkate almadan doğanın kurallarına göre yaşamlarını sürdürmektedirler. Sinizm ilk olarak bir felsefi düşünce olarak anılmasının yanı sıra, bu felsefeyi savunanların kurumlardan ve gösterişten kaçınmasıyla şekillenen bir yaşam şekli olduğu tanımlanmıştır. Sosyal normları kabul etmeyerek bağımsızlık ve kendine yetme gibi düşünceleri benimseyen felsefeciler bireysel aklı en güçlü erdem olarak benimsemişlerdir. Bu bağlamda Yunanlı ilk sinikler, güç arayışları içindeki bireylerin tutumlarının doğal olmadığını savunmuşlardır (Kutanis & Çetinel, 2010:3). İlk araştırmalar, sinizmi “ başkalarına karşı hoşlanmama ve güvensizlik ” ile ayırt edilen bir tutum olarak tanımladı. Daha yakın tarihli çalışmalar, bazı örgütlerin günümüz yaşamının sunduğu yüksek beklentileri karşılayamamasından kaynaklanan hayal kırıklığı ile sinizmi bir tutumdur (Andersson & Bateman, 1997:449).

Bireylerin kendi menfaatlerine yönelik davranış gösterdiği, kendi dışındakileri çıkarıcı olarak tanımladığı kavrama sinik; bunu ifade etmeye yönelik olan düşünce şekline de sinizm denilmektedir (Kurnaz & Kökalan, 2020:43). Örgütsel sinizm, bireylerin çalıştığı örgüt ile ilgili hissiyat ve düşüncelerini, iş performansını ve çalışıp çalışmama düşüncesine yakından etki eden bir durumdur. Örgütlerde sinizmin varlığı, işgörenin örgüt içinde kuşkuculuğun ve şüphecilikğin yüksek olduğunun bir kanıtıdır (Diktaş & Özgeldi, 2020:13).

Örgütsel sinizm işgörenin örgütüne ve işine dönük kötü tecrübeleri olmasına, olumsuz duygu ve inançlar taşımaya da sebep olabilir (Kalağan & Aksu, 2010:4823) ve örgütsel sinizm eğilimli bireyler, olumsuz duygu ve inançlarla bağlantılı olarak örgüte dönük istenmeyen söylemlerde bulunma eğilimindedirler (Fleming & Spicer, 2003:159).

Ayrıca örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı örgüte karşı, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancından oluşan olumsuz bir tutum olarak tanımlanır; örgüte yönelik olumsuz duygulanımı ve bu inanç ve duyguyla tutarlı olarak kuruma yönelik eleştirel davranışları ve küçümseme eğilimini içerir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998:345). Örgütsel sinizm duyuşsal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç alt boyutta açıklanabilir: (1) İşgörenlerin, örgütlerin adalet ve dürüstlükten uzak olduğu düşüncesinde oldukları bilişsel (inançsal) boyut, (2) işgörenlerin örgütlerine karşı sıkıntı, öfke, nefret, utanma, tikslenme vb. duygu ve düşünce durumlarını kapsayan duyuşsal (duygusal) boyut ve (3) işgörenlerin ileriye dönük karamsar, olumsuz düşünelere sahip olması, küçümseyici, kötüleyici ve eleştirel davranışlarda bulunmasını ifade eden davranışsal boyuttur (Dean v.d., 1998:345).

Özler ve Atalay (2011) 'a göre örgütsel sinizm, kişilik sinizm, çalışan sinizm, sosyal sinizm, mesleki sinizm olmak üzere beş sinizm yaklaşımı vardır. Örgütsel sinizme neden olabilecek birçok faktör vardır ve bu faktörler arasında bireysel bir meslek, örgütsel değişim ve üst yönetimin rolü olabilmektedir (Brown & Cregan, 2008:669). Kişilik Sinizm, insan davranışının olumsuz davranışlarını yansıtır. Çalışan sinizmi, genel olarak olumsuz duyguları ve insan davranışları hakkındaki hayal kırıklığı gibi algıları yansıtan içgüdüsel bir kişilik özelliğidir ve kişinin çalıştığı (Abugre, 2017:206) işe ve yönetime dönük olumsuz tutumdur. Sosyal Sinizm bireylerin sosyal etkileşimini yansıtırken, temelde sosyal hayal kırıklığı ile açıklanabilmektedir (Peter & Chima, 2018:8). Mesleki Sinizm, işe karşı olan anlaşmazlıklar bütünüdür. Örgütsel değişim sinizmi ise örgütteki değişimle ilgili olumsuz bakış açılarını yansıtmaktadır (Özler & Atalay, 2011:29).

Çalışanlar, yönetimin ve iş arkadaşlarının kendilerine yönelik davranış ve ilişkilerinin olumsuz olduğunu hissettiklerinde sinik olurlar ve örgütlerine olumsuz bir tavırla karşılık verirler (Abugre, 2017:208). Örgütsel sinizm, bir çalışanın örgüte karşı olumsuz tutumunu yansıtır ve örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancından oluşur (Dean et al.,1998:346). Örgütler çalışan beklentilerini karşılayamadığında, bireyler psikolojik sözleşmenin ihlali olduğunu algırlar. Bu tür hayal kırıklığı ve hayal kırıklığı duyguları, çalışanların örgütsel sinizm hissetmelerine ve geri çekilme davranışları sergilemelerine yol açmaktadır (Abugre, 2017:205). Çalışanlar ayrıca psikolojik kaynakları dikkatli bir şekilde korumak için daha çok çıkarıcı eylemlerde bulunabilirler (Andersson & Bateman, 1997:452). Bu nedenle örgütsel sinizmle meşgul olmak, çalışanları kaynak tüketen kendini engelleme sürecinden kurtarır ve daha fazla kaynak kaybını önlemelerine yardımcı olur.

Örgütsel sinizm, kişinin genel olarak işletmeye ve onun prosedürlerine, süreçlerine ve yönetimine karşı olumsuz bir tutumdur ve bu unsurların genellikle çalışanın çıkarlarına aykırı çalıştığına dair bir inanca dayanır (Smithikrai, 2018:4-5). Örgütlenmeye yönelik bu olumsuz tutum, çalışanların çeşitli örgütsel özellikler ve işle ilgili olaylarla ilgili hayal kırıklığı yaratan göz ardı edilmek, saygı ve itibar görmemek (Fleming & Spicer, 2003:159) yönetim yetersizliği (Smithikrai, 2018:4-5) gibi deneyimlerinden kaynaklanmaktadır. Bu tanıma dayanarak, örgütsel sinizm, kişinin istihdam ettiği organizasyonuna karşı üç boyuttan oluşan duygusal, bilişsel, davranışsal olumsuz tutumlardır (Dean et al., 1998:351).

2.1.Bilişsel Sinizm

Örgütsel sinizmin birinci boyutu, bilişsel boyutta örgütsel anlamdaki örgütün bütünlükten ve samimiyetten yoksun olduğu inancı düzeyindeki değerlendirilmesini nitelendirmektedir (Güzel & Ayazlar, 2014:134). Bilişsel (inançsal) sinizm, örgüt çıkarlarına ulaşmak için (Abdelgalil, 2020) çalışanlarına karşı adil, ahlaki, dürüst, güvenilir ve samimi bir tavır göstermediği fikridir (Dean et al., 1998:345). Bu nedenle çalışanlar, yöneticilerinin güvenilmez ve tutarsız olduğuna inanmaktadır (Sungur, Özer, Saygılı, & Uğurluoğlu, 2019:145).

Örgütsel kötümserler (kinik-sinikler), örgütlerinin uygulamalarının adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin eksikliğine inanırlar (Cole, Bruch, & Vogel, 2006). Bu kötümserler, örgütlerinde bu tür ilkelerin genellikle uygunluğa feda edildiğine ve vicdansız davranışın norm olduğuna inanabilir. Ayrıca örgütsel yön seçimlerinin kişisel çıkarlara dayandığına ve bireylerin tutumlarında güvenilmez ve tutarsız olduklarına da inanabilirler. Sinikler genellikle eylemlerin gizli nedenleri olduğuna inanırlar; bu sebeple, açık sözlülükten ziyade aldatma görmeyi beklerler ve örgütsel kararlar için resmi mantığı gördüğü kadarıyla kabul etmeleri olası değildir (Dean et al.,1998:346).

Bilişsel sinizme yönelik yapılan araştırmalarda, sinik hareketlerde bulunan bireylerin, çalıştıkları örgütlerde gerçekleştirilen davranışların eksik olduğu, örgüt tarafından yapılan tebliğlerin çalışan işgörenler tarafından dikkate alınmadığı, örgütte görülen genel ilişkilerin bireysel menfaate dayalı olduğu, işgörenlerin tutarsız davranış ve tavır sergilediğine dönük inançların etkin olduğu görülmektedir (Kalagan & Güzeller, 2008:84). Dolayısı ile inançsal boyutta, işgörelere güven duyulmaması gerektiğine ve bireylerin maaş artışı, terfi gibi maddi çıkarlarını, erdem sahibi olma, kişilik gibi manevi değerlerine tercih edeceklerine inanılmaktadır (Uygunil & İşcan, 2018:440).

2.2.Duygusal Sinizm

Duygusal boyut temel işgörel duygularının negatif tarafını nitelemektedir (Güzel & Ayazlar, 2014:134-135). Duygusal sinizm, kişinin çalıştığı kuruma ilişkin öfke, tiksinti, küçümseme veya aşağılama hissidir. Bu tür bir duyguya sahip bir çalışan, bir yandan örgüte karşı bir tiksinti ve hatta utanç duygusu hissederken, diğler yandan hala düşünceli olabilir (Sungur vd, 2019:147).

Duygusal boyut, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak gibi kuvvetli duygusal tepkilerden oluşur (Eagly & Chaiken, 1993). Sinik algıları ifade etmede (1) hoşlanma-neşe, (2) ilgi-heyecan, (3) ızdırıp-sıkıntı, (4)öfke- kızgınlık, (5) korku-dehşet, (6) kin-tiksinti, (7) irkilme-şaşkınlık, (8) alay etme-küçümseme, (9) aşağılama- utanç olarak her biri hem hafif ve hem güçlü bir şekilde kavramsallaşan dokuz seçkin duygudan bahsedilmiştir. Örgütsel sinizmin etkili bir boyutu olan duygusal boyut, bu dokuz seçkin hissiyatlardan bazılarını kapsamıştır (Izard, 1977:85). Örneğın alaycılar, örgütlerine karşı küçümseme ve öfke duyabilirler. Örgütleri hakkında düşündüklerinde kin, kızgınlık ve utanç hissedebilirler. Bu sebeple sinizm, farklı olumsuz duygularla ilişkilendirilir. Bununla beraber, ironik bir şekilde, alaycılar, standartlarına göre yargıladıkları ve istekli buldukları örgüte üstünlüklerinden gizli bir zevk alabilirler. Bu nedenle, örgütsel alaycıların sadece örgütleri hakkında belirli inançlara sahip olduklarını değil, aynı zamanda ilgili bir dizi duyguyu deneyimlediklerini de görüyoruz.

2.3.Davranışsal Sinizm

Örgütsel sinizmin son boyutu, olumsuz ve genellikle küçümseyici ve eleştirel davranışlara yönelik eğilimlerdir (Güzel & Ayazlar, 2014:134-135). Davranışsal sinizm, çalışanların örgüte karşı olumsuz ve aşağılayıcı davranış eğilimi gösteren son derece eleştirel tutumlara sahip olması durumunda ortaya çıkar. Bu durumda çalışanlar, organizasyonun dürüst, samimi veya şeffaf olmadığını öne sürmek için alaycı bir mizahla yanıt verebilir (Dean et al., 1998:348). -

Literatürdeki genel itici güç, alaycı tutumların başlı başına belirli davranışlardan ziyade belirli davranış türlerine yönelik eğilimler içerdiğini gösterir. Örgütsel sinikler, örgütün gelecekteki eylemleri hakkında kötümser tahminlerde bulunma eğiliminde olabilirler (Dean et al.,1998:348).

Davranışsal boyutta, örgütteki bireylerin düşünce ve inançlarının davranışlarını yönlendirmesi neticesinde ortaya çıkan ifade şekli alaya alma, eleştirme, şikâyet etme gibi sözlü bir şekilde gerçekleşebildiği gibi; kıkırdama, alaycı bir şekilde gülümseme, derin bakış gibi sözsüz de gerçekleşebilmektedir (Karcıoğlu & Naktiyok, 2015:22).

Özetle, örgütsel sinizmi inançlar, duygulanım ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum olarak incelenmektedir. Bu nedenle, örgütsel sinizmi çok boyutlu bir yapı olarak görüyoruz: insanlar, örgütün bütünlüğü (eksikliği) hakkında belirli inançlara sahip oldukları, örgüte karşı belirli türden duyguları deneyimledikleri ve belirli davranışsal eğilimleri sergiledikleri ölçüde örgütleri hakkında sinik kabul edilirler. Sinizm tutumunun gücünü, her bir boyutun gücünün bir işlevi olarak kavramsallaştırabiliriz. Bununla birlikte, araştırmalar genel olarak tutumların üç bileşeninin birbiriyle yüksek oranda ilişkili olduğunu göstermiştir (Breckler, 1984:1194).

3.İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Örgütlerde sık sık gerçekleşen işten ayrılma niyeti, başlıca bir sorun olarak karşımıza çıkmakta ve örgütlerde genel maliyete etki etmesi nedeniyle oldukça önemlidir. İşten ayrılma niyeti düşüncesi, işgörelerin işten ayrılmadan önce niyetlerinin olduğunu belirten soyut bir belirtidir (Tett & Meyer,

1993:262). Yani işten ayrılma bir eylemi, işten ayrılma niyeti bir düşünceyi temsil etmektedir (Kurnaz & Kökalan, 2020:46).

Örgütsel sinizm ile çalışanların bir örgütü bırakma niyeti arasındaki ilişkiyi destekleyen temel teoriler: Eşitlik teorisi ve sosyal değişim teorisidir. Eşitlik Teorisi, esas olarak Adam'ın çıktılara algılanan girdilerin değerlendirilmesine dayanan motivasyon teorisidir (Peter & Chima, 2018:8). İşgörenler, girdilerinin çıktılara göre ödüllendirilmediğini ve etrafındakilere eşit dağıtılmadığını düşündüğünde, kendini tatminsiz hissedebilir ve devamsızlığa ve sonunda işten ayrılma niyetine yol açar. Sosyal değişim teorisi, çalışanın işletmeye maliyeti ve faydaları arasındaki ilişkiyi beklediğini gösterir (Abugre, 2017:206). Öyleyse, bir çalışan, çok çaba sarf etmek ve daha az işletmeye fayda sağlamak gibi yüksek maliyetlerle sebep olursa; bu işe karşı tatminsizlik yaratır (Khan, 2014:31); ve bu devam ederse, nihai sonucu organizasyondan ayrılmak olabilir (Peter & Chima, 2018:8).

Sinizm, çalışanların işten ayrılma niyeti açısından gözlemlenebilir, çünkü sinik çalışanlar, yönetim ekibinin kendilerine karşı ilgisiz olduğuna ve onları yalnızca pazardaki avantajlardan yararlanmak için kullandıklarına inanırlar (Khan, 2014:31).

Örgütsel sinizme neden olabilecek birçok faktör vardır, bunlar bireysel bir meslek, örgütsel değişim ve üst yönetimin rolü olabilir (Benay, 2014). Örgütlerdeki sinizm ne kadar yüksekse, çalışanların işten ayrılma niyeti de o kadar yüksektir. Ne kadar düşük sinizm, daha düşük işten ayrılma niyeti olmaktadır (Khan, 2014:31).

Bir çalışanın işten ayrılma niyeti ikiye ayrılır. Gönüllü işten ayrılma niyeti veya örgütün isteği doğrultusunda gönüllü olmayan bir niyet olabilir (Çınar, Karcıoğlu, & Aslan, 2014:432). Gönüllü olmayan işten ayrılma, kuruluşun kendisi bir çalışanın artık örgüte hizmet vermediğini öne sürdüğünde gerçekleşir. Bunun nedeni, çalışana verilen görevin sona ermesi veya işgörenin gösterdiği zayıf performans olabilir. Bunun aksine, bir çalışanın fiziksel ve zihinsel kapasitesinin üzerine çıktığında veya daha iyi bir fırsat bulduğunda örgütün talebi dışında organizasyondan ayrılma kararı olan gönüllü işten ayrılma niyetine sahip olmaktadır (Nazir & Norulkamar, 2016:149). Örgütün isteği dışında gerçekleşen işten ayrılmalar örgüt kontrolü dışında gerçekleştiğinden örgüte fazla zarar verebilmektedir (Çınar ve ark., 2014:432). Sinik tutumların oluşmadan engellenmesi ve çalışma yaşam kalitesinin iyileştirilmesi çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaltılması bakımından önemlidir.

Khan (2014) ise işten ayrılma niyetini, bir kişinin bir örgütten ayrılma arzusu olarak tanımlanmakta ve işten ayrılma niyetinin genellikle tutumsal (bırakmayı düşünme), karar verme (ayrılma niyeti) ve kasıtlı işten ayrılmayı davranışsal (yeni bir iş arama) süreçler olarak tanımlandığını açıklamıştır (Khan, 2014:32). Örgütsel sinizm, örgütün farklı sorunları olduğuna ve çabalarının bu sorunları çözmek için yetersiz olduğuna inanan bir kişi olduğunda ortaya çıkar. Sinizm nedeniyle kişide kendi organizasyonlarına karşı bir dizi yapıcı olmayan duygular ortaya çıkabilir. En genel olanı beğenmeme, öfke, incinme ve nefret duygularıdır (Dean et al., 1998:351). Sinizm sonuçları hem örgüt hem de işleyiş için olumsuzdur, örneğin sinizmden dolayı çalışanlar umutsuzdur, işlerine daha az bağlı kalırlar ve daha az tatmin olurlar ve sonunda çalışanlar işten ayrılmaya karar verirler (Nair & Kamalanablan, 2010:157).

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılmaları üzerindeki eğiliminin tespit edilmesidir. Alt amaç ise sinizm boyutlarına ilişkin tutumların ortaya çıkarılmasıdır.

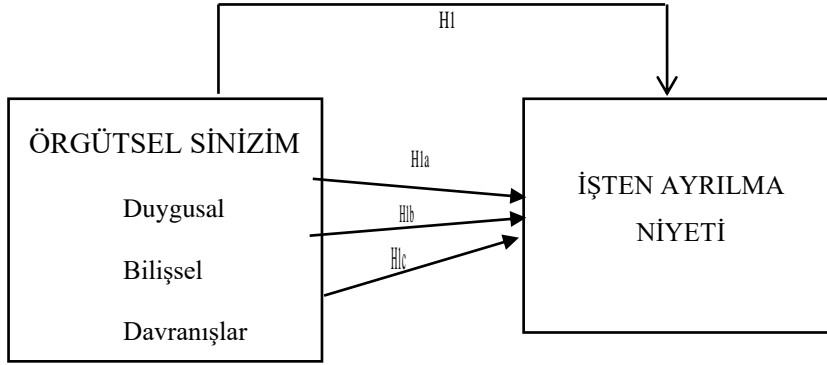
Konaklama işletmeciliği hizmet yönelik yoğun insan kaynağı isteyen bir sektör olması işgörenlerin genellikle aşırı iş yükleri, yoğun müşteri ilişkileri, zaman kısıtlamaları, çelişen talepler ve niteliksel baskı içeren bir iş olarak kabul edildiğinden zorlu bir sektör olarak kabul edilir. Yoğun müşteri ve işveren taleplerine maruz kalan personel genellikle memnuniyetsizdir ve işten ayrılma arzusu vardır. Bu araştırma sayesinde araştırmacılar, örgütsel sinizmin bir organizasyondaki çalışanların işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini belirleyecektir.

Bu çalışmada, konaklama işletmeleri çalışanları perspektifinden örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda çalışma, hizmet sektörü çalışanları arasında iş stresini ve işten ayrılma niyetini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirilmesinde yararlı olacaktır.

4.2. Veri Toplama Araçları ve Örneklem

Araştırmada elde edilen veriler nicel araştırma yöntemi kullanılarak konaklama işletmelerine yüz yüze görüşme tekniği ile yapılan anketlerden elde edilmiştir. Elde edilen verilerin SPSS 25 paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeği için 1998 yılında Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) tarafından geliştirilen, Karaca ve İnce (2012) tarafından Türkçeye çevrilen, geçerliliği ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve 13 maddeli ölçek kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti için ise anket geçerliliği ve güvenilirliği daha önceki çalışmalarda kullanılarak test edilmiş, Cammann ve vd., (1979) tarafından geliştirilen ve Tepeci (2005) tarafından Türkçeye çevrilen güvenilirliği test edilmiş üç maddeli ölçek kullanılmıştır. Anketler Karabük iline bağlı Safranbolu ilçesinde gerçekleştirilmiştir. T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı Safranbolu turizm danışma bürosu 2020 yılı verilerine göre kayıtlı 45 adet turizm işletme belgeli konaklama işletmesi vardır. Bu işletmelerin çalışan sayıları mevsimsel olarak değişkenlik gösterdiğinden, evrenin net olarak belirlenmesi mümkün olmamıştır. Bu 45 işletmenin çalışanlarından toplam 200 anket kolayda örneklem yöntemi ile toplanmıştır. Hazırlanan anket formu 3 farklı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik soruları, ikinci bölümünde 5li likert tipte sorulardan oluşan örgütsel sinizm (13 soru) soruları, üçüncü bölümde ise işten ayrılma niyeti (3 soru) soruları bulunmaktadır.

4.3. Araştırma Hipotezleri



Şekil 1. Araştırma modeli

H1: Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır

H1a: Duygusal sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi var

H1b: Bilişsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır

H1c: Davranışsal sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır

4.3. Verilerin Analizi

Araştırmada sinizmin geçerliliğinin incelenmesi amacıyla yapı ve ölçüt geçerlilikleri belirlenmiştir. Yapı geçerliliği için Açıklayıcı (AFA) faktör analizi kullanılmıştır. Ayrıca Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)-Barlett testiyle örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığı bulunmuştur. Elde edilen veriler, ölçüm aracının güvenilirliğinin ve iç tutarlılıklarının belirlenebilmesi amacı ile faktör analizine tabi tutulmuş ve Cronbach Alfa katsayıları bulunmuştur. Araştırma sorularına yönelik temel frekans analizleri, likert tipi sorular için ise ortalama analizleri gerçekleştirilmiştir. Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ölçeğine verilen yanıtlarda anlamlı farklılıkların olup olmadığını belirleyebilmek için regresyon, korelasyon ve anova analizleri yapılmıştır.

4.3.1. Geçerlik - Güvenirlik Analizi

Bu çalışmada güvenilirliğin ölçülmesinde "Cronbach's Alpha" katsayısı kullanılmıştır. Cronbach's Alpha likert ölçeği uygulanmış, önceden belirlenmiş ölçek türüne göre hazırlanmış anketlere verilen yanıtların güvenilirliğini ölçmektedir.

Değerlendirmede:

$0 < \alpha < 0,40$ güvenilir değil, $0,40 < \alpha < 0,60$ düşük güvenilirlikte, $0,60 < \alpha < 0,80$ oldukça güvenilir, $0,80 < \alpha < 1,00$ yüksek derecede güvenilir yorumu yapılmıştır (Kalaycı, 2010).

Araştırmada kullanılan “örgütsel sinizm” ve “işten ayrılma niyeti” ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek için genel olarak anket formu ifadeleri için Cronbach’s Alpha katsayıları bulunmuştur.

Tablo.1: Ölçeklerin Cronbach’s Alpha değerleri

	Cronbach’s Alpha	N of Items
Örgütsel Sinizm Ölçeği	,858	13
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	,884	3

Genel olarak çalışmada kullanılan 16 ifadeden oluşan anket formu Cronbach’s Alpha değerlerinin $0.80 \leq \alpha(0.883) \leq 1.00$ olması ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010).

4.3.2.Faktör Analizi

Tablo 2: Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Analizi

	Sinizm Ölçeği	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans (%)
Duygusal Boyut	3.Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.	,889	33,734
	2. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim.	,878	
	1. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşıyorum.	,830	
	4.Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.	,814	
Bilişsel Boyut	8.Çalıştığım işletmede, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	,803	15,021
	7.Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	,712	
	6.Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	,695	
	5.Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır	,693	
Davranışsal Boyut	9.Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeylerle gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	,630	20,254
	11.Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	,901	
	10.Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	,871	
	12.Çalıştığım işletmeden ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	,762	
	13.Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	,501	
Açıklanan Toplam Varyans (%)= 69,009			
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = ,841			
Barlett = 1516,879			
Sig. = ,000			
Cronbach’s Alpha= ,883			

Tablo incelendiğinde konaklama işletmesi çalışanlarının sinizm eğilimlerini üç bileşenin oluşturduğu tek boyutlu bir yapı ile sinizm eğilimindeki toplam varyansın %69,009’unu açıkladığı görülmektedir.

Gerçekleştirilen çalışmanın güvenilirliği ve geçerliğini test etmek için açımlayıcı (keşifsel) faktör analizi yapıldı. Yapısal Barlett testi sonucunda ($\text{sig.}=0,000<0,05$) olduğundan çok değişkenli normallik sağlanmış, değişkenler arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Örnek büyüklüğünün faktör analizi için yeterliliğinin anlaşılması için yapılan test sonucunda KMO=0,841 olarak hesaplanmıştır. Bulunan değerler çok iyi bir değer olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2010). Faktör analizi çizgi grafiği

üçüncü faktörden itibaren çizgi grafiği eğimini önemli ölçüde kaybetmeye başlamaktadır. Bu nedenle faktör sayısı 3 faktör ile sınırlandırılmıştır. Ölçeğin içerisinde birbiriyle ilişkili çok sayıda ifade olduğu için direct oblimin seçilmiştir. Özdeğer istatistiğine bağlı faktör sayısı ve açıklanan varyans yüzdesi analizinde öz değer istatistiği 1'den büyük olan 3 faktör söz konusudur. Birinci faktör toplam varyansın %33,734'ünü birinci (duygusal boyut), %20,254' ünü ikinci (davranışsal boyut) ve %15,021'ini üçüncü (bilişsel boyut) faktörler birlikte üç faktör toplam varyansın %69,009'unu açıklamaktadır

Toplam soru sayısının azlığı sebebi ile işten ayrılma ölçeği ile ilgili yapılan faktör analizi tek bileşen olarak çıkmıştır (sig. \leq ,000).

4.4.Bulgular ve Yorum

Bu bölümde Karabük ili Safranbolu ilçesindeki konaklama işletmelerinde görev alan konaklama çalışanlarının demografik özellikleri, araştırmada kullanılan ölçeklerin frekans analizleri, ilişkileri incelemeye yönelik korelasyon ve regresyon analiz teknikleri, SPSS programı yardımıyla bulunarak bulgular, tablolar ve şekiller kullanılarak incelenmiştir.

4.4.1.Demografik Özellikler

Tablo 3'de ankete katılanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı departman, çalışma süresi ve gelir durumu gösterilmiştir.

Tablo 3. Demografik Özellikler

Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
CİNSİYET		DEPARTMAN	
Erkek	114	57	26,5
Kadın	86	43	17,0
Toplam	200	100	21,0
MEDENİ DURUM		İnsan Kaynakları	
Evli	121	2	1,0
Bekar	79	8	4,0
Toplam	200	100	4,0
YAŞ		Teknik Servis	
18-27	59	27	13,5
28-37	52	19	9,5
38-47	50	25,0	12,5
48-57	27	13,5	6,75
58-65	12	6,0	3,0
Toplam	200	100	100,0
EĞİTİM DURUMU		ÇALIŞMA SÜRESİ	
İlköğretim	56	28,0	57
Lise	62	31,0	30
Ön lisans	48	24,0	15,0
Lisans	30	15,0	46
Lisans Üstü	4	2,0	23
Toplam	200	100	15
		GELİR DURUMU	
		2500 TL ve Altı	
		132	
		66,0	
		2501-3500 TL	
		33	
		16,5	
		3501-4500 TL	
		12	
		6,0	
		4501 ve üstü	
		23	
		11,5	
		Toplam	
		200	
		100	

Tabloya göre katılımcıların; cinsiyete göre dağılımının % 57'si (114 kişi) erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Medeni duruma göre dağılımının % 60,5'i (121 kişi) evli, dağılımının % 39,5'i (79 kişi) bekarlardan oluşmaktadır. Yaşlarına göre dağılımının %55,5'i (111 kişi) 18-37 yaş grubunda, %44,5'i (89 kişi) 38 yaş ve üstü grubundadır. Eğitim düzeyine göre dağılımları gösterilen çalışanların % 28'i (56 kişi) ilköğretim, % 31,0'i (62 kişi) lise, % 41'i (82 kişi) üniversite mezunudur. Çalıştıkları departmanlara göre dağılımları gösterilen çalışanların %26,5'i (53 kişi) önbüro, %17'si (34 kişi) yiyecek içecek hizmetleri departmanı (F & B), %21'i (42 kişi) kat hizmetleri, %13,5'i (27 kişi) idare, %22'si (44 kişi) diğer departmanlardan oluşmaktadır. Çalışma süresine göre dağılımları gösterilen çalışanların %43,5'i (87 kişi) 0-2 yıl arasında, %34,5'i (69 kişi) 2-6 yıl arasında, %22'si (44 kişi) 6 yıl ve daha fazla yıldır çalışmaktadır. Çalışma süresi oranlarına baktığımızda personelin uzun süre çalışma eğiliminde

olmadıkları, uzun süre çalışma süresine sahip kişi sayısının düşük oranlarda olduğu görülmektedir. Gelir durumuna göre çalışanların %66'sı (132 kişi) 2500 TL ve altı, %16,5'i (33 kişi) 2501-3500 TL, %17,5'i (35 kişi) 3501 TL ve üstü gelire sahiptir. Genel olarak anketimize katılan çalışanların gelir durumları askeri ücret seviyelerinde olduğu görülmektedir.

4.4.2. Frekans Analizi

Tablo 4: Araştırmada kullanılan Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine Ait Frekans Dağılımları

	ORTALAMA	Standart Sapma
SİNİZİM ÖLÇEĞİ	1,93	0,69
Duygusal Sinizm (Öfke ve kaygı)	1,51	0,84
1. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1,60	1,102
2. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim.	1,45	0,87
3. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.	1,45	0,85
4. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.	1,59	0,96
Bilişsel Sinizm (Güven)	1,85	0,78
5. Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır	1,59	0,96
6. Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1,70	0,87
7. Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum	1,68	0,97
8. Çalıştığım işletmede, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1,93	1,17
9. Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeylerle gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2,13	1,28
Davranışsal Sinizm (Eleştiri)	2,45	1,08
10. Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2,56	1,41
11. Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	2,64	1,42
12. Çalıştığım işletmeden ve çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2,49	1,38
13. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	2,09	1,22
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ	1,82	1,00
14. Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm.	1,77	1,02
15. Gelecek yıl yeni iş aramayı düşünüyorum.	1,86	1,19
16. Gelecek yıl bu işi bırakacağım	1,82	1,182

Tablo 4'e göre araştırmada kullanılan sinizm ölçeğine ait frekans dağılımlarını incelediğimizde araştırmaya katılanların sinizm değişkenine 1,93'lük bir oranla "Katılmıyorum" şeklinde cevap verdiği. Boyutları bazında incelendiğinde "duygusal sinizm" boyutuna 1,51'lik bir oranla "Katılmıyorum", "bilişsel sinizm" boyutuna 1,85'lik bir oranla "Katılmıyorum", "eleştiri" boyutuna "Katılmıyorum" şeklinde cevap verdikleri gözlemlenmiştir.

Tablo 4'e göre araştırmada kullanılan işten ayrılma ölçeğine ait frekans dağılımlarını incelediğimizde araştırmaya katılanların işten ayrılma niyetine göre 1,82'lük bir oranla "Katılmıyorum" şeklinde cevap verdiği gözlemlenmiştir.

Frekans ortalamalarına göre çalışanın sahip olduğu eleştirel (davranışsal) yaklaşım algısının işletmeye duyduğu güven (bilişsel), öfke ve kaygı (duygusal) eğilimine göre daha fazla öne çıktığı gözlemlenmiş, örgütsel sinizm boyutları içerisinde en fazla katılım sağlanan boyut olmuştur. İş görenlerin çalıştıkları işletmelerine karşı eleştirel, olumsuz ve genellikle küçümseyici davranışlara yönelik eğilimlerin orta düzeyde olmasına karşın örgütlerine karşı güvendikleri ve örgütlerine karşı öfke

ve kaygı duyma eğilimlerinin çok düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışanların işten ayrılma gibi düşüncelerinin de fazla olmadığı görülmektedir.

4.4.3. Sinizm (inanç boyutu, duygu boyutu ve davranış) ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Bu kısımda, korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın değişkenleri; “Örgütsel Sinizm (duygusal, davranışsal, bilişsel)”, “İşten Ayrılma Niyeti” boyutları içerisinde incelenmiştir.

Değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olması dikkate alınmadan iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini tespit etmek için kullanılan istatistik yöntemlerden birisidir. Korelasyon katsayısı (r) -1 ile +1 arasında değişen değerler alır ($-1 \leq r \leq +1$). Korelasyon katsayı, ilişkinin olmadığı durumda 0, kuvvetli ve tam bir ilişki varsa 1, ters yönlü ve tam bir ilişki varsa -1 değerini alır (Kalaycı, 2006)

Tablo 5: Korelasyon katsayısı değer aralığı tablosu

ÇOK ZAYIF (+)	ZAYIF (+)	ORTA (+)	KUVVETLİ (+)	ÇOK KUVVETLİ (+)
$0,00 < r \leq 0,25$	$0,26 \leq r \leq 0,49$	$0,50 \leq r \leq 0,69$	$0,70 \leq r \leq 0,89$	$0,90 \leq r < 1$

Analiz sonucundaki sig. değeri çıkan sonucun önemli olup olmadığını söylemektedir. Eğer; Sig < 0,05 ise sonuç önemli, Sig > 0,05 ise sonuç önemli değildir.

Yapılan korelasyon analizinde, veriler arasındaki ilişkinin anlamlık düzeyi sig.=0,01 veya 0,01 olarak ele alınmıştır. Tablo 5’te görüldüğü üzere analiz sonrası araştırmada bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi sonucu aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 6. Sinizm (inanç boyutu, duygu boyutu ve davranış) ile işten ayrılma niyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları (N=200).

	1	2	3	4	5	
1.Örgütsel sinizm Ortalama	Korelasyon Değeri	1				
	Anlamlılık					
2. Duygusal B.	Korelasyon Değeri	,780**	1			
	Anlamlılık	,000				
3.Bilişsel B.	Korelasyon Değeri	,841**	,657**	1		
	Anlamlılık	,000	,000			
4. Davranışsal B.	Korelasyon Değeri	,719**	,253**	,337**	1	
	Anlamlılık	,000	,000	,000		
5.İşten Ayrılma Niyeti	Korelasyon Değeri	,544**	,454**	,514**	,318**	1
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	

** , (sig.≤0,05) * , (sig.≤0,01)

Bağımsız değişken olan “örgütsel sinizm” ile “işten ayrılma niyeti” arasında 0,544’lük bir oranla orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür. Bağımsız değişken olan “örgütsel sinizm” boyutlarından olan duygusal sinizm (öfke ve kaygı) ile “işten ayrılma niyeti” arasında 0,454’lük bir oranla zayıf düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür. Bilişsel sinizm (Güven vb.) boyutu ile “işten ayrılma niyeti” arasında 0,514’lük bir oranla orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür. Davranışsal sinizm (eleştiri) boyutu ile “işten ayrılma niyeti” arasında 0,318’lük bir oranla zayıf düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür.

Sonuç olarak korelasyon katsayılarına baktığımızda çalışanların işten ayrılma niyetlerinde işletmeye olan güven duygusunun kişilerdeki işletmeye karşı beslemiş oldukları öfke, kaygı ve eleştiri yaklaşımlarından daha etkin olduğu görülmektedir.

4.4.4. Örgütsel sinizmin (Bilişsel, duygusal ve davranış boyutu) İşten Ayrılma Niyetini Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Örgütsel sinizmin işgörenlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemek için örgütsel sinizm ve alt boyutlarının “işten ayrılma niyeti” üzerindeki etkisini incelemek ve araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizine yönelik gerçekleştirilen bulgular tablo 7’de sunulmaktadır.

Tablo 7. Çoklu regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti					
Bağımsız Değişkenler	R ²	F	β	t	Sig.
Örgütsel Sinizm	0,299	29,247	,802	9,133	0,000
➤ Bilişsel Boyut			,434	4,104	,000
➤ Duygusal Boyut			,238	2,483	,014
➤ Davranışsal Boyut			,148	2,474	,014

**sig. \leq 0.01 düzeyinde anlamlıdır

Tablo 7’de yer alan örgütsel sinizm ile boyutlarının işten ayrılma niyeti arasında gerçekleştirilen regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; regresyon modelimizin anlamlı olduğu ($F=29,247$; sig.=0,000) ve örgütsel sinizmin, işten ayrılma eğilimleri değişkenindeki değişimin %29,9’unu ($R^2=0,299$) açıkladığı görülmektedir. Ayrıca tabloya göre örgütsel sinizmdeki 1 birimlik artış toplam işten ayrılma niyetini 0,802 birim artıracaktır. Bu katsayıya ilişkin t değeri de her düzeyde anlamlı bulunduğundan (sig. \leq 0,000) işten ayrılma değişkeni katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır. Örgütsel sinizmdeki artış pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir. Tablo 7’ye göre “H1: Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Otel çalışanlarının çalışmış olduğu konaklama işletmelerine karşı duygusal sinizm eğilimleri işgörenlerin işten çıkma eğilimi üzerinde anlamlı ($,014 \leq 0,05$) ve pozitif (0,238) bir etkiye sahiptir. Bağımlı ve bağımsız değişkendir ölçüm düzeyleri aynı olduğu için standart olmayan katsayı β değerine baktığımızda bağımsız değişken olan duygusal sinizm boyutunda 1 birimlik standart sapma değişimi bağımlı değişken olan işten çıkma eğiliminde, 238 birimlik standart sapma kadar artış görülmektedir. Bu nedenler “H1a: Duygusal sinizmin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Otel çalışanlarının çalışmış olduğu konaklama işletmelerine karşı bilişsel sinizm eğilimleri işgörenlerin işten çıkma eğilimi üzerinde anlamlı ($,000 < 0,05$) ve pozitif (0,434) bir etkiye sahiptir. Bilişsel sinizm boyutunda 1 birimlik standart sapma değişimi bağımlı değişken olan işten çıkma eğiliminde 0,434 birimlik standart sapma kadar artış görülmektedir. Bu nedenler “H1b: Bilişsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Otel çalışanlarının çalışmış olduğu konaklama işletmelerine karşı davranışsal sinizm eğilimi algıları işgörenlerin işten çıkma eğilimi üzerinde anlamlı ($,014 < 0,05$) ve pozitif (0,148) bir etkiye sahiptir. Davranışsal sinizm boyutunda 1 birimlik standart sapma değişimi bağımlı değişken olan işten çıkma eğiliminde 0,148 birimlik standart sapma kadar artış görülmektedir. “H1c: Davranışsal sinizmin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu çalışmada, konaklama işletmesinde görev yapmakta olan çalışanların örgütsel sinizm algıları ve işten ayrılma niyetleri ile olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırma bulguları değerlendirildiğinde; örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Hipotez sonuçlarına ve frekans ortalamalarına baktığımızda, işgönerlerde sinizmin var olduğu fakat bunun güçlü bir şekilde olmadığı, aynı şekilde işten ayrılma niyetlerinin de varlığının düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Frekans değerlerine bakıldığında çalışanların sinizm değerleri, işten ayrılma niyetlerinden daha fazladır.

Çalışma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Benzer çalışma Erbil (2013) ve Güzel vd. (2010) tarafından otel işletmelerine yönelik gerçekleştirilmiş ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini etkilediği tespit edilmiştir. Fakat bulunan etkiler otelin niteliğine göre örgütsel sinizmin farklılaştığını göstermiştir. Her sektörde olduğu gibi kişiler çeşitli sebeplerle işten ayrılma niyetinde olabilmektedir. Bunun sebeplerinden biri de örgütlerde görülen sinizm olabilmektedir. Araştırma bulgularında bilişsel-inançsal sinizm (güven vb.) boyutunun diğer boyutlara göre işten ayrılma niyeti üzerinde daha yüksek bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Çalışmada elde edilen bulgular yapılan diğer çalışmalar ile kıyaslandığında benzerliklerin ve farklılıkların olduğu görülmektedir. Örneğin Canbek ve Kanburun (2019)'un kamu sektöründe polisler üzerine yapmış oldukları araştırmalarda duygusal sinizmin diğer boyutlara göre işten ayrılma üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonucu da kamu sektöründe bilişsel ve davranışsal boyutların genelde kontrol altında tutulduğu ama duyuşsal-duygusal boyutun daha çok kişinin kendi içinde ve kendiliğinden gelişen duygusal tepkiler sonucu olmasına bağlamışlardır (Cankbek & Kanbur, 2019). Diğer bir farklılık ise Erbil (2013)'in tez çalışmasında örgütsel sinizmin otellerin sınıfına göre de farklılık gösterebileceği yönündedir. Beş yıldızlı otel işletmelerinin dört yıldızlı otel işletmelerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha fazla olduğunu belirtmiştir. Bunu konaklama işletmelerinde yıldız sayısının artışı ile birlikte ağır iş yüklerinin artmasını, kurumsallaşma yolunda ilerlemelerini işgörenlerin işletme içerisindeki olumsuzluklara daha fazla şekilde tepki göstermelerine neden olduğuna bağlamaktadır. Yaptığı araştırma bulgularında duygusal sinizm boyutu diğer boyutlar göre işten ayrılma niyeti üzerinde daha yüksek bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Erbil, 2013). Çalışma kapsamında işgörenlerin sinizm algısının ve işten ayrılma niyetlerinin düşük çıkmasında çalıştıkları işletmelerin genellikle küçük aile konaklama işletmeleri olması iş görenlerin çalışanlar ve idareciler arasındaki etkileşimin daha kolay olmasının olumlu bir sonucu olarak düşünülebilir. Ayrıca çalışmanın pandemi döneminde gerçekleştirilmesi sebebi ile anketi dolduran personellerin işten kendi isteği ile ayrılan ya da pandemi nedeni ile çıkartılmak zorunda kalan çalışanların dışındaki personeller olduğu için işten ayrılma ve sinizm algıları düşük çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma arasındaki etki, örgütlerdeki sinizm ne kadar yüksekse, çalışanların işten ayrılma niyeti de o kadar yüksek olduğunu, ne kadar düşük sinizm, daha düşük işten ayrılma niyeti olduğunu göstermiştir. Bu sonuç bize çalışanların sinik tutumlarının oluşmadan engellenmesi ve çalışma yaşam kalitesinin iyileştirilmesinin çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaltılması bakımından önemli olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak örgütsel sinizmin işletmelerde görülmesinde işletmelerin türü, büyüklüğü ve çalışanların olduğu kadar işletmenin üst yönetiminde çok etkin rolü olduğu ve en önemli görevin yönetime düştüğü gerçeği dikkate alınmalıdır.

Bu çalışma ile küçük ölçekli konakla işletmelerinin yönetim ve örgütsel davranış konularında atacakları adımlara katkı sağlanması ve hizmet sektörü çalışanları arasında iş stresini ve işten ayrılma niyetini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirilmesinde yararlı olması amaçlanmıştır. Küçük işletmeler üzerine bu alanda gerçekleştirilen çalışmaların sınırlı olması bu araştırmanın önemini artırmıştır. Ayrıca ileride küçük ölçekli işletmeler üzerine yapılacak yeni çalışmalar için yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Çalışma kısıtları, bu çalışmanın sonuçları değerlendirilirken göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu çalışmanın kısıtları, Safranbolu ilçesindeki turizm işletme belgeli konaklama işletmeleri ile sınırlı tutulmuş olması ve Covid- 19 salgını başlangıcı nedeniyle ilçeye gelen turist sayısındaki düşüşe paralel olarak konaklama işletmelerindeki doluluk oranının az olması ve bunun da sonucu olarak çalışan sayısının düşürülmesi ile örneklemin sınırlı kalması gösterilebilir.

Benzer çalışmaların kamu sektörüne bağlı olarak işletilen konaklama işletmeleri ile özel sektörde yer alan konaklama işletmelerinin karşılaştırılmalarını içeren araştırmaları içermesi önerilebilir. Ayrıca işletme büyüklüklerinin etkisini ölçmek için küçük ve büyük işletme çalışanlarının kapsama alınacağı çalışmaların yapılması da önerilmektedir. Örgütsel sinizmin, örgütsel muhalefet, psikolojik sermaye gibi farklı örgütsel kavramlar ile birlikte ele alınacağı yeni çalışmalar da literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Abdelgalil, A. M. (2020). The Role of Ethical Leadership on the Relationship between Organizational cynicism and Alienation at Work: An Empirical Study. *Arab Journal of Administration*, 42, 1-30. doi:10.13140/RG.2.2.21862.24641
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Abugre, J. B. (2017). Relations at workplace, cynicism and intention to leave: A proposed conceptual framework for organisations. *International Journal of Organizational Analysis*, 2(25), 198-216. doi:https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2016-1068
- Alper Ay, F., & Ünal, Ö. (2016). The Relationships Between Psychological Contract, Organizational Cynicism And Turnover Intention. *Journal Of International Health Sciences and Management*, 2(1), 102-112.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Benay, D. F. (2014). *Perceptual External Prestige and Organizational Justice* (Master Thesis b.). (D. o. College of Business and Economics, Dü.) Karbala University.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behaviour*, 26(7), 733-753.
- Breckler, S. J. (1984). Empirical Validation of Affect, Behavior, and Cognition as Distinct Components of Attitude. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1191-1205.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organisational change cynicism: The role of employee involvement. *Journal of Human Resource Management*, 47(4).
- Canbek, M., & Kanbur, E. (2019). Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Yaşın Düzenleyici Rolünün İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1493-1502.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion As Mediators Of The Relations Between Perceived Supervision Support And Psychological Hardiness On Employee Cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), p.463.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çınar, O., Karcioğlu, F., & Aslan, İ. (2014). The Relationships among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum / Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150: 429-437., 150, 429-437.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Diktaş, G., & Özgeldi, M. (2020). Çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti konularında örgütsel sinizm ve sosyal zekânın rolü. *yönetim ve ekonomi araştırmaları dergisi*, 18(2), 11-28.

- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. New York: Harcourt, Brace, & Janovich: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Emorson, R. M. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.
- Erbil, S. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi.(Tez Dan. Yrd.Doc.Dr. Berrin Güzel)* . Aydın: T.C. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fleming, P., & Spicer, A. (2003). Working at a Cynical Distance: Implications For Power, Subjectivity And Resistance. *Social Science*, 10(1), 157-179. doi:https://doi.org/10.1177/1350508403010001376
- Gökçe, S. G., Emhan, A., Özer, Z., & Kaya, A. (2017). Sinizim, Kişilerarası Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Analizi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1), 81-92.
- Güzel, B., & Ayazlar, G. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Arastırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Arasturmalar Dergisi*, 16(26), 133-142.
- İbrahimağaoğlu, Ö., & Can, E. (2017). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 181-205.
- Izard, C. E. (1977). *Human Emotions*. New York: Plenum Press.
- Kalagan, G., & Güzeller, C. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*. Antalya.
- Kalağan, G., & Aksu, M. B. (2010). Organizational Cynicism of The Research Assistants: a Case of Akdeniz University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4820-4825.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (2.Baskı)*. Ankara: Asil Yayınları.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (8.Baskı b.)*. (S. A. Subaşı, Dü.) Ankara: Dinamik Akademi Yay. Dağ.Kırt.Eğt.Ltd.Şti.
- 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 & Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karcıoğlu, M. S., & Naktiyok, A. (2015). Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *AKÜ İİBF Dergisi*, 17(1), 19-34.
- Khan, M. A. (2014). Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence From Banking Sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1), 30-41.
- Kurnaz, K., & Kökalan, Ö. (2020). Örgütsel Sinizm Algısının, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Bir Kamu Örneği. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 15(1), 41-58.

- Kutanis, R. Ö., & Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi? Bir Örnek Olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(26).
- Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: exploring the role of cynicism and dissent. *17th Egos-Europen Group For Organisation Studies Colloquium. Lyon, France.*
- Nair, P., & Kamalanablan, T. J. (2010). The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers. The Moderating Role of Their Level Ofmanagement. *International Journal of Trade, Economics and Finance, 1*(2), 155-159.
- Naus, F., Iterson, A., & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations, 683-717.*
- Nazir, T., & Norulkamar, U. (2016). Interrelationship of Incivility, Cynicism and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing, 6*(1), 146-154.
- Ozler, D. E., & Atalay, C. G. (2011). A research to determine the relationship between organisational cynisim and burnout levels of employees in Health Sector. *Business and Management Review, 1*(4).
- Peter, B., & Chima, O. B. (2018). Organisational cynicism and employees' intention to quit. *International Journal of Management Science, 5*(1), 6-9.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2020). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Researchgate, 145-172.*
- Qian, Y. (2007). A cmmunication model of employee cynicism toward organizational change. *Doctoral thesis. ABD.: Ohio University.*
- Smithikrai, C. (2018). The Significant Roles of Organizational Cynicism and Positive Orientation in the Relationship Between Job Stress and Turnover Intention. *the First Southeast Asia Regional Conference of Psychology (RCP-2017), (s. 1-9). Hanoi, Vietnam.*
- Sungur, C., Özer, Ö., Saygılı, M., & Uğurluoğlu, Ö. (2019). Paternalistic Leadership, Organizational Cynicism, and Intention to Quit One's Job in Nursing. *Hospital Topics, 29*(4), 139-147. doi:<https://doi.org/10.1080/00185868.2019.1655509>
- TDK, .. (2020). <https://sozluk.gov.tr/>. 11 16, 2020 tarihinde Türk Dil Kurumu. adresinden alındı
- Tepeci, M. (2005). The Dimensions and Impacts of Organizational Culture on Employee Job Satisfaction and Intent to Remain in the Hospitality and Tourism Industry in Turkey. *Journal of Travel and Tourism Research, 5*(1/2), 21-39.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organisational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytical findings. *Personal Psychology, 46*(2), 259-293.
- Uyungil, S., & İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Suleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(31), 435-453.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Auistin, J. T. (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedents And Correlates. *Group and Organization Management, 25*(2), 132-153.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: The accommodation sector is a labour-intensive and synchronized production-consumption enterprise that needs manpower intensely. The enterprises in this sector should be among the most important activities of using the workforce efficiently. The psychological behaviours, constructive ideas and even constructive critical attitudes of the employees play an important role in increasing business performance, consumer loyalty and satisfaction, service quality and competitive advantage in the hospitality sector. In terms of the importance of the research; In the tourism sector, manpower, which is the main capital of accommodation businesses, has been becoming very important day by day. Employees who can be directly affected by all the positive or negative variables of a work environment need environments that support social and psychological superior performance and have the power to connect them to the profession and the institution. This research aims to determine the tendency of the organizational cynicism perceptions of individuals working in accommodation businesses on turnover intention. The sub-purpose is to reveal the attitudes regarding the dimensions of cynicism.

Literature Review: Organizational cynicism is a situation that closely affects individuals' feelings and thoughts about the organization they work for, their job performance, and whether they work or not. The existence of cynicism in organizations is proof that scepticism and scepticism are high in the organization (Diktaş & Özgeldi, 2020:13).

Organizational cynicism can be explained in three sub-dimensions as emotional, cognitive and behavioural: (1) the cognitive (belief) dimension, in which the employees think that the organizations are far from justice and honesty, (2) the emotional dimension, which includes the feelings and thoughts of the employees towards their organizations, and (3) It is a behavioural dimension that expresses employees' pessimistic, negative thoughts about the future, and their contemptuous, disparaging and critical behaviours (Dean et al., 1998:345). There are many factors that are decisive in the formation of the idea of leaving the job of the employees and the realization of this thought. These factors may be related to the work environment as well as to the employee's characteristics. In this context, in this study, the effect of organizational cynicism on turnover intention was examined with the assumption that it will have a decisive effect on the formation of turnover intention. Accommodation employees, one of the most important elements of accommodation service providers are the most valuable assets for accommodation establishments. Many factors can cause organizational cynicism, these can be an individual profession, organizational change and the role of top management (Benay, 2014). The higher the cynicism in organizations, the higher the employee's turnover intention. The lower the cynicism, the lower the turnover intention (Khan, 2014:31).

Methodology: The data obtained in the research were obtained from the questionnaires made with the face-to-face interview technique to the accommodation enterprises using the quantitative research method. The obtained data was analysed with the help of the SPSS 25 package program. The scale of organizational cynicism was developed by Dean, Brandes, and Dharwadkar (1998) in 1998, translated into Turkish by Karaca and İnce (2012), validity and reliability studies were conducted, and a 13-item scale was used. For turnover intention, the validity and reliability of the questionnaire were tested using previous studies, and a three-item scale developed by Cammann et al., (1979) and translated into Turkish by Tepeci (2005) was used. The surveys were carried out in Safranbolu district of Karabuk province. The questionnaire was collected with the convenience sampling method. The prepared questionnaire consists of 3 parts. In the first part, there are questions about the demographic characteristics of the participants, in the second part there are questions of organizational cynicism (13 questions) consisting of 5-likert type questions, and in the third part, there are questions about the turnover intention (3 questions). In the study, construct and criterion validity were determined to examine the validity of cynicism. Exploratory (EFA) factor analysis was used for construct validity. In addition, the sample size was found to be sufficient with the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)-Barlett test. The obtained data were subjected to factor analysis to determine the reliability and internal consistency of the measurement tool and Cronbach Alpha coefficients were found. Fundamental frequency analyses for the research questions and the mean analysis for the Likert type questions were carried out. Regression, correlation and ANOVA analysis were performed to determine whether there were significant differences in the responses to the organizational cynicism and turnover intention scale.

Findings: When the research findings are evaluated; The relationships between organizational cynicism and turnover intention were found to be significant. When we look at the hypothesis results and frequency averages, it has been found that there is cynicism in the employees, but it is not strong, and there is also a low level of turnover intention. Considering the frequency values, the cynicism values of the employees are higher than their turnover intention. According to the results of the study, it was determined that there is a strong positive relationship between organizational cynicism and turnover intention. Similar studies were conducted by Erbil (2013) and Güzel et al. (2010) for hotel businesses and it was found that organizational cynicism affects turnover intention. However, the effects found showed that organizational cynicism differed according to the quality of the hotel.

Conclusion: Within the scope of the study, the fact that the cynicism perception of the employees and their turnover intention low can be considered as a positive result of the fact that the businesses they work in are generally small family accommodation businesses, as the interaction between the employees and the managers is easier. The effect between organizational cynicism and leaving the job showed that the higher the cynicism in the organizations, the higher the employees' turnover intention, the lower the cynicism, the lower the turnover intention. This result shows us that preventing cynical attitudes of the employees before they occur and improving the quality of working life is important in terms of reducing the turnover intention. As a result, in the occurrence of organizational cynicism in enterprises, the fact that the type, size of the enterprises and the fact that it has a very active role in the top management of the enterprise as well as the employees should be taken into consideration and the most important task falls to the management. The research findings showed that the organizational cynicism perceptions of the employees participating in the research played a significant and positive role in the turnover intention. On the other hand, as the cognitive, emotional and behavioural cynicism perceptions of the participants increased, their intention to quit their job also increased. Through this study, it is aimed to contribute to the steps to be taken by small-scale accommodation enterprises in terms of management and organizational behaviour and to be useful in developing strategies to reduce job stress and turnover intention among service sector employees. The limited number of studies on small businesses in this area has increased the importance of this research. In addition, it is thought that it will be helpful for new studies on small-scale enterprises.