

T.C.
ADNAN MENDERES ÜN

T.C.
ADNAN MENDERES ÜN

T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Seval ERBİL tarafından hazırlanan " Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi" başlıklı tez, 12.04.2013 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

Unvanı, Adı ve Soyadı :

Yrd.Doç.Dr. Berrin GÜZEL

Yrd.Doç.Dr. Gülnur K. TANDOĞAN

Yrd.Doç.Dr. Emrah ÖZKUL

Kurumu :

ADÜ T.İ.O.Y.O.

ADÜ T.İ.O.Y.O.

Düzce Ü. Akçakoca TİOYO

İmzası:



Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulununsayılı kararıyla tarihinde onaylanmıştır.

Doç.Dr. Osman PEKER
Enstitü Müdürü

Bu tezde görsel, işitsel ve yazılı biçimde sunulan tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uyularak tarafımdan elde edildiğini, tez içinde yer alan ancak bu çalışmaya özgü olmayan tüm sonuç ve bilgileri tezde kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

Adı Soyadı : Seval ERBİL

İmza : 

ÖZET

Bu al

ABSTRACT

In this study, the relationship among organizational cynicism and job quit intention is examined. In this context, expressing the effects of organizational cynicism towards job quit intention is aimed.

The dissertation has three sections. In the first section, social exchange theory, that is the base theory of organizational cynicism, and organizational cynicism concepts are introduced. In the second section, job quit intention, employee turnover, its antecedents, and consequences are explained. In the third section, the results of the study are given. Discussion section contains the evaluation of the results according to the literature and the reasons of the possible similarity and differences with the literature are discussed.

In the study, the level of organizational cynicism and job quit intention of the employees that are working in four and five star hotels located in Ku

ÖNSÖZ

Bu al

1.6.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet

24

1.7.ÖRGÜTSEL S

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OTEL

TABLÖLÄR L

Tablo 3. 31: E

G

B

(James, 2005: 14). Blau (1964)

ba

Sinizm ile ilgili yap

ilgili genellikle olumsuz alg

insan ar

do

gelmektedir. Nitekim sinik bilgi, örgütsel de

Örgütsel sinizm konusunda yap

$\tan$

güvensizli

1.4. ÖRGÜTSEL S

olmu

davran

söylenebilir (Dean vd., 1998: 346). Buna göre Mantere ve Martinsuo (2001:5),
sinizmin hayal k

Tablo 1. 2: Örgütsel Sinizm Türleri

Sinizm Türleri	Eylem	Hedef	Ba
-----------------------	--------------	--------------	-----------

1.5.3.

ba

1253), *cinsiyet* (Lambert, 1991: 342; Mirvis ve Kanter, 1991: 56; Lobnikar ve Pagon, 2004: 7), *medeni durum* (Delken, 2004: 51; F

ya

aras

kar

Örgütsel adalet kavram

olursa olsun faaliyetlerini sürdüremez (Erdem, 2004: 36).

di

y

bir ifadeyle,

ayr

Bu bölümde i

Ancak You (1996), Mobley vd. (1977)

belirtmi

çal

ve kontrol edilebilen bir durumdur. Gönülsüz i

olarak ifade edilmektedir (Telli vd., 2012: 138). Literatürde i

2.2.1.1. Cinsiyet

Hulin ve Smith (1967: 399), i

Kad

Ya

2.2.1.3. Hizmet Süresi

Çal

psikolojik etken olarak yer almaktadır

sonucu belirlenen ücrettir. *Fazla mesai ücreti*; çal

pahal

2.2.2.4.

ba

Üretim sürecinin farkl

maliyeti yüksek olmaktadır

Bateman, 1996: 1405), fiziksel ko

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OTEL

görevlilerine yönelik ara

Ara

H₈: Duygusal sinizm, i

P =

yap

Duyu

ölçe

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)
36-45	63	%20,8	Gelir		
46-55	9	%3	500 TL ve alt		

bununla beraber sektör içerisinde de (%36) 2-5 y

Tablo 3. 6: Cinsiyet

Çal

Tablo 3. 11: E

Tablo 3. 13: Sektörde al

Tablo 3.15: Gelir Düzeyi - Örgütsel Sinizm

N	Aritm. Ort.	Std. Sapma	F De
---	----------------	------------	------

Tablo 3.16

dört y

duygusal boyuta yönelik sinizm alg

Çal

Tablo 3. 24: Ya

Çal

Yukar

Tablo 3.29 incelendi

Tablo 3.31 incelendi

Tablo 3.33 incelendi

Tablo 3. 35: Örgütsel Sinizm ve Boyutlar

Tablo 3.36

Örgütsel sinizm alg

Tablo 3.40: Davran

SONUÇ VE ÖNER

ve Pagon (2004: 7) polis mesle

turizm e

önem verilmemesi de sonucun bu

daha sinik tutumlar sergiledikleri görülmektedir. Bu bulguya paralellik gösteren Tokgöz ve Y

durumuna göre farkl

edilmi

sektörü aç

Örgütsel sinizm ve boyutlar

Çal

turizm sektörü aç

KAYNAKÇA*Kitaplar*

Agnes, M. (1999) *Webster*

Geylan, R. (1992) *Personel Yönetimi*, Met Bas

Organ, D.W. (1988) *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books.

Price, J. L. (1977) *The Study of Turnover*, Ames, Iowa: Iowa State University Press.

Rollison, D. ve Broadfield, A. (2002) *Organizational Behaviour and Analysis an Integrated Approach*, Second Edition, Prentice Hall: England.

Sipahi, B., Yurtkoru, S. E. ve Çinko, M. (2008) *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, Beta Bas

Arslan, T.E. (2012)

Gürbüz S. (2006)

Moorman, H. R., (1991)

Aryee, S., Pawan, S. B. ve Chen, Z. X. (2002)

Collins, K., Jones, M.L., McDonnell, A., Read, S., Jones, R. ve Cameron, A.(2000)

Gefen, D. ve Ridings, C.M. (2002)

Iverson, D., R. ve Deery, M., (2007)

Karatepe, M.,O. Ve Uluda

Mamman, A., Kamoche, K. ve Bakuwa, R. (2012)

Kaynaklar

Sa

Tokgöz, N. ve Y

Y

Tezler

Curran, R. S. (2012) *Assessing Employee Turnover in the Language Services Section of Parliament of the Republic of South Africa*, University of Stellenbosch, Faculty of Economic and Management Sciences.

Ça

Sur, Ö. (2010) *Örgütsel Sinizm: Eski*

EKLER

Ek 1: Anket Formu

1= Kesinlikle Kat

Ek 2: Özgeçmi