



# Sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde etik iklimin rolü: Bilişim sektöründe bir uygulama\*

## *The role of ethical climate in the effect of cynicism on turnover intention: An application in it sector*

Zeki Çetin 

Dr., İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye, e-mail: zekicetin@arel.edu.tr

### Öz

Araştırma, yüksek işten ayrılma oranlarının önemli zorluklar teşkil ettiği ve rekabetin giderek arttığı bilişim sektöründe, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu ilişkide algılanan örgütsel etik iklimin aracılık rolünü araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında bilişim sektöründe çalışan 342 kişiden elde edilen veriler SPSS 26.00 ve Smart PLS 4 kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu ortaya koymuş ve böylece sinizmin işgücü istikrarı üzerindeki potansiyel yıkıcılığına işaret etmiştir. Bununla birlikte söz konusu etkiye, sadece işten ayrılma niyetini azaltmakla kalmayıp aynı zamanda sinizmin zararlı etkisini tamponlayan algılanan örgütsel etik iklimin aracılık ettiği bulunmuştur. Bulgular, etik bir çalışma ortamının sinizmin olumsuz etkilerini azaltmada ve çalışanların kurumda kalmasını sağlamada oynadığı kritik rolün altını çizmektedir. Bu içgörülerin pratik sonuçları geniş kapsamlı olup, kuruluşların sinizimle mücadele etmek ve işten ayrılma niyetini azaltmak, böylece kurumsal sürekliliği ve performansı sağlamak için bir araç olarak etik bir iklimi teşvik etmeye stratejik olarak yatırım yapmaları gerektiğini göstermektedir.

**Anahtar kelimeler:** Örgütsel Sinizm, Algılanan Örgütsel Etik İklim, İşten Ayrılma Niyeti, Bilişim Sektörü.

**JEL kodları:** M12, M15, L20

\* İstanbul Arel Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı'nın 24.03.2023 tarih ve E-52857131-050.06.04-261405 sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır.

**Citation:** ÇETİN, Z. (2023). Sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde etik iklimin rolü: Bilişim sektöründe bir uygulama. *Holistic Economics*. 2(2): 57-71. DOI: 10.55094/hoec.2159

**Corresponding Author:**  
Zeki Çetin  
E-mail: zekicetin@arel.edu.tr



Bu çalışma, Creative Commons Atif 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.  
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

## Abstract

The research aims to investigate the effect of organizational cynicism on turnover intention and the mediating role of perceived organizational ethical climate in this relationship in the IT sector, where high turnover rates pose significant challenges and competition is increasing. Within the scope of the research, the data obtained from 342 people working in the IT sector were analyzed with structural equation modeling using SPSS 26.00 and Smart PLS 4. The results of the study revealed that organizational cynicism has a positive effect on turnover intention, thus pointing to the potential destructiveness of cynicism on workforce stability. However, this effect was found to be mediated by perceived organizational ethical climate, which not only reduces turnover intention but also buffers the detrimental effect of cynicism. The findings underscore the critical role that an ethical work environment plays in reducing the negative effects of cynicism and retaining employees. The practical implications of these insights are far-reaching and suggest that organizations should strategically invest in fostering an ethical climate as a means to combat cynicism and reduce turnover intentions, thus ensuring organizational continuity and performance.

**Keywords:** Organizational Cynicism, Perceived Organizational Ethical Climate, Turnover İntention, IT Sector.

**JEL codes:** M12, M15, L20

## 1. GİRİŞ

Günümüz işletmelerinin başarılı olabilmesinin altında yatan en önemli karakteristik özellikler dinamik çevre ve teknolojik gelişmelere ayak uydurmadır (Lindblad ve Vass, 2015). Özellikle teknolojik alanda yaşanan gelişmelere ayak uydurmanın doğal bir çıktısı olarak tüm işletmelerde, bilişim temelli uygulamaların rekabet aracı ya da işletme faaliyetlerini kolaylaştırmak amacıyla yaygın olarak kullanılması gerekmektedir (Damar, 2022). Yaşanan bu değişim ve dönüşüme ayak uyduramayan işletmeler entropiye uğrayacak ve rekabet koşullarına yenik düşerek pazarda küçülmeye ya da yok olmaya başlayacaktır (İmamoğlu ve Turan, 2019). Söz konusu gereklilik ekseninde, özellikle 2000'li yıllardan başlayarak bilişim sektörü tüm sektörleri doğrudan etkilemeye başlamıştır (Altan ve Özpehlivan, 2018).

Bilişim sektöründe de en önemli kaynak diğer tüm sektörlerde olduğu gibi insan sermayesidir (Örnek ve Ayas, 2015; Hussein, Al-tekreeti, Hasan ve Flayyih, 2023). Hem sektördeki işletmelerin pazarda rekabet avantajı elde edebilmesi hem de diğer sektörlerin teknolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için doğru insan kaynağına doğru

yatırımlar yapması gerekmektedir (Sulisningrum, Widarni ve Bawono, 2022; Marchiori, Rodrigues, Popadiuk ve Mainardes, 2022). Ancak yatırım yapılan insan kaynağının elde tutulması önemli bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanın örgüt ile entegrasyonu sağlanamazsa işten ayrılma görülecektir (Xu, Zeng ve Wu, 2023; Pelto-korpi, Allen ve Shipp, 2023). Çalışanlarda işten ayrılmaya yönelik niyetin ortaya çıkması ile birlikte, insan kaynağından gerekli verimi alamayacak işletmelerde verimlilik problemleri ve finansal kayıplar görülmesi kaçınılmazdır (Carayon, Schoepke, Hoonakker, Haims ve Brunette, 2006; Rajan, 2017). Bu bağlamda çalışanların işten ayrılma niyetini tetikleyen unsurların tespit edilmesi ve işgücü devir hızının düşürülmesi gerekmektedir (Carayon vd., 2006, Dwesini, 2009).

Literatürde yer alan araştırmalarda işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında demografik faktörler ile birlikte örgütsel faktörlerin etkili olduğu ortaya koyulmuştur (Emiroğlu, Akova ve Tanrıverdi, 2015; Akova, Cetin ve Cifci, 2015; Oliveira, Gomide Júnior, Poli ve Oliveira-Silva, 2018; Abii, Ogula ve Rose, 2013). Araştırmalar işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında sinizmin etkisini ortaya koyarken (Manzoor, Manzoor ve Khan,

2020; Cicek, Turkmenoglu ve Ozbilgin, 2021; Zhang, Xie ve Zou, 2022); algılanan örgütsel etik iklimin işten ayrılma niyetini azalttığını göstermiştir (Jaramillo, Mulki ve Solomon, 2006; Kara, Aydın ve Aşan Azizoglu, 2022; Kim, Kim ve Oh, 2023). Bu noktadan hareketle hazırlanan araştırmada bilişim sektörü çalışanlarında sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde etik iklimin aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

### 2.1. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların çalıştıkları kurumdan ayrılma ve farklı bir kariyer yolunu tercih etme niyeti ya da eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Abii vd., 2013; Busari, Mughal, Khan, Rasool ve Kiyani, 2017; Xu vd., 2023). Lee (2019) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, işten ayrılma niyeti fiili işten ayrılma üzerinde doğrudan bir etki yaratmaktadır. Benzer şekilde Cohen vd. (2016) de işten ayrılma niyetinin işgören devir hızını doğrudan etkilediği sonucuna varmıştır. İşten ayrılma niyeti, işletmede ortaya çıkardığı zararlı etkiler nedeni ile endişe kaynağı olup, çalışanın işten ayrılmaya karar vermesinin ardından işletmenin yeni çalışanları işe almak ve onları eğitmek için hem zaman kaynağı hem de maddi kaynak yaratmak dışında yapabileceği herhangi bir şey yoktur (Putri ve Hasanati, 2022).

İşten ayrılma niyetinin doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki yönlü etkisi bulunmaktadır. Doğrudan etkiler ayrılan çalışanın yerine yeni çalışanların işe alınması, onların eğitimleri için zaman ve maddi kaynak ayrılması ile ortaya çıkmaktadır (Mitrovska ve Eftimov, 2016). Dolaylı etkiler ise iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işgören verimliliğinde azalma gibi dolaylı yollar ile ortaya çıkar (Saeed, Waseem ve Sikander, 2014; Guzelier ve Celiker, 2020; Masfar, 2020). İşletme üzerinde yarattığı olumsuz etkiler nedeniyle işten ayrılma niyetinin önüne geçilmesi için stratejiler geliştirmek tüm işletmeler için önemli bir görevdir.

### 2.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından ele alınmasının modernliğine rağmen tarihi milattan önce 500'lü yıllara dayanan eski bir olgudur. Örgütsel sinizm, örgüte yönelik bir memnuniyetsizlik duygusudur ve çalışanlar örgüt yönetiminin dürüstlük, adalet ve şeffaflıktan yoksun olduğuna inanırlar (Brandes, 1997). Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) örgütsel sinizmi, örgüte karşı olumsuz bir tutum (olumsuz kızgınlık tutumu) olarak tanımlamıştır. Örgütsel sinizmin dostane olmayan bir tutum, örgüt tarafından dürüstlük eksikliği, rahatsızlık, memnuniyetsizlik ve örgüt hakkında umutsuzluk gibi anlamları da bulunmaktadır (Nair ve Kamalanabhan, 2010).

Dean vd. (1998) örgütsel sinizmi duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm olmak üzere üç ana başlıkta değerlendirmiştir. Duyuşsal sinizm, işgörenin örgüte karşı olumsuz duygusal hislerini içermekte olup; temelinde örgüte karşı utanma, tikslenme, öfkelenme, aşağılama ve küçük görme gibi tepkiler ile ortaya çıkmaktadır (Abraham, 2000; Moussa, 2018). Bilişsel sinizmde işgören, örgüt içi adaleti sorgulamaya başlar, örgütsel güven bağlamındaki paylaşım ve ilişkilerin zayıf olduğunu düşünür, hem ast hem de üst ilişkilerinin ahlak ve dürüstlükten yoksun bir şekilde kişisel menfaat eksininde şekillendiğini kabul ederek örgüte karşı olumsuz hisler geliştirir (Brandes, 1997; Brandes ve Das, 2006). Bilişsel sinizmin doğal bir çıktısı olarak işgören, örgüte ilişkin konularda ciddiyetsizlik takınır ve hatta alay etmeye başlar (Beğenirbaş ve Turgut, 2014). Üçüncü boyut olan davranışsal sinizmde ise duyuşsal ve bilişsel sinizmde şekillenen duygular davranışlara yansımaya başlar; işgören, örgüt içindeki geleceğine ilişkin karamsar ve kaygılı düşüncelere sarılarak olumsuz davranışlar sergiler (Dean vd., 1998). Davranışsal sinizm çerçevesinde işgörenler, örgütle alakalı konularda karşılıklı bakışmalar ile tutumlarını sergiler, örgüte ilişkin olumsuz meseleler konuşulurken kendilerine ait olumsuz düşüncelerini de diğerleri ile pay-

laşır (Brandes, 1997; Görmen, 2012).

Literatürde yer alan araştırmalarda örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini artırdığına yönelik sonuçlar elde edilmiştir (Khan, 2014; Manzoor vd., 2020; Cicek vd., 2021; Zhang vd., 2022). Bununla birlikte duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm faktörlerinin her birinin işten ayrılma niyetini artırdığına ilişkin araştırmalar da mevcuttur (Canbek ve Kanbur, 2019; Cicek vd., 2021). Bu noktadan hareketle araştırmanın ilk hipotez seti aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

**H<sub>1</sub>:** Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H<sub>1a</sub>:** Duyuşsal sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H<sub>1b</sub>:** Bilişsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi vardır.

**H<sub>1c</sub>:** Davranışsal sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi vardır.

### 2.3. Örgütsel Etik İklim

Örgütsel iklim teorisine dayandırılarak Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen etik iklim kavramı, ahlaki sonuçlarla ilgili kurumsal prosedürleri, politikaları ve uygulamaları yansıtan normatif bir iklimi ifade etmektedir (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003). Çalışanların örgüt içerisindeki etik prosedür ve politikalara ilişkin, gözleme dayalı ve duygulardan arındırılmış kalıcı psikolojik algılamaları, etik iklim algısını oluşturmaktadır (Wimbush ve Shepard, 1994). Algılanan örgütsel etik iklim; örgüt politika, prosedür, ödüllendirme sistemi ile birlikte örgüt içi resmi ve gayri resmi sistemlerin etkisi ile şekillenmektedir. Etik iklim çalışanlara, sorunları ve alternatifleri değerlendirme, kabul edilebilir ve edilemez davranışları ayırt etme konusunda destek sağlamaktadır (Erondu, Sharland ve Okpara, 2004).

Victor ve Cullen (1988) etik iklimi kategorize etmek için Kohlberg'in ahlaki gelişim aşamalarına ve Schneider'in cazibe-seçim-kaçış çerçevesine atıfta bulunan iki seviyeli bir teorik tipoloji ortaya koymuştur. Oluşturulan

bu teorik tipolojinin ilk seviyesinde örgütsel karar verme için gerekli olan etik ölçütleri içerirken, ikinci seviye etik kararlar için referans teşkil eden analiz odaklarına işaret etmektedir (Schminke, Ambrose ve Neubaum, 2005; Arnaud, 2010). Örgütsel etik iklim, çalışanların kendilerinden beklenen davranışı öğrenmesi ve ilgili davranışları ortaya koyarak örgüte uyum sağlanması temeline dayanmaktadır (Victor ve Cullen, 1988).

Örgütsel etik iklimin hem bireysel hem de örgüt bazında kazanımları bulunmaktadır. Bireysel kazanımlar çerçevesinde iş doyumunu, motivasyon ve bağlılık gibi unsurların gelişmesi ile çalışan performansı artar ve bu da sonuç olarak örgüt için bir kazanım ortaya çıkarır. Örgütsel düzeydeki kazanımlarda ise bireysel kazanımların örgütsel çıktılarına ek olarak doğrudan firmanın finansal performansında artış ortaya çıkar (Arslan ve Gül, 2022). Diğer taraftan literatürdeki araştırmalar örgütsel etik iklimle ilişkin olumlu algıların işten ayrılma niyetini azalttığını ortaya koymaktadır (Jaramillo vd., 2006; Çetin, Güleç ve Kayasandık, 2015; Kara vd., 2022; Kim vd., 2023). Bu noktadan hareketle araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

**H<sub>2</sub>:** Algılanan örgütsel etik iklimin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi vardır.

Diğer taraftan örgütsel sinizm davranışına bağlı olarak algılanan örgütsel etik iklimin şekillendiği literatürdeki araştırmalarda ortaya koyulmuştur (Sarı ve Doğanekin, 2016; Elçi ve Kul, 2017). Bu araştırma çıktılarına dayanarak araştırmanın üçüncü hipotez seti aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

**H<sub>3</sub>:** Örgütsel sinizmin algılanan örgütsel etik iklim üzerinde negatif etkisi vardır.

**H<sub>3a</sub>:** Duyuşsal sinizmin algılanan örgütsel etik iklim üzerinde negatif etkisi vardır.

**H<sub>3b</sub>:** Bilişsel sinizmin algılanan örgütsel etik iklim üzerinde negatif etkisi vardır.

**H<sub>3c</sub>:** Davranışsal sinizmin algılanan örgütsel etik iklim üzerinde negatif etkisi vardır.



Literatürdeki araştırmalarda hem örgütsel sinizmin hem de algılanan örgütsel etik iklimin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olması ve örgütsel sinizmin de algılanan örgütsel etik iklim üzerinde etkili olması Baron ve Kenny (1986) tarafından belirlenen aracı rol kuramını desteklemektedir. Bu bağlamda konuya ilişkin herhangi bir literatür araştırması olmamasına rağmen algılanan örgütsel etik iklim algısının, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı rol üstlenebileceği düşünülmüş ve araştırmanın dördüncü hipotez seti aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

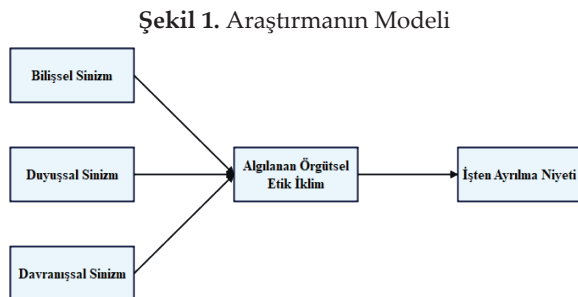
**H<sub>4</sub>**: Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel etik iklimin aracı rolü vardır.

**H<sub>4a</sub>**: Duyuşsal sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel etik iklimin aracı rolü vardır.

**H<sub>4b</sub>**: Bilişsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel etik iklimin aracı rolü vardır.

**H<sub>4c</sub>**: Davranışsal sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel etik iklimin aracı rolü vardır.

Geliştirilen hipotezler çerçevesinde test edilecek araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur:



### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Türkiye genelinde bilişim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan, sektörde en az 5 yıllık tecrübeye sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma evreninin tümüne ulaşmanın imkansızlığı göz önünde bulundurularak örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem seçiminde Cochran (1977) örneklem hesabı kullanılmıştır. İlgili hesaplama evren sayısının net olarak bilinmemesi durumunda kullanılmaktadır (Bartlett, Kotrlık ve Higgins, 2001). Örneklem hesabında %5 anlamlılık düzeyi dikkate alınmış ve ulaşılması gereken minimum örneklem sayısı 267 olarak hesaplanmıştır.

İstanbul Arel Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu Başkanlığı'nın 24.03.2023 tarih ve E-52857131-050.06.04-261405 sayılı kararı ile alınan etik kurul izni çerçevesinde Türkiye genelinde bilişim sektöründe çalışan 750 kişiye anket formu online olarak ulaştırılmıştır. Ankete %64'lük bir geri dönüş oranı ile 480 katılımcı tarafından yanıt verilmiştir. Elde edilen anketlerde 5 yıllık tecrübe şartını sağlamayan, eksik ya da veri setini bozan katılımcılar elenmiş ve 342 katılımcıdan oluşan örneklem ile araştırma tamamlanmıştır.

#### 3.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Formun ilk bölümünde katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan sektör, mevcut işletmedeki tecrübe yıl sayısı ve sektördeki tecrübe yıl sayısı bilgilerini içeren, 7 maddeden oluşan demografik bilgi formu yer almaktadır.

Formun ikinci bölümünde Ölçek Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen, Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. 13 maddeden oluşan ölçek 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) aralığında puanlanmakta olup; duygusal sinizm (1-4 arası maddeler), bilişsel sinizm (5-9 arası maddeler) ve davra-

nışsal sinizm (10-13 arası maddeler) olmak üzere 3 faktör içermektedir. Karacaoğlu ve İnce (2012) ölçeğin Türkçe uyarlamasında Cronbach Alfa katsayılarını ölçek geneli için 0,91, duygusal alt boyut için 0,94, bilişsel alt boyut için 0,87 ve davranışsal alt boyut için 0,82 olarak hesaplamıştır.

Formun üçüncü bölümünde Cullen, Victor ve Bronson (1993) tarafından geliştirilen, Özen ve Durkan (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Etik İklim Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 22 madde yer almakta ve ölçek, 1 (tamamen yanlış) ile 5 (her zaman doğru) aralığında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın artması etik iklimle ilişkin algının arttığını göstermektedir. Özen ve Durkan (2016) ölçeğin Türkçe uyarlamasında Cronbach Alfa katsayısını 0,87 olarak hesaplamıştır.

Formu son bölümünde Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979) tarafından geliştirilen ve Doğan, Bozkurt ve Karaeminoğulları (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. 3 maddeden oluşan ölçek 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) aralığında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın artması işten ayrılma niyetinin arttığını göstermektedir. Doğan vd. (2019) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı

0,80 olarak hesaplanmıştır.

### 3.3. Verilerin Analizi

Araştırma verileri Smart PLS 4 ve SPSS 26.00 kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle örnekleme ilişkin özellikler sunulmuş, ardından ölçeklere ilişkin güvenirlik, doğrulayıcı faktör ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Örnekleme İlişkin Demografik Özellikler

Örnekleme ilişkin özelliklerin hesaplanmasında SPSS 26.00 kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 1’de sunulmuştur:

Örneklemin %57,9’u erkeklerden oluşmaktadır ve yaş ortalaması  $33,06 \pm 7,35$  (22-60) olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların %56,7 ile çoğunluğu evlidir ve %43,9 ile çoğunluğu lisans mezunudur. %84,2 ile örneklemin çoğunluğu özel sektörde faaliyet gösterirken; işletme tecrübe yılının ortalaması  $6,79 \pm 4,20$  (5-35) ve sektör tecrübe yılının ortalaması  $7,88 \pm 5,14$  (5-35) olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 1.** Örnekleme İlişkin Demografik Özellikler

		f ( $\bar{X} \pm ss$ )	% (Min-Maks)
Cinsiyet	Kadın	144	42,1
	Erkek	198	57,9
Yaş (yıl)		(33,06 $\pm$ 7,35)	(22-60)
Medeni durum	Evli	194	56,7
	Bekar	148	43,3
Eğitim düzeyi	Lise	70	20,5
	Ön lisans	66	19,3
	Lisans	150	43,9
	Lisansüstü	56	16,4
Çalışılan sektör	Kamu	54	15,8
	Özel	288	84,2
İşletme tecrübe yılı		(6,79 $\pm$ 4,20)	(5-35)
Sektör tecrübe yılı		(7,88 $\pm$ 5,14)	(5-35)

#### 4.2. Betimleyici İstatistikler Ve Güvenirlik Analizleri

Araştırma değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistikler ve güvenirlik analizleri SPSS 26.00 ile yapılmış olup, iç tutarlılığı hesaplamak için Cronbach's Alfa kullanılmıştır. 0,70'ten büyük Cronbach's Alfa değerleri iyi güvenirlige işaret etmektedir (Vaske, Beaman ve Sponarski, 2017). Araştırma değişkenlerinin tümünün güvenirlik değerleri 0,70 üzerindedir. Bununla birlikte Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin  $\pm 1,50$  aralığında kalması normal dağılı-

ma işaret etmektedir (Looney, 1995). Sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

#### 4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi Smart PLS 4 kullanılarak yapılmıştır. Tablo 3'te ölçek maddelerinin ilgili faktörlere yükleme puanları görülmektedir.

Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham'a göre (2006) 0,50 ve üzerinde faktör yükü almayan maddelerin yapıyı bozduğu ve analizler dışında bırakılması gerekmektedir. Bununla birlikte ölçekten çıkarılacak mad-

**Tablo 2.** Betimleyici İstatistikler ve Güvenirlik Değerleri

Değişken	$\bar{X}\pm ss$	Skewness	Kurtosis	$\alpha$
Duyuşsal Sinizm (DYS)	1,88±0,61	0,42	-0,08	0,86
Bilişsel Sinizm (BLS)	2,33±0,51	0,61	0,33	0,74
Davranışsal Sinizm (DVS)	2,34±0,60	0,72	0,08	0,80
Örgütsel Etik İklim (ETK)	3,45±0,28	-0,85	1,13	0,82
İşten Ayrılma Niyeti (IAN)	2,51±0,58	0,16	-0,56	0,82

**Tablo 3.** Doğrulayıcı Faktör Analizi

	DYS	BLS	DVS	ETK	IAN
DYS1	0,82				
DYS 2	0,90				
DYS 3	0,71				
DYS 4	0,69				
BLS1		0,66			
BLS2		0,67			
BLS3		0,61			
BLS4		0,78			
BLS5		0,70			
DVS1			0,71		
DVS2			0,66		
DVS3			0,90		
DVS4			0,89		
ETK1				0,78	
ETK2				0,58	
ETK4				0,73	
ETK5				0,69	
ETK6				0,56	
ETK10				0,80	
ETK11				0,64	
ETK12				0,79	
ETK13				0,63	
ETK14				0,76	
ETK15				0,60	
ETK16				0,70	
ETK17				0,66	
ETK19				0,64	
ETK20				0,77	
ETK21				0,68	
ETK22				0,62	
IAN1					0,70
IAN2					0,92
IAN3					0,70

deler toplam maddelerin %30'undan fazla olmamalıdır (Hair, Ringle ve Sarstedt, 2011). Bu bilgiler çerçevesinde Örgütsel Etik İklim Ölçeğinden ETK3, ETK7, ETK8, ETK9 ve ETK18 maddeleri çıkarılmıştır. Faktör yüklerine ilişkin çıktılar Şekil 2'de de sunulmuştur.

#### 4.4. Ayırt Edici Geçerlik

Tablo 4'te ayırt edici geçerliliği test etmek için Fornell ve Larcker (1981) kriterinin so-

nuçları yer almaktadır. Köşegendeki değerler koyu renklidir ve çıkarılan ortalama varyansın (AVE) karekök değerlerini temsil etmektedir. Kalın değerler aynı sütundaki diğer değerlerden büyükse, ayırt edici geçerlik sağlanmış demektir (Fornell ve Larcker, 1981).

#### 4.5. Hipotez Testleri

Hipotezlerin test edilmesi için Smart PLS 4 kullanılmış olup, oluşturulan YEM Şekil

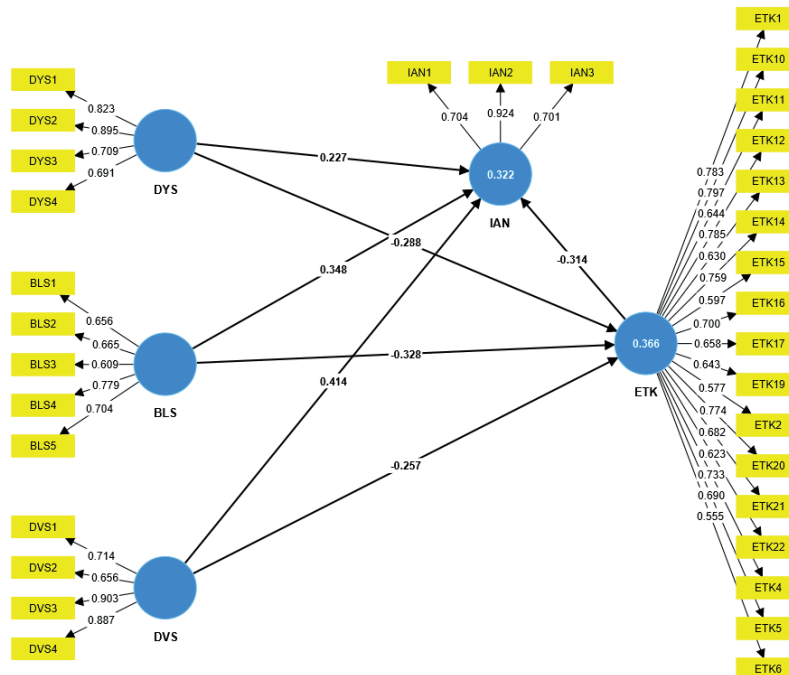
Tablo 4. Ayırt Edici Geçerlik

	BLS	DVS	DYS	ETK	IAN
BLS	<b>0,74</b>				
DVS	0,70	<b>0,80</b>			
DYS	0,55	0,62	<b>0,78</b>		
ETK	0,57	0,54	0,53	<b>0,84</b>	
IAN	0,45	0,48	0,48	0,57	<b>0,79</b>

Tablo 5. Model Uyum İndeksleri

İndeks	Model değeri	Gerekli Değer	Kaynak
SRMR	0,07	<0,08	Hu ve Bentler (1999)
NFI	0,92	>0,90	Bentler ve Bonett (1980)
GoF	0,39	<0,10 (zayıf) 0,10<GoF<0,25 (orta) 0,25<GoF<0,36 (iyi) >0,36 (çok iyi)	Wetzels vd. (2009)

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli





2'de verilmiştir. Oluşturulan yapısal eşitlik modeli uyum indekslerine ilişkin değerler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5'te yer alan uyum indeksleri literatürün öngördüğü iyi uyum kriterlerini karşılamaktadır.

Araştırma kapsamında 7 doğrudan etki ve 3 dolaylı etki test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur. Tablo 6'da yer alan doğrudan etki sonuçlarına göre duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm işten ayrılma niyetine artırmaktadır. Bununla birlikte duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm örgütsel etik iklim algısını azaltmaktadır. Diğer taraftan örgütsel etik iklim algısının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi vardır. Bu sonuçlara göre  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$ ,  $H_{2}$ ,  $H_{3a}$ ,  $H_{3b}$  ve  $H_{3c}$  hipotezleri kabul edilmiştir.

Dolaylı etki sonuçlarına göre ise örgütsel etik iklim algısı bilişsel sinizm ve davranışsal sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde aracı rol üstlenmektedir. Bu sonuçlara göre  $H_{4a}$  hipotezi reddedilirken,  $H_{4b}$  ve  $H_{4c}$  hipotezleri kabul edilmiştir.

## 5. TARTIŞMA

Günümüz bilgi çağında bilişim sektörünün rolü giderek büyümektedir. Sektördeki teknolojik inovasyon ve sürekli değişim, rekabetçi iş gücü piyasasının oluşumunda ve sürdürülmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sektörün bu dinamik yapısı, bilişim profesyonellerinin örgütlerdeki kalıcılığını ve işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkileyebilir, bu da nihayetinde örgütlerin rekabet

gücünü belirler. İşletmelerin sahip olduğu insan sermayesini koruyabilmesi ve pazardaki payını artırabilmesi için işten ayrılma niyetini tetikleyen unsurları tespit etmesi ve bu unsurlara ilişkin stratejiler üretmesi gerekmektedir. Bu noktadan hareketle hazırlanan araştırmada bilişim sektörü çalışanlarında sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde etik iklimin aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre örgütsel sinizmin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutları işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Çalışanların örgütün dürüst olmadığını düşünmesi, örgütten memnuniyetsizliği ve örgütteki geleceği hakkındaki umutsuzluğu neticesinde dostane olmayan tutumlar sergilemesi ile ortaya çıkan örgütsel sinizm (Nair ve Kamalanabhan, 2010) sonucunda çalışanın daha iyi fırsatlar aramaya başlaması ve işten ayrılma niyeti geliştirilmesi beklenen bir durumdur. Canbek ve Kanbur (2021) tarafından yapılan çalışmada duyuşsal ve davranışsal sinizmin işten ayrılma niyetini artırdığı, bilişsel sinizmin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Cicek vd. (2021) tarafından yapılan bir diğer çalışmada da bilişsel ve duyuşsal sinizmin işten ayrılma niyetini artırdığı, davranışsal sinizmin ise anlamlı etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Literatürde yer alan diğer çalışmalarda da örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini artırdığı tespit edilmiştir (Khan, 2014; Manzoor vd., 2020; Cicek vd., 2021; Zhang vd., 2022). Bu sonuçlar mevcut araştırma bulgusunun

Tablo 6. YEM Katsayıları

	$\beta$	t	p	Sonuç
<b>Doğrudan Etkiler</b>				
DYS -> IAN ( $H_{1a}$ )	0,23	11,35	0,000	Kabul
BLS -> IAN ( $H_{1b}$ )	0,35	11,86	0,000	Kabul
DVS -> IAN ( $H_{1c}$ )	0,41	12,19	0,000	Kabul
ETK -> IAN ( $H_2$ )	-0,31	10,88	0,000	Kabul
DYS -> ETK ( $H_{3a}$ )	-0,29	9,45	0,012	Kabul
BLS -> ETK ( $H_{3b}$ )	-0,33	8,72	0,017	Kabul
DVS -> ETK ( $H_{3c}$ )	-0,26	15,68	0,000	Kabul
<b>Dolaylı Etkiler</b>				
DYS -> ETK -> IAN ( $H_{4a}$ )	-0,04	0,94	0,215	Red
BLS -> ETK -> IAN ( $H_{4b}$ )	-0,12	6,24	0,031	Kabul
DVS -> ETK -> IAN ( $H_{4c}$ )	-0,17	7,91	0,020	Kabul

literatüre paralel olduğunu göstermektedir.

İşletme ortamında kurumsal prosedür, politika ve uygulamalara ilişkin ahlaki sonuçlara yönelik olumlu normatif algıların örgütsel etik iklimi yaratması (Cullen vd., 2003) ve bunun doğal bir sonucu olarak çalışanın örgüte olumlu duygular besleyerek yüksek örgütsel bağlılığa sahip olması (Arslan ve Gül, 2022) ve işten ayrılma niyeti sergilememesi beklenmektedir. Bu doğrultuda yapılan analiz sonuçlarına göre örgütsel etik iklim algısının işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bulunan geçmiş çalışmalar mevcut araştırma bulgusuna paralel şekilde örgütsel etik iklimin yaratıldığı işletmelerde çalışanların işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucunu ortaya koymuştur (Jaramillo vd., 2006; Çetin vd., 2015; Kara vd., 2022; Kim vd., 2023).

Araştırmanın bir diğer basamağında örgütsel sinizmin algılanan örgütsel etik iklim üzerindeki etkisi analiz edilmiş ve örgütsel sinizmin üç boyutunun da (duyuşsal, bilişsel ve davranışsal) algılanan örgütsel etik iklimi azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgüte karşı sinik tutumlar sergileyen çalışanın örgütünden memnun olmadığı ve bu memnuniyetsizlik çerçevesinde örgütsel etik iklim de dahil olmak üzere örgütsel unsurların tümü için olumsuz düşünceler beslediği söylenebilir. Çalışanın örgütten beklentileri ve örgüte karşı olumsuz düşünceleri ekseninde etik iklim algısı şekillenmekte ve karşılık olarak da etik iklimin olmadığı düşüncesi ile örgüte karşı sinik tutumlar artmaktadır (Sarı ve Doğantekin, 2016). Elçi ve Kul (2017) tarafından yapılan çalışmada duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm ile algılanan örgütsel etik iklim arasında negatif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Sarı ve Doğantekin (2016) tarafından yapılan bir diğer çalışmada da sinizmin üç boyutunun da algılanan örgütsel etik iklim ile negatif yönlü ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar mevcut araştırma bulgularının literatüre paralel olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmanın son bulgusuna göre bilişsel sinizm ve davranışsal sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel iklimin aracı rolü bulunmaktadır. Bu sonuca göre örgütsel sinizm işten ayrılma niyetini artırmakta, ancak algılanan örgütsel etik iklimin aracı rol üstlenmesi durumunda bilişsel ve davranışsal sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi azalmaya başlamaktadır. Sinik tutumlar çerçevesinde işten ayrılma niyetine bürünen çalışanların örgütte etik iklimine yönelik algı geliştirmesi ile birlikte sinizmin etkisinin küçülmesi ve çalışanın işten ayrılma niyetinde azalma olması beklenmektedir. Literatürde örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel etik iklimin aracı rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak Munir, Ghafoor ve Rasli (2018) tarafından yapılan çalışmada, algılanan örgütsel etik iklim ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte daha önce açıklanan doğrusal etkilere ilişkin literatür çalışmaları da göz önünde bulundurulduğunda, mevcut araştırma bulgusunun literatüre paralel olduğu söylenebilir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, bilişim sektörü çalışanlarında örgütsel sinizm, algılanan örgütsel etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki karmaşık ilişkiye ışık tutmaktadır. Bulgular çerçevesinde örgütsel sinizmin, örgüte ilişkin algıları olumsuz etkilemesi ve işten ayrılma niyetini tetiklemesi nedeniyle iş yerinde yıkıcı bir güç olma kapasitesine sahip olduğu söylenebilir. Bu durum özellikle becerilerin yüksek talep gördüğü ve istihdam fırsatlarının bol olduğu bilişim sektörü için geçerlidir. Sinizmin neden olduğu işten ayrılma niyeti kurumun istikrarını bozabilir, üretkenliği baltalayabilir ve yeni çalışanların işe alınması ve eğitilmesi için ek maliyet ve çaba gerektirebilir. Ayrıca sinizm, işten ayrılma niyetinin ötesinde daha geniş etkileri olabilecek olumsuz bir çalışma atmosferi yaratır. İşbirliğini engelleyebilir, güvensizliği besleyebilir ve genel kurumsal

performansı düşürebilir. Bu nedenle, sinizmi tanımak ve ele almak, yalnızca işten ayrılma oranını azaltmak değil, aynı zamanda üretken, işbirlikçi ve olumlu bir çalışma ortamı yaratmak isteyen kuruluşlar için kritik önem taşımaktadır.

Bununla birlikte, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki zararlı etkisi değişmez bir sonuç değildir. Araştırma bulguları, algılanan örgütsel etik iklimin aracı rolünün altını çizmekte ve olumlu bir etik iklimin varlığının sinizmin zararlı sonuçlarını hafifletebileceğini öne sürmektedir. Sadece sinizmin olumsuz etkilerine karşı bir bariyer olarak değil, aynı zamanda çalışanlar arasında aidiyet, güven ve bağlılık duygusunu teşvik etmek için yapıcı bir güç olarak da hizmet eder. Dolayısıyla, sinizmin yaygınlığına rağmen, güçlü ve olumlu bir etik iklim tampon görevi görerek işten ayrılma niyetini azaltabilir ve örgütsel devamlılık için kritik bir temel sağlayabilir.

Araştırma bulgularından hareketle, özellikle bilişim sektöründeki işletmelerin kendi içlerindeki sinizmi stratejik olarak mücadele etmelerinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Sinizmi azaltmaya yönelik yaklaşımlar şeffaflığı artırmaya, güveni beslemeye ve kurum içinde adaleti teşvik etmeye odaklanabilir. Örgütsel kararlar, değişiklikler ve gelecekteki yönelimlere ilişkin daha fazla netlik ve açıklık, çalışanlar arasındaki sinizmin azaltılmasında etkili olabilir. Bununla birlikte sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmede olumlu bir etik iklimin rolü göz önünde bulundurulduğunda, işletmelerin stratejik vizyonlarının temel taşı olarak etik bir çalışma ortamı geliştirmeye öncelik vermeleri önerilebilir. Bu yöndeki çabalar arasında açık etik kuralların belirlenmesi, etik eğitimlerinin verilmesi ve çalışanların etik kaygılarını dile getirebilmeleri için güvenli yolların yaratılması sayılabilir. Diğer taraftan işletmeler çalışanların örgüte ve işlerine ilişkin tutum ve davranışlarını düzenli olarak değerlendirmek için anket gibi mekanizmaları iş akışlarına entegre etmelidir. Sorunlu alanların

zamanında tespit edilmesi, hızlı düzeltici eylemleri kolaylaştıracak ve böylece sinizmin tırmanmasını ve bunun sonucunda işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini önleyecektir.

Mevcut araştırma bulguları, işletmelerin sinizmi proaktif bir şekilde ele almaları ve güçlü bir etik kültürü aşımaları için bir çağrı niteliğindedir. Bu girişimler yalnızca işten ayrılma niyetini azaltmaya hizmet etmekle kalmayıp, aynı zamanda daha samimi bir örgüt kültürünü, gelişmiş çalışan memnuniyetini ve gelişmiş örgütsel performansı da teşvik edebilir. Bu bağlamda, mevcut araştırmanın sadece bilişim sektörü çalışanları ile sınırlı olması göz önünde bulundurularak gelecekteki araştırmalar, örgütsel sinizm, algılanan örgütsel etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki dinamiklerin evrensel olarak uygulanabilir veya belirli sektörlerde özgü olup olmadığını anlamak için bu araştırmayı farklı sektörlerde genişletmeyi düşünmelidir. Mevcut araştırmanın kesitsel doğası göz önünde bulundurularak, boylamsal tasarımlar bu yapıların ve etkilerinin zamansal gelişimini aydınlatılabilir. Bununla birlikte mevcut araştırmanın öz-değerlendirme yöntemiyle ulaşılan veriler ile sınırlı olması göz önünde bulundurularak, gelecekteki araştırmalar hem nitel hem de nicel verileri içeren bütünleştirici, çok yönlü bir yaklaşımdan faydalanabilir ve bu olguların daha sağlam ve bütünsel bir şekilde anlaşılmasını kolaylaştırabilir.

## KAYNAKÇA

- ABII, F. E., OGULA, D. C. & ROSE, J. M. (2013). Effects of individual and organizational factors on the turnover intentions of information technology professionals. *International Journal of Management*, 30(2), 740-756. <https://www.proquest.com/openview/db-1da765340d369f89bf43fb27d742fe/1?pq-origsite=gscholarvecl=5703>.
- ABRAHAM, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10950198/>.
- AKOVA, O., CETİN, G. & CİFCİ, İ. (2015). The relation between demographic factors and the turnover intention in pre-opening hotel businesses. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 377-384. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.177>.
- ALTAN, S. & ÖZPEHLİVAN, M. (2018). Örgüt kültürü, psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki etkileşim: Bilişim sektöründe uygulama. *Electronic Turkish Studies*, 13(18), 159-178. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.14107>.
- ARNAUD, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index. *Business ve Society*, 49(2), 345-358. <https://doi.org/10.1177/0007650310362865>.
- ARSLAN, A. & GÜL, H. (2022). Örgütsel etik ikliminin algılanan güç mesafesi üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Journal of Health and Nursing Management*, 9(3), 449-462. <http://doi.org/10.54304/SHYD.2022.04557>.
- BARON, R. M. & KENNY, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173- 1182. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.51.6.1173>.
- BARTLETT, J.M., KOTRLIK, J.W. & HIGGINS, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1), 43-50. <https://www.opalco.com/wp-content/uploads/2014/10/Reading-Sample-Size1.pdf>.
- BEGENİRBAŞ, M. & TURGUT, E. (2014). İş yaşamında çalışanların duygusal emeklerinin örgütsel sinizme etkileri: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 223-246. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/382315>.
- BENTLER, P. M. & BONETT, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-600. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.88.3.588>.
- BRANDES, M. P. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). The University of Cincinnati, Ohio.
- BRANDES, M. P. & DAS, D. (2006). *Locating behavioural cynicism at work: construct issues and performance implications, employee health, coping and methodologies* (Ed. Pamela L. Perrewe, Daniel C. Ganster), JAI Press, New York, 233-266.
- BRANDES, P., DHARWADKAR, R. & DEAN, J. W. (1999, May). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. In *Eastern Academy of Management Proceedings*, 2(1), 150-153.
- BUSARI, A. H., MUGHAL, Y. H., KHAN, S. N., RA-SOOL, S. & KIYANI, A. A. (2017). Analytical cognitive style moderation on promotion and turnover intention. *Journal of Management Development*, 36(3), 438-464. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2015-0184>.
- CAMMANN, C., FICHMAN, M., JENKINS, D. & KLESH, J. (1979). *The Michigan Organisational Assessment Questionnaire*. Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- CANBEK, M. & KANBUR, E. (2019). Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde yaşın düzenleyici rolünün incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1493-1502. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.685>.
- CARAYON, P., SCHOEPKE, J., HOONAKKER, P. L. T., HAİMS, M. C. & BRUNETTE, M. (2006). Evaluating causes and consequences of turnover intention among IT workers: The development of a questionnaire survey. *Behaviour ve Information Technology*, 25(5), 381-397. <https://doi.org/10.1080/01449290500102144>.
- CİCEK, B., TURKMENOGLU, M. A. & OZBİLGİN, M. (2021). Examining the mediating role of organisational support on the relationship between organisational cynicism and turnover intention in technology firms in Istanbul. *Frontiers in Psychology*, 12, 606215. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.606215>.
- COCHRAN, W. G. (1977). *Sampling techniques*. John Wiley ve Sons.
- COHEN, G., BLAKE, R. S. & GOODMAN, D. (2016). Does turnover intention matter? Evaluating the usefulness of turnover intention rate as a predictor of actual turnover rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240-263. <https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>.
- CULLEN, J. B., PARBOTEEAH, K. P. & VICTOR, B. (2003). The effects of ethical climates on organi-



- zational commitment: A two-study analysis. *Journal of business ethics*, 46, 127-141. <https://doi.org/10.1023/A:1025089819456>.
- CULLEN, J. B., VICTOR, B. & BRONSON, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological reports*, 73(2), 667-674. <https://doi.org/10.2466/pr0.1993.73.2.667>.
- ÇETİN, A., GÜLEÇ, R., & KAYASANDIK, A. E. (2015). Etik iklim algısının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Tükenmişliğin aracı değişken rolü. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, 5(2), 18-31. <https://doi.org/10.17339/ejovoc.18657>.
- DAMAR, M. (2022). Dijital dünyanın dünü, bugünü ve yarını: Bilişim sektörünün gelişimi üzerine değerlendirme. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, Dijitalleşme Özel Sayısı. 51-76. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1121818>.
- DEAN JR, J. W., BRANDES, P., & DHARWADKAR, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>.
- DOĞAN, A., BOZKURT, S. & KARAEMİNOĞULLARI, A. (2019). İş kazalarının dolaylı maliyeti: Kaza deneyiminin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti açısından incelenmesi. *Social Sciences Studies Journal*, 5(46), 5423-5434. <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1785>.
- DWESINI, N. F. (2019). Causes and prevention of high employee turnover within the hospitality industry: A literature review. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(3), 1-15. [https://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article\\_38\\_vol\\_8\\_3\\_2019.pdf](https://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article_38_vol_8_3_2019.pdf).
- ELÇİ, M. & KUL, B. (2017). Kamu çalışanlarının etik iklim algılarının örgütsel sinizm tutumları üzerindeki etkisi: Kamu sektöründe bir uygulama. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 118-137. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/447150>.
- EMİROĞLU, B. D., AKOVA, O. & TANRIVERDİ, H. (2015). The relationship between turnover intention and demographic factors in hotel businesses: A study at five star hotels in Istanbul. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 385-397. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.108>.
- ERONDU, E. A., SHARLAND, A. & OKPARA, J. O. (2004). Corporate ethics in Nigeria: A test of the concept of an ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 51, 349-357. <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000032520.48012.f0>.
- FORNELL, C. & LARCKER, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>.
- GÖRMEN, M. (2012). *Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GUZELLER, C. O. & CELİKER, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102-120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>.
- HAIR, J. F. JR., BLACK, W. C., BABİN, B. J., ANDERSON R. E. & TATHAM, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Education, Inc.
- HAIR, J.F., RİNGLE, C.M. & SARSTEDT, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *J. Mark. Theory Pract.* 19, 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>.
- HU, L.-T.BENTLER, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification, *Psychological Methods*, 3(4), 424-453. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1082-989X.3.4.424>.
- HUSSEIN, M. K., AL-TEKREETI, R. B. N., HASAN, M. F. & FLAYYIH, H. H. (2023). The moderate role of the perceived orientation of information technology in the relationship between human capital and organizational innovation mediating orientations to learning: Literature Review. *Ishtar journal of economics and business studies*, 4(1), 1-8. <https://doi.org/10.55270/ijeb.v4i1.14>.
- İMAMOĞLU, E. B. & TURAN, A. D. (2019). Güçlendirici liderliğin bilgi paylaşımı davranışı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel destek davranışının aracı rolü: bilişim sektöründe bir araştırma. *Istanbul Management Journal*, (87), 27-48. <https://doi.org/10.26650/imj.2019.87.0002>.
- JARAMILLO, F., MULKI, J. P. & SOLOMON, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling ve Sales Management*, 26(3), 271-282. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134260302>.
- KARA, A., AYDIN, E. & AŞAN AZİZOĞLU, Ö. (2022). The mediating effect of perceived organizational support in the relationship between organizational ethical climate and turnover intention: An empirical research in the private sector. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 12(2), 689-709. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7513299>
- KARACAOĞLU, K. & İNCE, F. (2012). Brandes,



- Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/229446/>.
- KHAN, M. A. (2014). Organizational cynicism and employee turnover intention: Evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(1), 30-41. <https://www.econstor.eu/handle/10419/188124>.
- KIM, H., KIM, H. & OH, Y. (2023). Impact of ethical climate, moral distress, and moral sensitivity on turnover intention among haemodialysis nurses: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 22(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01212-0>.
- LEE, Y. H. (2019). Emotional labor, teacher burnout, and turnover intention in high-school physical education teaching. *European Physical Education Review*, 25(1), 236-253. <https://doi.org/10.1177/1356336X17719559>.
- LİNDBLAD, H. & VASS, S. (2015). BIM Implementation and Organisational Change: A Case Study of a Large Swedish Public Client. *Procedia Economics and Finance*, 21, 178-184. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00165-3](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00165-3).
- LOONEY, S. W. (1995). How to use tests for univariate normality to assess multivariate normality. *The American Statistician*, 49(1), 64-70. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00031305.1995.10476117>.
- MANZOOR, M. T., MANZOOR, T. & KHAN, M. (2020). Workplace incivility: a cynicism booster leading to turnover intentions. *Decision*, 47, 91-99. <https://doi.org/10.1007/s40622-020-00238-6>.
- MARCHIORI, D. M., RODRIGUES, R. G., POPADIUK, S. & MAINARDES, E. W. (2022). The relationship between human capital, information technology capability, innovativeness and organizational performance: An integrated approach. *Technological Forecasting and Social Change*, 177, 121526. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121526>.
- MASFAR, Z. M. (2020). Exploring factors influencing employee turnover in Saudi Arabia's hospitality industry. *American Journal of Tourism Management*, 9(1), 1-18. <http://article.sapub.org/10.5923.j.tourism.20200901.01.html>.
- MITROVSKA, S. & EFTIMOV, L. (2016). Calculating the cost for employee turnover in the IT industry in Macedonia by using a web calculator. *Journal of HRM*, 19(1), 23-33. <https://repository.ukim.mk/handle/20.500.12188/4557>.
- MOUSA, M. (2018). The effect of cultural diversity challenges on organizational cynicism dimensions: A study from Egypt. *Journal of Global Responsibility*, 9(3), 280-300. <https://doi.org/10.1108/JGR-06-2017-0037>.
- MUNİR, Y., GHAFOOR, M. M. & RASLI, A. M. (2018). Perception of ethical climate and turnover intention among nursing staff: does organizational cynicism mediate?. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(5), 319-332. <https://doi.org/10.1108/IJHRH-07-2017-0028>.
- NAIR, P. & KAMALANABHAN, T. J. (2010). The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: the moderating role of their level of management. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 1(2), 155-159. <http://www.ijtef.org/index.php?m=contentvec=indexvea=showvecatid=23veid=288>.
- OLIVEIRA, Á. D. F., GOMIDE JÚNIOR, S., POLI, B. V. D. S. & OLIVEIRA-SILVA, L. C. (2018). Analysis of organizational factors that determine turnover intention. *Trends in Psychology*, 26, 1031-1042. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-18Pt>.
- ÖRNEK, A. Ş. & AYAS, S. (2015). Entelektüel sermaye ile yenilikçi iş davranışının işletme performansına etkisi: Bilişim sektörü uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 91-116. <https://doi.org/10.24889/ifede.268166>.
- ÖZEN, F. & DURKAN, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(4), 593-627. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/260519/>.
- PELTOKORPI, V., ALLEN, D. G. & SHIPP, A. J. (2023). Time to leave? The interaction of temporal focus and turnover intentions in explaining voluntary turnover behaviour. *Applied Psychology*, 72(1), 297-316. <https://doi.org/10.1111/apps.12378>.
- PUTRI, G. C. & HASANATI, N. (2022). Individual and situational factors: Literature review predictors of turnover intention. *Am. Res. J. Humanit. Soc. Sci*, 5, 63-68. <https://www.arjhss.com/wp-content/uploads/2022/01/H516368.pdf>.
- RAJAN, D. (2017). Employee turnover and employee performance: a comparative study among nurses. *MOJ Applied Bionics and Biomechanics*, 1(5), 161-173. <https://doi.org/10.15406/mojabb.2017.01.00025>.
- SAEED, I., WASEEM, M., SIKANDER, S. & RIZWAN, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International journal of learning and development*, 4(2), 242-256. <http://dx.doi.org/10.5296/>.
- SARI, Y. & DOĞANTEKİN, A. (2016). Konaklama iş-

letmelerinde örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 222-250. <https://doi.org/10.20491/isarder.2016.198>

SCHMINKE, M., AMBROSE, M. L. & NEUBAUM, D. O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 135-151. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.006>.

SULISNANINGRUM, E., WIDARNI, E. L. & BAWONO, S. (2022). Causality relationship between human capital, technological development and economic growth. *Organization*, 6(2), 1-12. <http://doi.org/10.31039/jomeino.2022.6.2.2>.

VASKE, J. J., BEAMAN, J. & SPONARSKI, C. C. (2017). Rethinking internal consistency in Cronbach's Alpha. *Leisure sciences*, 39(2), 163-173. <https://doi.org/10.1080/01490400.2015.1127189>.

VICTOR, B. & CULLEN, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 33, 101-125. <https://doi.org/10.2307/2392857>.

WETZELS, M., ODEKERKEN-SCHRÖDER, G. & VAN OPPEN, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195. <https://doi.org/10.2307/20650284>.

WIMBUSH, J. C. & SHEPARD, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business ethics*, 13, 637-647.

XU, G., ZENG, X. & WU, X. (2023). Global prevalence of turnover intention among intensive care nurses: A Meta-Analysis. *Nursing in Critical Care*, 28(2), 159-166. <https://doi.org/10.1111/nicc.12679>.

ZHANG, H., XIE, Q. & ZOU, J. (2022). How cynicism and exhaustion influence the turnover intention of medical social workers: moderation effect of social work educational background and organizational type. *Social Work in Health Care*, 61(6-8), 412-427. <https://doi.org/10.1080/00981389.2022.2134273>.