

Örgütsel Sinizm ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Farkı (Relationship between Organizational Cynicism and Intention to Quit: The Difference between Public and Private Sector)

Uğur DEMİRCİ^a, Mehmet Ali TEKİNER^b

^aEmniyet Genel Müdürlüğü, Özel Güvenlik Daire Başkanlığı, Ankara, Türkiye. ugurdemirci@yahoo.com

^bPolis Akademisi Başkanlığı, Ankara, Türkiye. malitekiner@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Örgütsel sinizm İşten ayrılma niyeti İstihdam şekli Özel güvenlik Gönderilme Tarihi 19 Mayıs 2019 Revizyon Tarihi 17 Eylül 2019 Kabul Tarihi 20 Eylül 2019	Amaç- Bu araştırmanın temel amacı kamu ve özel sektördeki örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ilişkisini karşılaştırmaktır. Yöntem- Araştırmanın evrenini Ankara'da çalışan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmada tesadüfi örneklem kullanılmıştır. Uygulanan anket neticesinde analize uygun 2249 veri elde edilmiştir. Araştırmada Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm Ölçeği ile Scott ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Veri analizinde t-Testi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Bulgular- Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğu, bu ilişkinin özel güvenlik görevlilerinin istihdam şekillerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Tartışma- Araştırma sonuçları özel sektörde istihdam edilen özel güvenlik görevlileri için örgütsel sinizm algısının işten ayrılma niyeti üzerinde daha etkili olduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizmle mücadele yöntemleri belirtilmiştir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Organizational cynicism Intention to quit Employment type Private security Received 19 May 2019 Revised 17 September 2019 Accepted 20 September 2019	Purpose- The main purpose of this study is to compare the relationship between organizational cynicism and intention to quit of public and private sector. Design/methodology/approach- The population of the study includes the private security officers working in Ankara. Random sampling is conducted in the study. As a result of questionnaires, 2249 data were found analyzable. In this study, the Organizational Cynicism Scale developed by Brandes, Dhalwadkar and Dean (1999) and Intention to Quit Scale developed by Scott et al (1999) was used. T-Test and Regression analysis was used in data analysis. Findings- According to the result of the study, it was revealed that there is a positive relationship between organizational cynicism and intent to quit, and the relationship between them differs according to private security officers' employment type.
Article Classification: Research Article	Discussion- Research results show that the perception of organizational cynicism is more effective on the intention to quit for private security officers employed in the private sector. Ways of struggling with organizational cynicism are indicated.

1.GİRİŞ

Türkiye'de her geçen gün daha çok büyüyerek biraz daha fazla istihdam sağlayan özel güvenlik sektöründe işgücü devir oranının yüksek olduğu bilinmektedir (TOBB, 2014). İş gücü devir oranının yüksek olması sektörde faaliyet gösteren unsurların elindeki yetkin personelin kaybedilmesi, bunun neticesi olarak da zaman ve maliyet kayıpları ile sonuçlanabilmektedir. En nihayetinde ise, insan unsurunun çok önemli olduğu bir hizmet sektörü olan özel güvenlik alanındaki sektör unsurları açısından uzun dönemli rekabet avantajlarının kaybedilmesiyle sonuçlanabilmektedir. Bu nedenle sektördeki iş gücü devir oranının düşürülmesi için gerekli önlemlerin alınması önem arz etmektedir. İşten ayrılma niyeti ve gerçek işten ayrılma arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır (Mobley, 1982). İşten ayrılma davranışı öncesinde bireyde işten ayrılma fikri oluşmaktadır (Zeytinoglu vd., 2007: 34). Bu açıdan işten ayrılma niyeti, iş gücü devir oranını düşürmek isteyen örgüt yöneticilerinin üzerinde hassasiyetle durması gereken bir tutumdur.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Demirci, U., Tekiner, M. A. (2019). Örgütsel Sinizm ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Farkı, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 2306-2321.

Çalışanları işte tutabilmek ve personel devir oranını düşürebilmek için önce işten ayrılmalara sebep olan etmenlerin gerçekçi olarak analiz edilmesi gerekir (Ongori, 2007; Mafini ve Dubihlela, 2013). Bu etmenlerden birisi olan işten ayrılma niyetini de çevresel, örgütsel ve bireysel faktörlerin etkilediği bilinmektedir (Aypar vd., 2018: 117). Alan yazında örgütsel sinizm, işten ayrılma niyetini etkileyen bu faktörlerden birisi olarak gösterilmektedir. Kısaca çalışanların örgütlerine karşı yönelttikleri olumsuz tutumlar olarak tanımlanabilecek örgütsel sinizmin yükselen işten ayrılma niyetinin dışında örgütlerin etkinlik ve verimliliğini düşüren birçok unsura da sebep olduğu bilinmektedir. Bu nedenle örgütsel sinizm de örgütler açısından ayrıca üzerinde durulması gereken bir faktör olarak görünmektedir.

Özel güvenlik görevlileri Türkiye’de hem kamuda hem de özel sektörde istihdam edilmektedir. Alan yazında istihdam yerlerinin (Kamu-özel) işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğunu belirten araştırmalar bulunmaktadır. Ancak istihdam yerlerinin bu iki değişken üzerinde etkili olmadığını ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur. Bu araştırma “İstihdam yerleri örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili midir?”, “Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki var mıdır?” ve eğer var ise “İstihdam yerleri örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye etkili midir?” sorularına cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde elde edilen verinin analizi sonucunda örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunduğu ve örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin istihdam şekillerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Türkiye’de özel güvenlik sektörünün durumu anlatılarak örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti açıklanmıştır. Ayrıca bu bölümde araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin gerekçeleri ifade edilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler yer almakla birlikte üçüncü bölümde araştırma hipotezlerine ilişkin bulgular ile analizlere yer verilmiştir. Son bölümde ise analiz sonuçları tartışılarak araştırmacılara ve uygulamacılara öneriler getirilmiştir. Araştırmanın kısıtları da bu bölümde sunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Türkiye’de özel güvenlik

Özel güvenlik sektörü dünyada her geçen gün büyüyen ve bu büyümeyle birlikte daha fazla istihdam sağlayan bir sektördür. 2017 yılı itibariyle 180 milyar dolarlık büyüklüğü bulunan sektörün 2020 yılında 240 milyar dolarlık büyüklüğe erişeceği değerlendirilmektedir (Guardian, 2107). Türkiye’de de dünyadaki bu gelişmeye paralel olarak sektör büyümeye devam etmektedir. Türkiye’de 2004 yılında 15 olan özel güvenlik şirketi sayısı 2018 yılında 1429’a, 57.855 olan özel güvenlik kimlik kartı sahibi sayısı 1.122.225’e ulaşmıştır. 2018 Ekim ayı itibariyle Türkiye’de faal çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı 312.244’tür (Demirci, 2019). Bununla birlikte sektörün Türkiye’deki büyüklüğü 3 milyar Euro’dan fazladır (COESS, 2015).

Türkiye’de özel güvenlik sektörünün asıl büyümeye başlaması 2004 yılında çıkarılan 5188 sayılı “Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun” ile olmuştur. Bu kanun öncesinde her ne kadar özel güvenlik olgusu Türkiye’de faaliyette ise de, sadece bazı önemli devlet kurumların korunmaları amacıyla oluşturulmuştu. Ancak, 1981 yılında çıkarılan 2495 sayılı “Bazı Kurum ve Kuruluşlarının Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun” kapsamında faaliyetlerini sürdüren sektör unsurlarının, ortaya çıkan özel güvenlik talebini karşılayamadığına dair tartışmalar başlamıştır (Gülcü, 2002). Bunun sonucu olarak da 2004 yılında yapılan yeni kanun düzenlemesi sonrasında sektör büyüme eğilimine girmiştir.

5188 sayılı Kanuna göre özel güvenlik izni bulunan bir yerde iki şekilde özel güvenlik hizmeti sağlanabilmektedir. Birincisi özel güvenlik görevlilerinin, özel güvenlik izni talep edenlerin kendi bünyesinde çalışması şeklindedir. Birim adı verilen bu yerlerde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin özlük hakları ve Kanuna ilişkin zorunlulukları istihdam eden kişi, kurum veya kuruluşa ait olmaktadır. Öteki yöntem ise özel güvenlik izni almak isteyen kişi, kurum veya kuruluşun bu hizmeti, İçişleri Bakanlığı’ndan belge almış olan özel güvenlik şirketlerinden hizmet alması yoludur. Bu yöntemde 5188 sayılı Kanun çerçevesindeki iş ve işlemler ile özel güvenlik görevlilerinin özlük hakları özel güvenlik şirketleri sorumluluğundadır. Bununla birlikte özel güvenlik görevlileri kamuda da görevlendirilebilmektedir. 5188 sayılı Kanunda 2018 yılında çıkartılan 696 sayılı KHK ile yapılan değişikliğe istinaden kamu ancak bu hizmeti kendi bünyelerinde kuracakları birimler vasıtasıyla sağlayabilmektedirler. Burada görevlendirilen özel güvenlik görevlileri işçi statüsünde görev yapmaktadırlar. Aynı KHK bunun istisnasını belediyelere tanımıştır. Belediyeler özel

güvenlik hizmetini kendi kurmuş oldukları şirketler üzerinden alabilmektedirler. Ancak bu belediye şirketleri dışarıya hizmet verememektedirler. Bu bağlamda Türkiye’de dört farklı istihdam şekli ortaya çıkmaktadır: 1-Kamu birim, 2-Kamu hizmet alımı, 3-Özel birim, 4-Özel hizmet alımı (Demirci, 2019).

2.2. İşten ayrılma niyeti

Örgütte belli bir dönemde çalışanların herhangi bir nedenle işten ayrılmaları veya çıkarılmaları sonucunda yerlerine başka çalışanların alınması neticesinde oluşan işgücü hareketliliği iş gücü devir oranı olarak tanımlanmaktadır (Türker, 1995: 11). Bu devir çalışanların kendi istekleriyle oluştuğunda gönüllü devir oranı; örgüt tarafından karar verildiğinde gönülsüz devir oranı şeklinde adlandırılmaktadır (Price ve Mueller, 1981; Cesur, 1998). Çalışanın gönüllü olarak işten ayrılması, çoğunlukla örgüte yararı varken farklı bireysel ve örgütsel negatif unsurlar neticesinde meydana gelebildiğinden, örgütler açısından zararlı sonuçlar doğurma potansiyeli oluşturabilmektedir. Bu nedenle örgütler gönüllü devir oranının önlenmesine ilişkin tedbirleri almaya çalışmaktadırlar.

Alan yazında gerçek işten ayrılma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki tespit eden araştırmalar mevcuttur (Mobley, 1982; Steel ve Ovalle, 1984). İşten ayrılma niyeti bireylerin çalışma şartlarından doyum sağlayamamaları sebebiyle sergiledikleri negatif bir eylem olarak tanımlanabilir (Rusbelt vd., 1988: 599). Tett ve Meyer (1993: 262) bu niyetin bilinçli ve kasten örgütten ayrılma isteği olduğunu belirtmektedir. Ancak bu niyetin oluşabilmesi için çevresel, işe ilişkin ve kişisel olmak üzere birçok faktör etkili olabilmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986).

Alan yazın incelendiğinde işten ayrılma niyetini etkileyen birçok iş tutumunun da bulunduğu anlaşılmaktadır. İş doyumunu (Demirci, 2019; Altay, 2018; Yıldız, 2014; Lam vd., 2001), stress (Yenihan vd., 2014; Elangovan, 2001), örgütsel adalet (Dirik vd., 2016; Örucü ve Avşarlıoğlu, 2013), tükenmişlik (Çalışkan ve Pekkan, 2019; Sağlam Arı vd., 2010), kinizm (Lee, 2011), örgütsel özdeşleşme (Turgut vd., 2017; Turunç ve Çelik, 2010), örgütsel bağlılık (Tolay, 2008; Wasti, 2005), iş aile iklimi (O’Neill, vd., 2009), çalışma yaşam kalitesi (Lee, vd., 2015), örgütsel öğrenme (Emami vd., 2012; Avcı ve Küçükusta, 2009), örgüte duyulan güvensizlik ve işinden tatmin olmama (Yazıcıoğlu, 2009) ve işyeri zorbalığı (Serçeoğlu vd., 2016) işten ayrılma niyetini etkileyen iş tutumlarına örnek olarak sayılabilir. Örgütsel sinizm de işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu tespit edilen iş tutumlarından birisidir (Batholomev ve Onuoha, 2018; Beheri vd., 2018; Yalçın, 2017; Yasım ve Uğur, 2016; Khan, 2014).

Ayrıca alan yazında istihdam yerlerine (Kamu-Özel) göre işten ayrılma niyetinin farklılaşıp farklılaşmadığını test eden çalışmalar da bulunmaktadır (Demirci, 2019; Sipahi ve Kartal, 2018; Çelik ve Yıldız, 2018; Kitapçı vd., 2014; Olowokere vd., 2014; Wang vd., 2012). Ancak bunların sonuçları birbirleriyle örtüşmemektedir. Bunlardan birinde Demirci (2019) kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin özel sektörde çalışanlarınkinden düşük olduğunu tespit etmiştir. Aynı şekilde Wang ve arkadaşları (2012) da kamuda çalışanların daha düşük işten ayrılma niyetine sahip olduklarını tespit etmiştir. Çelik ve Yıldız (2018) ise kamuda istihdam edilen hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin özelde çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Tüm bunlardan farklı olarak Sipahi ve Kartal (2018) yapmış oldukları araştırmada kamudaki ve özel sektördeki çalışanlarının işten ayrılma niyeti düzeylerinde yüksek farklılık tespit edememişlerdir.

Bu alan yazın taraması neticesi ulaşılan kanaatle araştırmanın birinci hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H₁. Kamu ve özel sektörde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinde anlamlı fark vardır.

2.3. Örgütsel sinizm

Tarihsel olarak M.Ö. 4. Yüzyıldaki sinik okula kadar dayanan sinizm, günümüzde örgüt yöneticileri ve politikacılar tarafından tartışılan, akademisyenler tarafından ise giderek yaygınlaştığı kabul edilerek anlamaya ve açıklanmaya çalışılan bir olgu olmaya başlamıştır (James, 2005). Sinizmin kuşku duyma, şüphelenme, güven duymama, kötümser olma gibi anlamları bulunmakla birlikte aslen “kusur bulan, zor beğenen ve eleştiren kişi” şeklindeki ifadenin kavramın asıl anlamını daha net ortaya koyabildiği ifade edilebilir (Eaton, 2000).

Örgüte karşı açık veya gizli biçimde yöneltilen sert eleştirileri, olumsuz duygu ve inançları ifade etmek üzere kullanılan (Pelit ve Pelit, 2014:81) örgütsel sinizm kavramı Dean ve arkadaşları (1998) tarafından bir tutum olarak tanımlanmıştır. Dean ve arkadaşları (1998) örgütsel sinizm kavramını örgüt çalışanlarının, kişi, grup, örgüt, ideoloji, sosyal yetenekler ya da kurumlara karşı geliştirdikleri olumsuz tutumlar olarak tanımlamışlardır. Abraham (2000) sinizmin temelinde doğruluk, adalet, dürüstlük ve samimiyet duygularının bulunmaması olduğunu ifade ederek sinik çalışanların sürekli şikayet etmek, örgüte ve çalışma arkadaşlarına karşı küçümseyen tavır içerisinde olmak, örgütleri tarafından kandırıldıkları duygusuna sahip olmak ve başarısızlıklar neticesinde hayal kırıklığına uğramak gibi özelliklere sahip olduklarını ifade etmektedir.

Alan yazın incelendiğinde örgütsel sinizmi anlamak ve açıklamak üzere bir çok çalışma yapıldığı ve bu çalışmalar kapsamında çeşitli ölçekler geliştirildiği görülmektedir (Kanter ve Mirvis, 1991; Wrigtsman, 1992; Brandes, 1997; Brandes vd., 1999; Eaton, 2000). Bunların arasından Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen ölçeğin sıklıkla kullanıldığı görülmektedir (Kocaoğlu ve İnce, 2012:82). Brandes ve arkadaşları (1999) örgütsel sinizmi "Bilişsel", "Duygusal" ve "Davranışsal" olmak üzere üç boyut altında toplamışlardır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, çalışanlarda örgütlerine ilişkin adalet, dürüstlük ve samimiyet prensiplerinin olmadığı düşüncesinin bulunmasını ifade etmektedir. Duygusal boyutu, çalışanların örgütlerine ilişkin çeşitli olumsuz duygular beslemesidir. Davranışsal boyut ise çalışanların bilişsel ve duygusal olarak hissettiklerini davranışlarına yansıtarak örgütlerine ilişkin olumsuz davranışlar sergilemeleri olarak belirtilebilir. Bu bağlamda örgütsel sinizm bilişsel, duygusal ve davranışsal eğilimlerin birleşiminden oluşan bir tutum şeklinde kavramsallaştırılmıştır (Dean vd., 1998; 345-346).

Örgütsel sinizme sebep olan etmenlerin alan yazında bireysel ve örgütsel olarak iki başlık altında ele alındığı görülmektedir. Medeni durum (Kanter ve Mervis, 1989), yaş, cinsiyet (Mirvis ve Kanter, 1991), eğitim düzeyi (Fero, 2005) ve hizmet süresi (James, 2005) bireysel etmenler olarak; kurumsallaşmış örgütsel ikiyüzlülük (Fleming, 2005), yönetim becerilerinde yetersizlik (Andersson ve Bateman, 1997), başarısız değişim teşebbüslerinin yaşanmış olması (Wanous vd., 2000), işin anlamsızlığı (Cartwright ve Holmes, 2006), lider-üye etkileşim kalitesinin düşüklüğü (Bommer vd., 2005), algılanan amir desteği (Cole vd., 2006), örgütsel adaletsizlik (Özler vd., 2010) ve psikolojik sözleşme ihlali (Abraham, 2000) ise örgütsel etmenler arasında sayılabilir.

Alan yazın incelendiğinde örgütsel sinizmin çalışanlarda psikolojik ve fizyolojik bozukluklar oluşmasına sebep olduğu (Pelit ve Pelit, 2014), çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarında düşüşe sebep olduğu (Abraham, 2000; Tekiner ve Tavas, 2016; Kudo vd., 2016), örgüte karşı şüphe, inançsızlık ve hor görme davranışlarını artırdığı (Kanter ve Mirvis, 1989), öz saygının azalmasına sebep olduğu (Fleming, 2005), örgütsel vatandaşlık davranışının düşmesine sebep olduğu (Kabataş, 2010), sabotaj, hırsızlık ve dolandırıcılığın artmasına, kurallara uymama davranışına, örgütsel değişim için gösterilen çabada eksilmeye ve lidere olan güvenin azalmasına sebep olduğu (Kalağan, 2009) yabancılaşmaya (Arabacı, 2010) ve tükenmişliğe (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003) sebep olduğunu ortaya koyan araştırmaların bulunduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca alan yazında örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti (Batholomev ve Onuoha, 2018; Beheri vd., 2018; Yalçın, 2017; Khan, 2014) arasında ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur.

Alan yazında istihdam yerlerinin örgütsel sinizm üzerinde etkili olup olmadığını ortaya koymaya çalışan araştırmalar da mevcuttur (Bulut, 2018; Korkut ve Aslan, 2016; Tekin ve Bedük, 2015). Ancak bunların sonuçları tutarlılık göstermemektedir. Bulut (2018) bir iletişim firmasının beyaz ve mavi yakalı çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinde bir fark tespit edememişken, Korkut ve Aslan (2016) kamuda çalışan öğretmenlerin daha yüksek sinizm seviyesine sahip olduğunu tespit etmiştir. Tekin ve Bedük de (2015) kamu ve özel hastane çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların genel örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı bir fark tespit edememişken, kamu hastanelerinde çalışanların örgütsel sinizmin alt boyutlarından duygusal sinizm düzeylerini özel hastane çalışanlarından daha yüksek tespit etmiştir.

Tüm bu alan yazın incelemesi neticesinde ulaşılan kanaatle araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₂. Kamu ve özel sektörde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinde anlamlı fark vardır.

2.4. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisi

Alan yazın incelendiğinde işten ayrılma niyetini etkileyen birçok etken ve iş tutumunun örgütsel sinizmin çıktıları arasında yer aldığı görülmektedir. İş doyumu, örgütsel bağlılık ve stres bunlara örnek olarak gösterilebilir. Bununla birlikte Tett ve Meyer (1993) örgütsel sinizmin, devir oranının en belirgin öncüllerinden birisi olduğunu savunmaktadır ve gerçek işten ayrılma ile işten ayrılma niyeti pozitif ilişkilidir (Steel ve Ovalle, 1984). Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olabileceği öngörülebilir.

Alan yazında örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisini araştıran çalışmalar bulunmaktadır (Peter ve Chima, 2018; Beheri, Ahmed ve Aboul-Ela, 2018; Akova ve Kılıç, 2015; Polat ve Güngör, 2014; Khan, 2014; Mirvis ve Kanter, 1991). Bu çalışmaların tümünde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyetini destekleyen iki teori bulunmaktadır. Bunlardan birisi eşitlik teorisi, diğeri ise sosyal değişim teorisidir (Beheri vd., 2018). Adams'ın (1963) Eşitlik Teorisine göre birey yaptığı işle ilgili olarak girdi ve çıktı hesabı yapmaktadır. Bu girdi ve çıktılar arasında eşitsizlik olduğunda birey mutsuz olur (Folger ve Russell, 1998). Bunun sonucu olarak birey çalıştığı yerdeki eşitsizliği gidermek amacıyla daha az emek harcamak veya işine daha az özen göstermek gibi davranışlar sergileyebileceği gibi (Koçel, 2005), daha fazla ücret veya olanak sağlayan bir işe geçmeyi deneyebilir (Çevik Kılıç, D.B. (2016). Sosyal değişim teorisine göre ise bireyler, ilişkilerinde ödül beklentisi ile davranırlar, ödüller değer verilerek gelişirse ilişkiler zamanla devam eder, taraflardan birisi karşılık verdiğinde ve sağladıkları ödüller diğer tarafça adil olarak algılandığında bireyler ilişkiye devam ederler (Searle, 2000:138-139). Bu durumlar oluşmadığında bireyde tatminsizlik oluşmaktadır. Tatminsizlik ise bireyde işten ayrılma niyetini artırabilir.

Bu alan yazın incelemesi neticesinde ulaşılan kanaatle araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₃. Örgütsel sinizm işten ayrılma niyetini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkiler.

İncelenen alan yazın sonucunda edinilen kanaatle, örgütsel sinizmi ve işten ayrılma niyetini etkileyebileceği değerlendirilen istihdam yerlerinin (Kamu-Özel), örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisini de etkileyebileceği değerlendirilebilir. Alan yazında bu yönde yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda araştırmanın dördüncü hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H₄. Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde istihdam şekillerine göre farklılık vardır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın amacı ve modeli

Araştırmada örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin özel güvenlik görevlilerinin istihdam şekillerine (Kamu-Özel) göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amaçlanmaktadır. Araştırma nicel paradigma bağlamında ilişkiyel araştırma şeklinde desenlenmiştir. Araştırma çerçevesinde Ankara'da çalışan özel güvenlik görevlilerine, kendilerinin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti düzeylerini tespit etmek üzere ilgili ölçekleri bünyesinde barındıran anket uygulanmıştır. Gerçekleştirilen alan yazın incelemesi sonucunda Şekil 1'deki model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Model

3.2. Evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara'daki özel güvenlik çalışanları oluşturmaktadır. Özel Güvenlik Daire Başkanlığı kayıtlarına göre Ekim 2018 itibarıyla Ankara'da 32.227 özel güvenlik görevlisi çalışmaktadır¹. Özel güvenlik

¹ Özel Güvenlik Daire Başkan yardımcısı olan araştırmacının Daire kayıtlarından elde ettiği rakamlardır.

görevlilerinin 14.716'sı kamuda, 17.511'i özel sektörde istihdam edilmektedir. Özel sektördeki özel güvenlik görevlilerinin ise 6.177'si çeşitli özel güvenlik şirketlerinin bünyesinde, 11.334'ü de birimlerde, çalışmaktadır.

Tablo 1. Ankara'da çalışan özel güvenlik görevlileri

İstihdam alanı	Çalışan sayısı	Toplam
<i>Kamu</i>	14.716	32.227
<i>Özel</i>	17.511	

Tesadüfi örneklem kullanılan araştırma kapsamında çevrimiçi olarak hazırlanmış olan anket Ankara'da bulunan özel güvenlik şirket yöneticileri ile tüm kamu ve özel sektör özel güvenlik birim yöneticilerine 2018 yılı Ekim ayı ortasında iletilmiştir. Aynı zamanda bu anketin Ankara'daki tüm özel güvenlik görevlilerine yöneticiler vasıtasıyla iletilmesi talep edilerek evrene yansız olarak ulaşmak hedeflenmiştir. Ayrıca katılımcı cevapları günlük olarak evrende kendiliğinden oluşan kotalar (Kamu-Özel) bağlamında kontrol edilmiştir. 2018 yılı Ekim ayı sonu itibariyle araştırmaya katılımın devam etmediği anlaşıldığında anket cevaplara kapatılmıştır. Araştırma kapsamında bu süre sonunda analize uygun 2249 gözlem birimi elde edilmiştir. 50.000 kişilik bir evren için .05 örneklem hatasıyla 381; .03 örneklem hatasıyla 1045 kişilik örneklem büyüklüğünü yeterli olmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:50). Bu nedenle örneklemin evreni temsil etme yeterliliği olduğu değerlendirilmiştir.

3.3. Veri toplama araçları

Örgütsel Sinizm Ölçeği

Örgütsel Sinizm Ölçeği Brandes, Dhalwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışmada kullanılan 13 maddelik ölçek bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve farklı çalışmalarda (Yalçın, 2017) kullanılmıştır. Karacaoğlu ve İnce (2012) yapmış oldukları çalışmada ölçeğin genel ve boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa değerlerini sırasıyla; genel .91, bilişsel .87, duygusal .94 ve davranışsal .82 şeklinde tespit etmişlerdir. Bu çalışmada Örgütsel Sinizm Ölçeğine ilişkin elde edilen Cronbach Alfa değerleri sırasıyla; genel .913, bilişsel .790, duygusal .947, davranışsal .827 şeklinde tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğe ilişkin yapılan normallik testi sonucunda ifadelerle ait tüm değerlerin normal değerler (+1,5 ile -1,5) arasında gerçekleştiği tespit edilmiştir. Toplanan verilerin bu haliyle normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Scott ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek bir faktörlüdür ve dört ifadeye sahiptir. Bu ölçek daha önceden Türkçe'ye çevrilmiş, geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılarak çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır (Aylan, 2012). Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı .830 olarak hesaplanmıştır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine ilişkin bu çalışmada elde edilen Cronbach Alfa değeri .790 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğe ilişkin yapılan normallik testi sonucunda ifadelerle ait tüm çarpıklık ve basıklık (skewness ve kurtosis) değerlerin normal değerler (+1,5 ile -1,5) arasında gerçekleştiği belirlenmiştir. Toplanan verilerin bu haliyle normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

4. BULGULAR VE ANALİZ

4.1. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri

Tablo 2. Katılımcıların demografik özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Erkek	2165	96,3
	Kadın	84	3,7
Yaş	18-23 arası	32	1,4
	24-29 arası	409	18,2
	30-35 arası	795	35,3
	36 yaş ve üzeri	1013	45
Medeni durum	Evli	1722	76,6
	Bekar	527	23,4
Eğitim düzeyi	İlköğretim	311	13,8
	Lise	1667	74,1
	Ön lisans	152	6,8
	Lisans	116	5,2
	Yüksek lisans	3	,1
Ücret	1500-2000 TL arası	62	2,8
	2001-2500 TL arası	264	11,7
	2501-3000 TL arası	1787	79,5
	3001 ve üzeri	136	6
İş tecrübesi	Bir yıl ve altı	128	5,7
	2-5 yıl arası	595	26,5
	6-10 yıl arası	909	40,4
	11 yıl ve üzeri	611	27,2
İstihdam yeri	Kamu	1387	61,7
	Özel	862	38,3

Katılımcıların 2165'i (%96,3) erkek, 84'ü (%3,7) kadındır. Katılımcıların 32'si (%1,4) 18-23 yaş aralığında, 409'u (%18,2) 24-29 yaş aralığında, 795'i (%35,3) 30-35 yaş aralığında ve 1013'ü (% 45) 36 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların 1387'si (%61,7) kamuda, 862'si (%38,3) özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların 128'i (%5,7) bir yıl ve altı, 595'i (%26,5) 2-5 yıl arası, 909'u (%40,4) 6-10 yıl arası, 611'i (%27,2) 11 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir.

4.2. Katılımcıların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti düzeyleri

Katılımcıların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin istatistikler Tablo 3'te sunulmuştur. Tablo 3 incelendiğinde tüm katılımcıların örgütsel sinizm ölçeğine vermiş oldukları cevapların ortalaması 1,8899 (düşük), işten ayrılma niyeti ölçeğine vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,0451 (düşük) düzeyindedir. Bununla beraber kamuda çalışan katılımcıların örgütsel sinizm ölçeğine vermiş oldukları cevapların ortalaması 1,8778 (düşük), özel sektörde çalışanları ise 1,9094 (düşük) düzeyindedir. Kamuda çalışan katılımcıların işten ayrılma niyeti ölçeğine vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,0085 (düşük), özel sektördekiilerinin ise 2,1041 (düşük) düzeyindedir.

Tablo 3. Katılımcıların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti düzeyleri

		Katılımcı sayısı	Ortalama	Standart sapma
GENEL	Örgütsel sinizm	2249	1,8899	,715
	İşten ayrılma niyeti	2249	2,0451	,877
KAMU	Örgütsel sinizm	1387	1,8778	,703
	İşten ayrılma niyeti	1387	2,0085	,860
ÖZEL	Örgütsel sinizm	862	1,9094	,735
	İşten ayrılma niyeti	862	2,1041	,901

4.3. İstihdam şekillerinin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi t testi

Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin istihdam yerlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen t Testi sonuçları Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. Kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetleri üzerinde gerçekleştirilen t Testi sonuçları

		N	X	ss	t	p
Örgütsel Sinizm	Kamu	1387	1,8778	,703	-1,007	,314
	Özel	862	1,9094	,735		
İşten Ayrılma Niyeti	Kamu	1387	2,0085	,860	-2,489	,013
	Özel	862	2,1041	,901		

p<.05

Tablo 4 incelendiğinde kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı ($p>.05$), ancak işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunduğu ($p<.05$) anlaşılmaktadır. Katılımcıların işten ayrılma niyeti ölçeğine vermiş oldukları cevapların ortalamaları incelendiğinde özel sektörde çalışan katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin kamuda çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında örgütsel sinizm açısından istihdam yerlerinin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı, buna karşılık işten ayrılma niyeti açısından kamu ve özel sektörde istihdam edilmenin anlamlı farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle H_1 hipotezi kabul edilmiş, H_2 hipotezi reddedilmiştir.

4.4. Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ilişkisi

Katılımcıların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizlerinin sonuçları 5, 6 ve 7. Tablolarda sunulmuştur.

Tablo 5. Tüm katılımcıların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetleri üzerinde gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	,536	,040	,651	13,526	,000	1,000	1,000
Örgütsel sinizm	,798	,020		40,689	,000		
Bağımlı değişken: İşten ayrılma niyeti							
R:0,651; R²:0,424; Düzeltilmiş R²: 0,424; Model için F: 1655,614; p=.000							

P<.005

Tablo 5 incelendiğinde tüm katılımcıların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu teşekkül ettirilen regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olmasından anlaşılmaktadır ($\beta=0,798$ ve $p<.005$). Ayrıca ANOVA testi sonucu, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde açıkladığını işaret etmektedir ($F=1655,614$ ve $p<.005$). Hesaplanan örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini açıklama derecesi (R^2) .424'tür. Bu sonuca göre örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini $p<.005$ anlamlılık düzeyinde % 42 oranında açıkladığı ifade edilebilir. H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Kamuda çalışan katılımcıların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetleri üzerinde gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	,578	,052	,623	11,211	,000	1,000	1,000
Örgütsel sinizm	,762	,026		29,639	,000		
Bağımlı değişken: İşten ayrılma niyeti							
R:0,623; R²:0,388; Düzeltilmiş R²: 0,388; Model için F: 878,471; p=.000							

P<.005

Tablo 6 incelendiğinde tüm katılımcıların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu teşekkül ettirilen regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olmasından anlaşılmaktadır ($\beta=0,762$ ve $p<.005$). Ayrıca ANOVA testi sonucu, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde açıkladığını işaret etmektedir ($F=878,471$ ve $p<.005$). Hesaplanan örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini açıklama derecesi (R^2) .388'dir. Bu sonuca göre örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini $p<.005$ anlamlılık düzeyinde % 39 oranında açıkladığı ifade edilebilir.

Tablo 7. Özel sektörde çalışan katılımcıların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetleri üzerinde gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	,482	,062	,693	7,812	,000	1,000	1,000
Örgütsel sinizm	,850	,030		28,172	,000		
Bağımlı değişken: İşten ayrılma niyeti							
R:0,693; R²:0,480; Düzeltilmiş R²: 0,479; Model için F: 793,680; p=.000							

P<.005

Tablo 7'deki sonuçlara göre tüm katılımcıların örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu teşekkül ettirilen regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olmasından anlaşılmaktadır ($\beta=0,693$ ve $p<.005$). Ayrıca ANOVA testi sonucu, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini

anlamli bir şekilde akladığıni işaret etmektedir ($F=793,680$ ve $p<.005$). Hesaplanan örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini açıklama derecesi (R^2) .480'dir. Bu sonuca göre örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini $p<.005$ anlamlılık düzeyinde % 48 oranında açıkladığı ifade edilebilir.

Bu analiz sonuçları ışığında, kamudaki örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini açıklama oranı % 39 iken özel sektördeki örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini açıklama oranı % 48 olarak gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Böylece örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin istihdam yerlerine göre farklılık gösterdiği ifade edilebilir. Diğer bir değişle istihdam şekilleri örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ilişkisini etkilemektedir. Bu nedenle H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Demirci (2019), Çelik ve Yıldız (2018) ile Wang ve arkadaşlarının (2012) yapmış oldukları çalışmaların sonuçları göz önüne alınarak bu çalışmada da özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinde istihdam şekillerine (Kamu-özel) göre farklılık olabileceği öngörülmüştü. Araştırma sonuçları bu hipotezi doğrulamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre özel sektörde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin kamudakilerden daha yüksek işten ayrılma niyetlerinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç Demirci'nin (2019) İstanbul'da yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarıyla da örtüşmektedir. İşten ayrılma niyetini etkileyen çevresel, işe ilişkin ve bireysel birçok faktör bulunmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986). Bu araştırma sonuçları da işe ilişkin faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabileceğini ortaya koyarak bu ifadeyi doğrulamaktadır. Araştırma sonucunun bu şekilde oluşmasında kamu ve özel sektördeki birçok örgütsel faktör etkili olmuş olabilir. Bu nedenle özel sektör yöneticilerinin, çalışanlarının işten ayrılma niyetini etkileyebilecek yönetim tarzı, ücret ve ödüllendirme gibi örgütsel faktörleri doğru analiz ederek gerekli tedbirleri bu yönde almaları gerektiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte Demirci'nin (2019) yapmış olduğu araştırmada katılımcıların işten ayrılma niyetleri orta düzeyde tespit edilmişken bu araştırmada düşük seviyede tespit edilmiştir. İstanbul'daki iş alternatifleri ve sosyo-ekonomik şartların Ankara'dan farklılaşması araştırma sonuçlarının bu şekilde sonuçlanmasına sebep olmuş olabilir.

Korkut ve Aslan (2016) ve Tekin ve Bedük'ün (2015) yapmış oldukları çalışmaların sonuçları göz önüne alınarak bu araştırmada ayrıca özel güvenlik görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinde istihdam şekillerine (Kamu-özel) göre farklılık olabileceği öngörülmüştü. Araştırma sonuçlarında kamuda çalışan özel güvenlik görevlileri ile özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerinde istatistiksel bir anlamlılık tespit edilememiştir. Bu sonuçlar Bulut'un (2018) gerçekleştirmiş olduğu araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Korkut ve Aslan'ın (2016) Diyarbakır'da gerçekleştirdiği araştırmada ise kamuda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri özeldede görev yapanlardan daha yüksektir. Korkut ve Aslan (2019) Diyarbakır'da bulunan özel ve kamu okullarındaki iş şartları, öğrenci profilleri ve sınıflardaki öğrenci sayısındaki farklılığının bu sonucun alınmasında etkili olmuş olabileceğini ifade etmektedir. Bu araştırma sonuçları ise kamuda ve özel sektördeki özel güvenlik görevlilerinin örgütsel sinizme yol açan aynı faktörlerden etkileniyor olabileceklerini ve özel güvenlik yöneticilerinin örgütsel sinizme yol açabilecek faktörler üzerinde etkili tedbirler alabildiklerini ifade edebilir. Ayrıca araştırmada kamu ve özel sektörde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin örgütsel sinizm algıları da düşük düzeyde tespit edilmiştir. Alan yazında yer alan bazı araştırmalarda katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri düşük (Helvacı ve Çetin, 2012) iken bazı araştırmalarda orta (Korkut ve Aslan, 2016) düzeyde tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmi etkileyen birçok bireysel ve örgütsel faktör olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda Ankara'da görev yapan özel güvenlik görevlilerinin örgütsel sinizm düzeylerini etkileyen faktörlerin tespitine yönelik araştırmaların yapılmasında yarar bulunduğu değerlendirilmektedir.

Peter ve Chima, (2018), Beheri ve arkadaşları (2018), Polat ve Güngör (2014), Akova ve Kılıç (2015), Khan'ın (2014) ve Mirvis ve Kanter'in (1991) yapmış oldukları araştırmaların sonuçları göz önüne alınarak örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki bulunduğu öngörülmüştü. Araştırma sonuçları bu önermeyi doğrulamaktadır. Bu araştırmada hem kamu ve özel sektör, hem de genel sonuçlarda örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek düzey korelasyon tespit edilmiştir. Daha önceki araştırmalarda Beheri ve arkadaşları (2018) orta düzey, Polat ve Güngör (2014) ve Khan (2014) zayıf düzey korelasyon tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar bu iki değişken arasında var olan ilişkiye etki eden faktörlerin olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle de bu araştırmada, alan yazında örgütsel sinizmi ve işten ayrılma niyetini etkileyebileceği değerlendirilen istihdam şekillerinin bu iki değişken arasındaki ilişkiyi de etkileyebileceği öngörülmüştü.

Araştırma sonuçları istihdam şekillerine göre örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin farklılaştığını ortaya koymaktadır.

Araştırmada hem kamu hem de özel sektörde çalışan katılımcıların cevapları üzerinde yapılan analiz neticesinde yüksek düzey korelasyon tespit edilmiştir. Ancak yapılan regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlarda kamuda istihdam edilenlerin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetini açıklama oranı % 39 iken, özel sektörde istihdam edilenlerin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetlerini açıklama oranı 48 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar özel sektördeki örgütsel sinizm algısının kamudakinden daha fazla işten ayrılma niyetini etkileyeceğini ortaya koymaktadır.

Örgütsel sinizmin örgütlerin etkinlik ve verimliliğini düşürücü etkisi olan birçok faktöre sebep olduğu bilinmektedir. Bunlardan bir tanesi de çalışanların işten ayrılma niyetlerini pozitif yönlü etkilemesidir. Örgütler, bu zararlı faktörlerin önlenmesini ve çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin düşürülmesini istiyorlarsa örgütsel sinizmi engelleyecek tedbirleri almak zorundadırlar. Özel güvenlik görevlileri açısından özellikle özel sektör örgütleri örgütsel sinizmi daha ciddiye almalı ve önleyici tedbirlerini yerine getirmelidirler.

Örgütsel sinizm olumsuz tutum içerisindeki bireylerin örgüte bulaştırdığı olumsuz duyguların yanında bu bireylerin olumsuz tutumlarının deneyimleme yoluyla iş ortamında yaygınlaşmasıdır (Brown ve Cregan, 2008). Bu nedenle örgütsel sinizmle mücadele edilmez ise gelişir ve örgüte daha fazla zarar verebilecek hale gelebilir. Örgütsel sinizm ile mücadele edebilmek için örgütsel sinizme yol açan bireysel ve örgütsel faktörlerin iyi bilinmesi gerekmektedir. Çalışanları maddi, manevi ve sosyal anlamda desteklemek, stresi düşürmek, tükenmişlik duygusunu önlemek, örgütsel esnekliği artırmak, örgütsel iletişimi gerçekleştirmek, yönetime katılımı teşvik etmek, örgütsel değişimler hakkında çalışanlara bilgi vermek ve çalışanların çalışma koşullarını geliştirmek (Efilti vd., 2008), güvenilirliği artırmak, zaman verimliliğini artırmak, çalışanlara yeni fırsatlar sunmak ve örgüt içerisindeki rekabeti yönetmek (Özgener vd., 2008) örgütsel sinizme karşı örgütsel düzeyde alınabilecek tedbirler olarak sıralanabilir.

Alan yazında örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin farklılaştığı anlaşılmaktadır. Bu durum bu değişkenler arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek başka faktörlerin de bulunabileceğini ifade etmektedir. Bu nedenle ilişkiyi tam olarak ortaya koyabilmek için bu değişkenler arasındaki ilişkiyi etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılmasına yönelik araştırma yapılmasında fayda bulunduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca araştırma sonuçları Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin farklılaştığını göstermektedir. İşten ayrılma niyetini etkileyen birçok bireysel ve örgütsel faktör bulunduğundan Türkiye’deki özel güvenlik görevlilerinin bu yöndeki tutumlarını etkileyen faktörlerin tümüyle ortaya konmasında fayda bulunmaktadır. Bu yönde gerçekleştirilecek araştırmalara da ihtiyaç bulunduğu görülmektedir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle bu araştırma Ankara’da çalışan özel güvenlik görevlileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Başka sektörde çalışan bireyler veya başka yerlerde çalışan özel güvenlik görevlileri üzerinde gerçekleştirilecek araştırmaların sonuçları farklılık gösterebileceğinden araştırmanın ilk kısıtı olarak sayılabilir. Bununla birlikte cinsiyetin örgütsel sinizm (Mirvis ve Kanter, 1991) ve işten ayrılma niyeti (Cotton ve Tuttle, 1986; 64) ile ilişkili olduğu bilinmektedir. Ancak araştırmada tesadüfi örneklem kullanıldığından kadın katılımcı oranı % 3.7’de kalmıştır. Bu durum da araştırmanın diğer bir kısıtı olarak sayılabilir.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000), Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), 269–292.
- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Akova, O. ve Kılıç, T. (2015). Kamu Çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (12), 117-136.
- Altay, M. (2018). *Çalışma yaşam kalitesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde iş yükü ve lider-üye etkileşiminin rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Andersson, L.M. ve Bateman, T.S. (1997), Cynicism in the workplace: Some causes and effects, *The Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470.
- Arabacı, İ. B. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business Management*, 4 (13),2802-2811.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Aylan, S. (2012). *Organizasyonlarda psikolojik şiddet (mobbing) ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aypar, S., Sökmen, A. ve Ekmekçioglu, E.B. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (13), 116-124.
- Batholomew, P. ve Onuoha, B C. (2018). Organisational cynicism and employees' intention to quit. *International Journal of Management Science*. 5 (1), 6-9.
- Beheri, L.A., Ahmed, E.S. ve Aboul-Ela, G.M.B.E. (2018). Analyzing the effect of organization cynicism on intention to leave: A case study on Nola Cupcakes. *IOSR Journal of Business and Management*, 20 (6), 20-26.
- Bommer, W.H., Rich, G., ve Rubin, R. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 733-753.
- 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. Outstanding Empirical Paper Award.
- Brandes, P. (1997), *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA.
- Brown, M. ve Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667–686
- Bulut, M.B. (2018). Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin yatırım modeli çerçevesinde incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 11, 270-289.
- Cartwright S. ve Holmes N. (2006), The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and rejecteducing cynicism, *Human Resource Management Review*, 16, 199–208.
- Cesur, A. (1998). *İş görenlerin çalışma hayatına ilişkin sorunlarının iş tatmini yönünden incelenmesi* (Yayınlanmamış Master Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- COESS (2017). Avrupa Özel Güvenlik Şirketleri Birliği'nin 2015 Raporu. <http://www.coess.org/newsroom.php?page=facts-and-figures> . Erişim tarihi: 01.03.2019

- Cole, M.S., Brunch, H. ve Vogel, B. (2006), Emotion as mediators of the relations between perceived supervision support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27, , 463-484.
- Cotton, J.L. ve Tuttle, J.M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N.U. (2019). Sağlık sektörü çalışanlarında tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetine etkisi: Kişi-Örgüt uyumunun aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10 (2), 469-481.
- Çelik, M. ve Yıldız, B. (2018). *Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması*. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(2), 47-75.
- Çevik Kılıç, D.B. (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi bağlamında müzik öğretmenlerinin iş tatminini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (36), 193-235.
- Dean, J.W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Demirci, U. (2019). İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti ilişkisine istihdam şekillerinin etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12 (62), 1246-1258.
- Dirik, D., Eryılmaz, İ. ve Köse, S. (2016). Örgütsel adalet, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Bildiri, 4.Örgütsel Davranış Kongresi, Adana: Çukurova Üniversitesi*.
- Eaton, J. A. (2000), A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.
- Efiliti, S., Gönen, Y. Ö. ve Öztürk, F. Ü. (2008). *Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması*. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı. 22-24 Ekim. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, 279-290.
- Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: A structural equations analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 22 (4), 159-165.
- Emami, R., Moradi, E., Idrus, D. ve Almutairi, D.O. (2012). Investigating the relationship between organizational learning culture, job satisfaction and turnover intention in it SMEs. *International Journal of Innovative Ideas*, 12 (1), 8-23.
- Fero, H. C. (2005). Flow and cynicism in the workplace (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Fleming, P. (2005), Workers playtime? Boundaries and cynicism in a "Culture of Fun" program. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(1), 285-303.
- Folger, R. ve Russell C. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Sage Publications, Thousand Oaks London, New Delhi.
- Guardian (2017). <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2017/08/31/private-security-outnumbers-the-police-in-most-countries-worldwide-infographic/#4e4fed94210f> Erişim tarihi: 10.10.2018
- Gülcü, M. (2002). Özel Güvenliğin Felsefesi (I). *Polis Dergisi*, 36, 58-70.
- Helvacı, M.A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies-International Periodical for The Languages, Literatures and History of Turkish or Turkic*, 7 (3), 1475-1497.
- James, M. S. L., (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). The Florida State University, USA

- Johnson, J. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 627-647.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma.* (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki.* (Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı.
- Kanter, D. L., ve Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Kanter, D.L. ve Mirvis, P.H. (1991). Cynicism: The new American malaise. *Business and Society Review*, 91 (77), 57-61.
- 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), 77-92.
- 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.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S. (2014). The effect of empowerment on job satisfaction and turnover intention: A comparative study of public and private sector. *International Review of Economics and Management*, 1 (1), 49-73.
- Koçel, Tamer (2005). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Korkut, A. ve Aslan, M. (2016). Organizational cynicism levels of teachers in secondary schools in Turkey. *E-International Journal of Educational Research*, 7 (2), 91-112.
- Kudo, F.T., Sakuda, K.H. ve Tsuru, G.K. (2016). Mediating organizational cynicism: Exploring The role of hope theory on job satisfaction. *Universal Journal of Management*, 4 (12), 678-684.
- Lam, T., Zhang, H. ve Baum, T. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: The case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22 (2), 157-165.
- Lee, K.E. (2011). Moderating effects of leader-member exchange (lmx) on job burnout in dietitians and chefs of institutional foodservice. *Nutrition Research and Practice*, 5 (1), 80-87
- Lee, Y.W., Dai, Y. T. ve McCreary, L. L. (2015). Quality of work life as a predictor of nurses' intention to leave units, organisations and the profession. *Journal of Nursing Management*, 23, 521-531
- Mafini, C. ve Dubihlela, J. (2013). Determinants of military turnover of technical air-force specialists: An empirical case analysis. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(3), 523-534.
- Mirvis, P.H. ve Kanter, D.L. (1991). Beyond Demography: a psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1): 45-68.
- Mobley, W.H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control.* Massachusetts: Addison-Wesley Series on Managing Human Resources
- O'Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R. ve Crouter, A.C. (2009). Work-Family climate, organizational commitment, and turnover: multilevel contagion effects of leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (1), 18-29.
- Olowokere, B.O., Chovwen, C.O. ve Balogun, S.K. (2014). Determinants of job hopping experience among private and public sector employees' turnover intention. *IFE Psychologia : An International Journal*. 22(2), 114-124.
- Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, 1, 49-54.

- Örücü, E ve Özavşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (23), 335-358.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören- işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. (Ed: M. Özdevicioğlu ve H. Karadal). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*. Ankara: İlke Yayınevi, 53-72.
- Özler E.D., Atalay G. C. ve Şahin D. M. (2010), Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Detay Yayıncılık, Ankara
- Peter, B. ve Chima, O.B. (2018). Organizational cynicism and employees' intention to ouit. *International Journal of Management Science*, 5 (1), 6-9.
- Polat, S. ve Güngör, G. (2014). Relationship between organizational change cynicism and some variables in Turkish public schools. *Antropologist*, 18 (3), 1019-1027.
- Price, J. ve Mueller, C. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 34, 543-565.
- Rusbelt, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to decline job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31 (3): 599-627.
- Sağlam Arı, G., Bal, H. ve Çına Bal, E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Scott C. R., Connaughton S. L., Diaz-Saenz H. R., Maguire K., Ramirez R., Richardson B., Shaw S. P. ve Morgan D. (1999). The impacts of communication and multiple identifications on intent to leave : A multimethodological exploration. *Management Communication Quarterly*, 12 (3), 400 – 435.
- Searle, M. S. (2000). Is leisure theory needed for leisure studies?, *Journal of Leisure Research*, 32 (1), 138-139.
- Serçoğlu, N., Işık, Z. ve Çetinkaya, M.Y. (2016). İşyeri zornalığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde çalışan personel üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (45), 1099-1109.
- Sipahi, H. ve Kartal, Y. (2018). Nepotizmin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *İş'te Davranış Dergisi*. 3(2), 109-118
- Steel, R.P. ve Ovalle, N.K. (1984) A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673-686.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Tekin, İ.Ç. ve Bedük, A. (2015). A study on measuring public and private hospital employees' organizational commitment and organizational cynicism levels: The case of Konya. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 2 (2), 1-15.
- Tekiner, M.A. ve Tavas, B. (2016). Analysis of the organizational cynicism and organizational loyalty: turkish police department sample. *International Journal of Human Sciences*, 13 (1), 2338-2348.
- Tett, R. P., ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Pathanalyses based on meta-analytic findings. *PersonnelPsychology*, 46, 259-293.
- TOBB (2014). *Türkiye Özel Güvenlik Hizmetleri Meclisi Sektör Raporu 2014*. Ankara. https://tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2014/ozel_guvenlik_meclisi_int.pdf Erişim tarihi: 08.05.2019
- Tolay, E. (2008). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Academic Review*, 7, 613-628.
- Turgut, H., Soran, S. ve Ateş, M.F. (2017). Örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* (16. UİK Özel Sayısı), 577-592.

- Turunç, Ö. Ve Çelik, M. (2010). Örgütsel özdeşleşme ve kontrol algılamalarının, çalışanların işten ayrılma niyeti ve iş performansına etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3), 163-181.
- Türker, N. (1995) *Konaklama işletmelerinde işgücü devri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wang, Y., Yang, C. Ve Wang, K. (2012). Comparing public and private employees' job satisfaction and turnover. *Public Personnel Management*. 41(3), 557-573.
- Wanous, J.P., Reichers, A. E., ve Austin, J. T. (2000), Cynicism about organizational change measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organizational Management*, 25 (2), 132-53.
- Wasti, S.A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 290-308.
- Wrightsmann L. S. (1992). *Assumptions about human nature implications for researchers and practitioners*. Newbury Park: Sage Publications, Inc.
- Yalçın, U. (2017). *Araştırma görevlilerinin örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yasım, Y.K ve Uğur, A. (2016). Bankacı kadınların örgütsel sinizmin algılarının işten ayrılma niyetine etkisi: Ordu ili örneği. *OÜSOBİAD*, 554-572.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (30), 235-249.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftçiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti Arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yıldız, M. (2014). İçsel pazarlamanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki rolü: Spor ve fiziksel etkinlik işletmeleri üzerinde ampirik bir inceleme. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu*, 1, 137-146.
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J. ve Boos, L. (2007). Deteriorated external work environment, heavy workload and nurses' job satisfaction and turnover intention. *Canadian Public Policy*, 33, 1, 31-47.