

İŞTEN AYRILMA NİYETİ, ÖRGÜTSEL SINIZM VE ÜCRET TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Ercan ÖGE

Öğretim Üyesi Doktor, İstanbul Aydın Üniversitesi, eoge@aydin.edu.tr

Mehmet ÇETİN

Öğretim Üyesi Doktor, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, mehmet.cetin@izu.edu.tr

ÖZ

İşten ayrılma niyeti birçok olumsuz tutum ve davranışın öncülü olabilecek bir kavram olmanın yanında çalışanın işten ayrılması ile sonuçlanabilecek bir sürecin de ana dinamiğidir. Bu durum işten ayrılma niyetinin öncüllerinin ve bu sonuca yol açabilecek dinamiklerin araştırılmasını önemli kılmaktadır. Bu çalışma, örgütsel davranış alanında, işletmeye karşı olumsuz tutum ve davranışların öncüllerinden biri olarak son yıllarda öne çıkan kavramlardan biri olan örgütsel sinizmin ve çalışanların aldıkları ücretten duydukları tatminin işten ayrılma niyetinin bir öncülü olarak ele alınıp alınamayacağını ve bu ilişkinin nasıl modellenebileceğini araştırmayı amaç edinir. Literatürde, ücret tatmini, sinizm ve işten ayrılma niyeti konularına yönelik ayrı ayrı ya da ikili ilişkiler halinde incelemiş pek çok çalışma olmasına karşın, bu üç kavramın ilişkisini bir arada ele alan bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Araştırmanın örneklemi İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir kargo firmasının çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmada AMOS ve SPSS analiz programları, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi ve korelasyon analizleri ile birlikte yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları çalışmanın değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ücret tatmininin ve örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini etkilediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler:İşten ayrılma niyeti, örgütsel sinizm, ücret tatmini

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN INTENTION TO QUIT ORGANIZATIONAL CYNICISM AND COMPENSATION SATISFACTION

ABSTRACT

Intention to quit may be an antecedent for several negative attitudes and behaviors and it may also serve as the fundamental dynamic of the process that may end with the resignation of the employees. In this manner, it is very crucial for the performance of the organizations. This makes the investigation of the antecedents of intention to quit and possible dynamics that may bring this result very important. This study aims to investigate if organizational cynicism, which is prevailing as an antecedent for counterproductive work behaviors towards organization in the field of organizational behavior, and the satisfaction that employees feel from the compensation they have may be considered as antecedents of intention to quit and how these relationships may be modeled. Although there are studies in the literature that investigate compensation satisfaction organizational cynicism and intention to quit separately of through bilateral relationships, there is a gap in the literature for the studies taking the relationship between the three variables together. Sample of the study is consisted from employees of a cargo firm that operates in İstanbul. AMOS and SPSS programs, confirmatory factor analysis, reliability analysis and correlation analysis with structural equation modeling (SEM) were used in the study. Findings of the study demonstrates that there are statistically significant relationships between study variables. Compensation satisfaction organizational cynicism effect intention to quit significantly.

Keywords: Intention to quit, organizational cynicism, compensation satisfaction

GİRİŞ

Organizasyonlarda yol açtığı sonuçların olumsuzluğu açısından işten ayrılma niyeti, kurumsal performans açısından yüksek öneme sahip bir çalışan tutumudur. İşten ayrılma niyetinde olan bir çalışanın organizasyonda daha sonrası için bir yatırım yapma eğilimde olmayacaktır. Bu durumdaki çalışan için mevcut kurumdaki performansı önem arz etmeyeceği için davranışlarının ve tutumlarının kurum yararına fazladan emek ve değer üretmesi daha az olasıdır. İşten ayrılma niyeti artan bir çalışan olumsuz davranışlara da başvurabilir. Bu durum işten ayrılma niyetinin ve olası öncellerinin araştırılmasını önemli hale getirmektedir.

Günümüzde çalışanın, çalışmış olduğu örgütte çalışmaya devam etmek istemesi, örgütün hedeflerini benimsemesi, çalışma koşulları değişse bile örgütün amaçları doğrultusunda ilerlemesi örgütün sürdürülebilir rekabet gücü açısından önemlidir (Koçel, 2014:534). Bu nedenle İKY alanında son yıllarda ön plana çıkan “Yetenek Yönetimi” anlayışı ile birlikte yetenekli çalışanların elde tutulması işletmelerin öncelikli konusu haline gelmiştir. Yetenek olarak ifade edilen çalışanların işten gönülsüz (iş tatminsizliği, ücret gibi) olarak ayrılmaları ayrıca iş yaşamında giderek büyük oranda yer almaya başlayan Y kuşağının sık sık iş değiştirmesi, işletmeleri üretkenlik ve verimlilikler anlamında olumsuz etkilerken, beraberinde işten ayrılma ve işten ayrılma niyeti işletmeler açısından dikkate alınması gereken bir olgu olarak ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu çalışmada işten ayrılma niyetinin olası öncelleri olarak örgütsel sinizm ve ücret tatmini ele alınmıştır.

Ücret çok yönlü bir kavram olup, sosyal ve ekonomik hayatın neredeyse tüm alanlarını etkileyebilmektedir. En kapsamlı tanımıyla ücret, istihdam karşılığında işletme tarafından çalışanlara sağlanan maddi veya maddi olmayan tüm (örgütsel) ödüller şeklinde ifade edilebilir (Uyargil vd., 2019:353) Günümüzde ücret, çalışanlar, işverenler ve devlet açısından büyük önem taşıyan bir kavram haline gelmiştir. Ücretli çalışanların, toplum içindeki yüzdesi birçok ülkede % 80’ler düzeyindedir. Dolayısıyla çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesinin en önemli unsuru olarak ücret büyük önem taşımaktadır. Ücret, çalışanların temel ihtiyaçlarının yanı sıra, refah düzeyinin belirlenmesinde de önemli bir araçtır (Topalhan, 2014:10). Çalışanların ücret düzeyi, örgütsel bağlılığı da etkileyen en önemli unsurlardan başında gelmektedir (Barutçugil, 2004:145-148). Beraberinde iş tatmini, örgütsel bağlılık veya işten ayrılma niyeti açısından ücret adaleti veya eşitliği de önem taşımaktadır (Acar, 2007:18). Ücret çalışanların işte kalıp kalmama tercihinde en önemli faktörlerden biridir (Barutçugil, 2004:145-148).

Ücret tatmini de, çalışanın beklentisi ile gerçekleşen ücret ödemesi arasındaki farkın minimum olmasıyla ortaya çıkarken (Çakır, 2006:124) çalışanların ücret tatmini, aldığı ücretten memnun olmasının yanında ücretin adil bir şekilde tespit edilmesi, diğer benzer sorumluluk ve iş yükü sahip çalışma arkadaşlarının gelirin kıyasla hakkaniyetli olması, çalışanın fazladan katkı ve performansına ücret (ya da prim) ile karşılık verilmesi ve çalışanın aldığı ücretin sürekliliğine ve tutarlılığına güven duyması ile ilgilidir (Ataay, 1985:254-255). Dolayısıyla, çalışanların ücret hakkındaki düşünceleri adil bir şekilde ise ücret tatminlerinin de beraberinde yüksek olması beklenmelidir (Luthans, 1998:114).

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma niyeti, çalışanların işletmeden ayrılma niyetine yönelik bilinçli ve temkinli bir kararı(niyeti) veya bir çalışanın işyerinden ayrılmayı düşünmesi veya planlaması (Bartlett, 1999:70; Yücel ve Demirel, 2013:162) veya “çalışanların iş koşullarından memnuniyetsiz olmaları durumunda göstermiş olduğu yıkıcı ve aktif bir eylem” olarak tanımlanmaktadır (Onay ve Kılıcı, 2011:365) Çalışanların işlerinden istifa etmelerinin öncülü işten ayrılma niyeti, düşüncesi ya da fikridir (Yücel ve Demirel, 2013:162). Çalışanların örgütlerinde memnuniyetsizlik duymaları ve işten ayrılmayı düşünmeleri işten ayrılma niyetlerinin bir göstergesi olarak düşünülebilir(Yıldırım ve diğerleri, 2014:36).

İşletmeler açısından çalışanlarının işten ayrılmaları, istemedikleri aynı zamanda da kaçınılmaz bir durum olduğu tartışma götürmez bir gerçektir. İşletmeler çoğu zaman çalışanların işten ayrılmalarını maliyetler açısından değerlendirmeyi göz ardı etmektedirler. Halbuki çalışanların işten ayrılma süreci beraberinde ayrılma, yeni alınacak çalışana yönelik işe alma, eğitim ve oryantasyon maliyetleri gibi maliyetler yaratmaktadır. İstifaların sık olduğu işletmelerin başarısı sorgulanabileceği gibi İKY süreçleri açısından (işe alım süreci, performans değerlendirme, ücretlendirme ve terfi ettirme vb. sistemlerinin) adaletsiz ya da verimsiz izlenimini verebilmektedir (Eren, 2004:276). Dolayısıyla işten ayrılmalara yönelik süreci işletmelerin doğru yönetmesi kaçınılmaz olmaktadır. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmanın öncü bir göstergesi olarak düşünülebilir. İşten ayrılma niyeti işletmeler açısından maliyet arttırıcı ve zaman kaybettirici olduğu gibi işletmedeki gruplar arasındaki sosyal ilişkileri de zedelemektedir. Çalışanın işinden henüz ayrılmamış olması ve örgütte kalarak, işletme için çalışmasının devamının sağlanması işletme maliyetleri açısından oldukça önemlidir (Poyraz ve Kama, 2008:149). Bu nedenle işten ayrılma niyetine işletmeler sadece işten ayrılma davranışına yol açacağı bakış açısıyla yaklaşmamalıdır. Hem kişisel hem de örgütsel olumsuz etkileri nedeniyle de dikkate alınması gereken önemli bir konu olduğunun bilincinde olmadıkları (Yürür ve Ünlü, 2011:88).

İşletmelerin çalışanların işten ayrılma niyetine yönelik nedenleri tespit etmesi, sorunun çözümüne yönelik önlemlerin alınmasına katkıda bulunacaktır. Literatürde işten ayrılma niyetinin etkilendiği unsurlar çevresel unsurlar, işletme içi dinamikler ve çalışanların bireysel özellikleri olarak listelenebilir (Seyfullahoğulları, 2018:53).

ÖRGÜTSEL SİNİZM

İşletmelerin rekabet avantajlarını koruyabilir konumda kalmaları değişime adapte olabilmelerine bağlıdır. Sinizm ise çalışanların bu adaptasyon için gereken değişim süreçlerinde olumsuz tutum geliştirmelerine ve kuruma ve sürece duydukları güvensizlikle değişimin önünde bir engel teşkil etmelerine yol açar. Sinizm çalışanların hem kendilerini hem de kurumu olumlu bir değişimden gelişimden alıkoyması ile sonuçlanabilir. Organizasyonların bu türden çalışan yaklaşımlarını tespit etmesi ve etkili bir şekilde müdahil olabilmesi yüksek önem arz etmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 284). Sinizm, köklü ve eski bir kavram olmakla birlikte

kavram üzerine yapılan çalışmaların ivme kazanması ve kavramın popülerleşmesi yakın zamanda gerçekleşmiştir (Kutunis ve Dikili, 2010:271).

Sinizm, kökeninde insan doğasına dair negatif tutum ve anlayış ile kendini gösteren, süreğen ve genel bir kişilik eğilimidir (Abraham, 2000:270;akt.Tokgöz ve Yılmaz, 2008:285). Kişisel karakteristik özellikler sinizmi belirlerken örgütsel sinizmin temelinde çalışmada ilgili algı ve yaklaşımları oluşturan kurumsal dinamikler yer almaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:285).

Örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren kuruma ve kurumu oluşturan unsurlara karşı olumsuz duygular, umutsuzluk, güvensizlik ve bunlardan kaynaklanan eleştirel ve küçümseyici davranışlar ve kurumun tutarsızlığına ilişkin algı ile kendini gösteren bir olgudur (Dean ve diğerleri, 1998; Andersson, 1996:1397-1398).

ÜCRET TATMİNİ, SINİZM VE İŞTEN AYRILMA İLİŞKİSİ

Sinizm, genelde bireyin kendisinden kaynaklanan bir durum olsa da örgütsel sinizm işletmenin birçok uygulamalarından yani örgütsel unsurlarından kaynaklanabilir. Sinik davranışların çalışanlar açısından örgütsel bağlılığı azaltıcı, iş motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyici, çalışanların iş tatminlerini yok edici etkileri mevcuttur. Ayrıca örgütsel yapılar içerisinde, örgüte yabancılaşma, örgüte güvensizlik, yüksek iş gören devir hızı gibi olumsuz sonuçlar da sinik davranışların örgütsel sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Akdağ, 2016:804).

Summers ve Hendrix (1991), ücret adaletine yönelik algılamının ücret tatminini olumlu etkilediğini ve örgütsel bağlılığı arttırarak işten ayrılmaları azalttığı benzer şekilde ücret adaletsizliği algısının ücret tatminini, ücret tatmininin de iş tatminini olumsuz yönde etkilediğini ve böylece örgütsel bağlılığı azalttığını ve örgütsel bağlılığı azaltarak işten ayrılma niyetini ortaya çıkararak personel devir oranını arttırdığını belirlemişlerdir

İşten ayrılma ile ücret arasındaki ilişkiye bakıldığında, işten ayrılma ücret adaletsizliğinin davranışsal sonuçlarından birisidir. Adams (1965) göre çalışanlar adil olmayan uygulamaların varlığı durumunda organizasyonu terk ederek durumla baş etme eğilimindeyse veya başka bir işletmeye gitmeyi çözüm olarak görüyorsa çalışanın işten ayrılma eğilimi(niyeti) de yüksek olacaktır (Aktaran: Çakır, 2006: 15). Diğer bir ifadeyle söylemek istersek çalışanların ücrete yönelik tatminlerinin olmayışı veya ücret adaletsizliğine yönelik olumsuz algıları kendilerini sinik davranışlara yöneltmekte ve işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır.

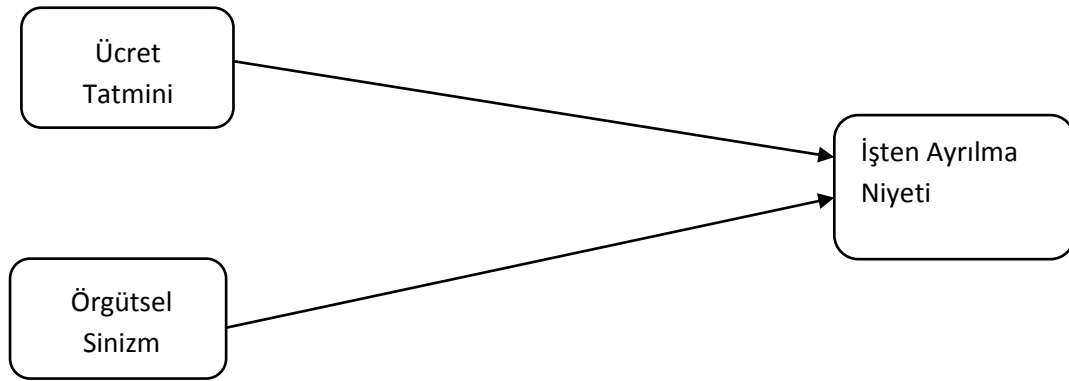
Andersson ve Bateman (1997) yaptıkları çalışmada sinizmin ortaya çıkmasında rol oynayan etkenlerin başında kurumda çalışan lider kadrosu ile yöneticilik görevi olmayanlar arasındaki farktan kaynaklandığını belirtmişlerdir. Andersson ve Bateman (1997) yaptıkları çalışmada bireylerin aldıkları ücretler arasındaki farkların genişlemesi ile kurumsal adalet algılarının azaldığını ve bu durumun sinizm seviyelerini arttırdığını bulmuşlardır. Yani çalışanların ücretlerinin adaletsiz olduğu algısı sinizmi tetikleyebileceği beklenebilir.

Polat ve Meydan (2010)'da, yaptıkları çalışmada, çalışanların sinik davranışları arttıkça, işten ayrılma niyetlerinde de bir artış olacağı sonucuna ortaya koymuşlardır. Khan (2014), Pakistan'da bankacılık sektöründe yapmış olduğu çalışma ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkeni arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan çalışma neticesinde sonucunda iki değişkenin birbiriyle pozitif bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Yalçın (2017)'da, aynı şekilde örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmada da işten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel sinizm, çalışanın çalıştığı işletmeye ilişkin olumsuz bir tutuma dönüşebilir. Aynı zamanda bu olumsuz tutum olumsuz bazı davranışlara da öncüllük etmektedir. Çalışanın örgütsel sinizme ve olumsuz tutum ve davranışlara yönelmesinin sebeplerinden biri de emeğinin ve katkılarının karşısında aldığı ücrete dair algısıdır. Adil bir ücret alamadığını düşünen çalışanın işletmeye karşı olumsuz bir tutum içine girmesi ve beraberinde işten ayrılma niyetinin artması kaçınılmaz olmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşmuştur:

Hipotez 1: Katılımcıların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 2: Katılımcıların ücret tatmini algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde olumsuz yönde ve anlamlı etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada katılımcıların ücret tatmini algılarını ölçmek üzere Heneman ve Schwab (1985) tarafından geliştirilen ve Ergüney (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan ücret tatmini ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek, ücret düzeyi tatmini, ücret yapısı tatmini, ücret artışları tatmini alt boyutlarından oluşmaktadır. Brandes ve arkadaşları (1999)'ın geliştirdiği, Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel sinizm ölçeği ile katılımcıların örgütsel sinizm algı düzeyleri ölçülmüştür. Ölçek, bilişsel sinizm,

duyuşsal sinizm, davranışsal sinizm alt boyutlarından oluşmaktadı. Ölçekler ve alt boyutları yüksek güvenilirlik skorları bulunmuştur. Anketler çevrimiçi olarak ve elle dağıtılmıştır. Araştırmada AMOS ve SPSS istatistiki analiz programları kullanılmıştır. Doğrulatoryıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi ile ölçüm modelinin uyumu ve güvenilirliği test edilmiştir. Doğrulatoryıcı faktör analizi, ölçüm modelinin ölçeğin orijinalindeki boyutlandırmaya ve içeriğe uyumu çeşitli uyum indekslerini hesaplayarak sınamaktadır. Güvenilirlik analizi ile ise hesaplanan boyut ve ölçekler için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Korelasyon analizleri ve yapısal eşitlik modeli ile çalışmanın değişkenleri arasındaki bağın niteliği saptanmaya çalışılmıştır. Korelasyon analizleri ölçülen kavramlar arasındaki ilişkileri saptamayı amaçlarken, yapısal eşitlik modeli çalışmanın bağımsız değişkeninin bağımlı değişkeni üzerindeki etkisini ve bu etkinin yönünü ve kuvvetini saptamayı amaçlamıştır.

Araştırmanın Örneklemi

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	51	31.5
	Erkek	111	68.5
Medeni Hal	Evli	111	68.5
	Bekar	51	31.5
Eğitim	Lise	67	41,4
	MYO	26	16,0
	Üniversite	57	35,2
	Yüksek Lisans	10	6,2
	Doktora	2	1,2

Araştırmanın örneklemini İstanbul'da faaliyet gösteren bir kargo firmasının çalışanları oluşturmaktadır. Örneklemin demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 1'de özetlenmiştir. Katılımcıların % 31.5'i kadın olup 68.5'i evlidir. Örneklemin 41,4'ünü lise mezunları oluşturmakla birlikte % 42,6'sı üniversite ve üzeri bir eğitim seviyesindedir.

Tablo 2. Örneklemin Yaş ve Kıdeme Dair Betimleyici İstatistikleri

	N	Min	Mak	Ort	S.S
Yaş	162	21	55	32,98	6,993
Toplam Kıdem	162	1	15	4,91	3,302

Katılımcıların 21 ila 55 yaş aralığında olduğu ve yaş ortalamalarının 33 olduğu görölmektedir. Toplam kıdemleri ise 1 ila 15 yıl arasında değişmekte olup ortalama 5 yıl kadardır (Tablo 2).

SONUÇLAR

Çalışmanın 1’den fazla ifade içeren ölçekleri için doğrulayıcı faktör analizi yapılarak kavramların faktör yapılarının literatürdeki gibi doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeği için uyum indekslerinin χ^2/df ; 2,55, RMSEA;0,098, CFI;0,90, IFI;0,90, TLI;0,85 olarak bulunmuştur (Tablo 3). Ücret Tatmini Ölçeği için uyum indekslerinin χ^2/df ; 2,31, RMSEA;0,09, CFI;0,95, IFI;0,94, TLI;0,92 olarak bulunmuştur (Tablo 3). Ölçeklerin uyum indekslerinin kabul edilebilir seviyelerde olduğu söylenebilir (Meydan ve Şeşen, 2015:37). Ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirlik skorlarının (Cronbach’s Alpha) .60’ın üstünde olması da faktör yapısının güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Uyum İndeksleri

	χ^2/df	CFI	IFI	TLI	RMSEA
1. Örgütsel Sinizm Ölçeği	2,55	.90	.90	.85	0.098
2. Ücret Tatmini Ölçeği	2,31	.95	.94	.92	0.090

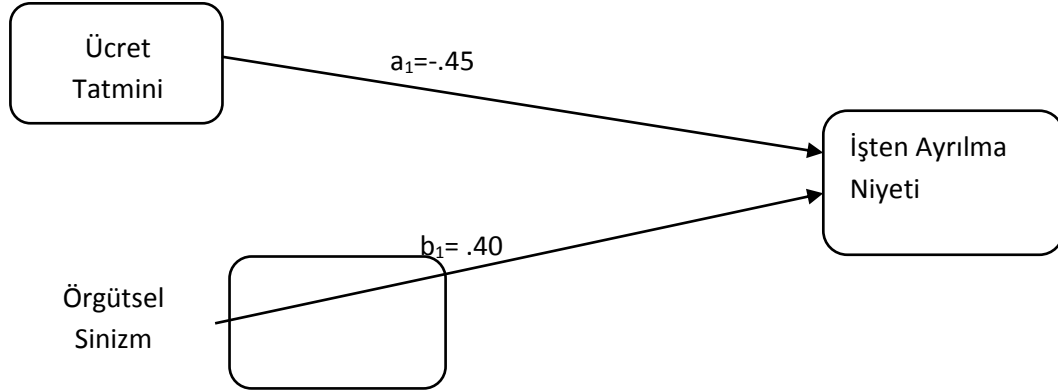
Tablo 4. Betimleyici İstatistikler, Güvenilirlik Skorları ve Çalışmanın Değişkenleri Arası Korelasyonlar

	1	2	3	4	5	6	7	8	M	SD	α
1. İşten Ayrılma Niyeti	1								2,07	1.00	-
2. Örgütsel Sinizm	,270	1							2,89	0.81	.82
3. Ücret Tatmini	-,381	,130	1						2,74	0.95	.90
4. Ücret Düzeyi Tatmini	-,272	,131	,892	1					2,80	1.12	.61
5. Ücret Yapı/Yön. Tatmini	-,375	,099	,912	,721	1				2,69	1.04	.80
6. Ücret Artışları Tatmini	-,384	,120	,886	,661	,736	1			2,73	1.02	.81
7. Bilişsel Sinizm	,340	,768	-,110	- ,063	-,112	-,125	1		3,05	0.95	.70

8. Duyuşsal Sinizm	,087	,850	,155	,109	,139	,174	,433	,1	2,73	1.09	.74
9. Davranışsal Sinizm	,257	,837	,277	,284	,216	,242	,474	,609	2,91	0.91	.63

.154 ve .216 arası korelasyonlar .05 seviyesinde; .216 ve üstü korelasyonlar .01 seviyesinde anlamlıdır.

Çalışmanın ölçümlenen kavramları ve alt boyutları aralarındaki ilişkileri saptamak amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bu ilişki örgütsel sinizm kavramının bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutları için de geçerlidir. Duyuşsal sinizmin işten ayrılma niyeti ile anlamlı ilişki göstermediği bulunmuştur. Ücret tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz yönde ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu ilişki ücret tatmininin tüm alt boyutları için de doğrulanmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarının çalışmanın hipotezlerini destekler nitelikte olduğu söylenebilir.



Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli Sonucu

Çalışmanın bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken üzerindeki etkisini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli (YEM) kurulmuştur. Analiz sonuçlarına göre ücret tatminin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği ($b = -445$, $p < 0.01$) örgütsel sinizmin ise pozitif yönde etkilediği ($b = 403$, $p < 0.01$) görülmüştür (Tablo 5 ve Şekil2).

Tablo 5. Regresyon Değerleri

			Tahmin	S.H.	C.R.	P
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Örgütsel Sinizm	,403	,085	4,719	***
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Ücret Tatmini	-,445	,073	-6,143	***

SONUÇ VE TARTIŞMA

İşten ayrılma niyeti, çıktılarının elzemliği ve olumsuzluğu göz önüne alındığında kurumlarda azaltılmasının kurumsal performans açısından yüksek önem arz ettiği bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İşten ayrılma niyeti artan çalışanın kurumda kendisi için gelecek görmemesi ve planlamamasına bu da bireysel ve kurumsal performans için fazladan hatta bazı durumlarda yeterli gayreti göstermemesine yol açabilir. İşten ayrılma niyeti artan bir çalışanın üretim karşıtı davranışlara girişme ihtimali ve eğilimi artabilir. Tüm bunlar işten ayrılma niyetinin öncellerinin çalışılmasını önemli hale getirmektedir. Bu çalışmada işten ayrılma niyetinin olası öncelleri olarak örgütsel sinizm ve ücret tatmini ele alınmıştır. Çalışmanın bulguları çalışmanın önermelerini doğrular niteliktedir. Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini arttırdığı ücret tatmininin ise işten ayrılma niyetini azalttığı bulunmuştur. Bu bulgular Torun (2016) ve Seçkin ve Çoban (2017)'nin bulgularını destekler niteliktedir. Araştırmanın sonuçları yöneticiler ve araştırmacılar için önemli öneriler içermektedir. Yöneticiler örgütsel sinizmi azaltmak yönündeki gayretleri ile işten ayrılma niyetini azaltabilirler. Liderlik çabaları ve insan kaynakları uygulamaları ile daha yüksek bir güven iklimi inşa etmek, şeffaflık ve hesap verebilirliği arttırmak örgütsel sinizm ve dolayısı ile işten ayrılma niyetini azaltabilir. Ücret yönetimi ve performans değerlendirme sistemlerinin adil ve etkili kurulması, çalışanların ücret tatmininin önemsenmesi ve doğru yönetilmesi işten ayrılma niyeti ile baş etme noktasında yöneticilere avantajlar sağlayabilir. Çalışmanın araştırma soruları başka örneklerde de sınanarak ve saptanan ilişkilerdeki olası aracı ve düzenleyici değişkenler modele dahil edilerek örgütsel sinizm, ücret tatmini ve işten ayrılma niyetinin arasındaki ilişkilerin daha çok aydınlatılması sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism Bases and Consequences", *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Acar, A.C. (2007). *İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama*, Literatür Yayınları, İstanbul
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Akdağ, G. (2016). "Sinik Davranışlar", *Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü*, Ed: P.Kanten ve S.Kanten, Nobel Yayıncılık
- 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*, 18. 5, 449- 469.
- Ataay, İ. D. (1985). *Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri*, Banksis Yayınları, No:10, İstanbul
- Bartlett, K. R. (1999). The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field. *The Degree of Doctor of Philosophy*, The University of Illinois, Urbana
- Barutçugil İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul s,145-148.)

- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W., (1999), Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Çakır, Ö. (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkiler*, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Temmuz, Ankara.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review* 23 (2), 341-352.
- Eren, E. (2004). *Yönetim Psikolojisi Ve Örgütsel Davranış*. Ankara: Beta Basım Yayın
- Ergüney, Ö. (2006) “Ücret Tatmininin İşgören Tatmini ile İlişkisi ve Bir Uygulama”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi.
- Heneman, H.G. III, ve Schwab, D.P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*. Vol. 20: 129-141.
- 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 and Economics Research Journal*, 3(3).
- 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
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*, (15. b.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Kutunis, R.Ö. ve Dikili, A. (2010). “Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinizm”, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Ed: Derya Ergun Gözler, Ekin Yayınevi.
- Luthans, F. (1998) *Organizational Behavior*, Irwin McGraw-Hill U.S.A.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. Ankara: Detay yayıncılık.
- Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011). “İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşlılar”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Polat, M. ve Meydan C. H. (2010), Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1), s. 145-172.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 143-164.
- Seçkin, Ş. N.ve Çoban, R. (2017). Ücret Düzeyinden Tatmin, İşte Kalma Niyeti ve Yaşam Tatmini İlişkisinde Algılanan Alternatif İş Fırsatlarının Düzenleyici Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 134-148.
- Seyfullahoğulları, Ç.A. (2018). *İşten Ayrılma Niyeti*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Summers, T. P. ve Hendrix W. H. (1991). Modeling The Role of Pay Equity Perceptions: A Field Study, *Journal of Occupational Psychology*, 64, 145-157.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:8, Sayı:2, 283-305
- Topalhan, T. (2014). *Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları*, Matser Ofset.

- Torun, Y. (2016). *Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma.*
- Uyargil, C. ve diğerleri (2019). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 9. Baskı, Beta Yayıncılık.
- Yalçın, U. (2017). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Yücel, İ. ve DemirelY. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerinde Etkisi: "Başka Bir Yol Daha Olmalı!" *Ataturk University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 27.2, 159- 177.
- Yürür, Ü. ve Ünlü, O. (2011). "Duygusal Emek, Duygusal Tükenme Ve İşten Ayrılma Niyeti", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, sayı:13(2), s.81-104.