

Termal Otel İşletmesi Çalışanlarında Genel Kronizm Algısının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar Örneği

The Effect of General Cronyism Perceptions of Thermal Hotel Employees on Turnover Intention: The Case of Afyonkarahisar

Hakan KENDİR^a Emin ARSLAN^b

^a Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Türkiye. hakan.kendir@gop.edu.tr

^b Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Türkiye. emin.arslan@gop.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Kronizm
İşten Ayrılma Niyeti
Termal Otel
Afyonkarahisar

Amaç – İş hayatında sıklıkla rastlanan kronizm (kayırmacılık) olgusunun sonucu olarak çalışanlarda işten ayrılma niyetinin artması gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Özellikle emek yoğun çalışma sistemine sahip olan termal otel işletmelerinde bu durumlarla daha fazla karşılaşmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amacı, Afyonkarahisar’da faaliyet gösteren 5 yıldızlı termal otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin genel kronizm algısının, işten ayrılma niyetlerine etkisini belirlemektir.

Gönderilme Tarihi 5 Eylül 2022
Revizyon Tarihi 21 Kasım 2022
Kabul Tarihi 30 Kasım 2022

Yöntem – Araştırmanın amacından yola çıkarak hazırlanan modelde birden çok değişken (Genel Kronizm Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti) arasındaki ilişkinin tespit edilmesi söz konusudur. Bu nedenle araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma verilerinin toplanması için anket formu geliştirilmiştir. Araştırma anket formunda ölçme aracı olarak 2 adet ölçek yer almaktadır. İlk ölçek 7 maddelik “Genel Kronizm” ölçeği, diğeri ise 3 maddeden oluşan “İşten Ayrılma Niyeti” ölçeğidir. Araştırmaya Afyonkarahisar’daki termal otellerde çalışan 396 personel katılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde; frekans dağılımı, faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi gibi teknikler uygulanmıştır.

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Bulgular – Araştırma verilerinin analiz edilmesi neticesinde elde edilen bulgulara göre katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek çalışanlardan oluştuğu ve sektör tecrübesinin 5 yılın altında olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte araştırmanın en önemli bulgusu ise termal otel çalışanlarındaki genel kronizm algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olmasıdır.

Tartışma – Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre, termal otel çalışanlarındaki kronizm algısı arttıkça, çalışanların işten ayrılma niyetleri de artmaktadır. Buna ek olarak regresyon analizi sonucuna göre çalışanlardaki işten ayrılma niyetinin, genel kronizm algısından önemli ölçüde etkilendiği söylenilebilir. Bu durumun sebebi olarak özellikle termal otel işletme faaliyetlerinin eş, dost, aile ve yakın çevreden kişilerle birlikte sürdürülmesi gösterilebilir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Cronyism
Turnover Intention
Thermal Hotel
Afyonkarahisar

Purpose- Cronyism is a condition that regularly occurs in corporate life and can lead to circumstances like an increasing of turnover intention. These situations are more common in thermal hotel businesses, which have a labor-intensive working system. In this context, the aim of the research is to determine the effect of the general cronyism perception of the employees working in the 5-star thermal hotel businesses operating in Afyonkarahisar on their turnover intention.

Received 5 September 2022
Revised 21 November 2022
Accepted 30 November 2022

Design/methodology/approach- In the model prepared based on the purpose of the research, it is possible to determine the relationship between more than one variable. For this reason, relational scanning model was used in the research. A questionnaire form was developed to collect research data. There are two scales as a measurement tool in the research questionnaire form. The first scale is the 7-item "General Cronyism" scale, and the other is the "Turnover Intention" scale consisting of 3 items. 396 personnel working in thermal hotels in Afyonkarahisar participated in the research. In the analysis of the obtained data; techniques such as frequency distribution, factor analysis, correlation analysis and regression analysis were applied.

Article Classification:

Research Article

Findings- According to the findings obtained as a result of the analysis of the research data, it was determined that the majority of the participants were male employees, and their industry experience was less than 5 years. In addition to this, the most important finding of the research is that there is a positive moderate relationship between the general perception of cronyism in thermal hotel employees and their intention to leave.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Kendir, H., Arslan, E. (2022). Termal Otel İşletmesi Çalışanlarında Genel Kronizm Algısının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 2723-2732

Discussion- According to the results obtained from the research findings, as the perception of cronyism increases in the thermal hotel employees, the intention to leave the job also increases. In addition, according to the results of the regression analysis, it can be said that turnover intention is significantly affected by the general perception of cronyism. The reason for this situation can be shown as the continuation of thermal hotel business activities with spouses, friends, family and people from the immediate environment.

1. Giriş

İşletmeler ait oldukları sektörlerde ve piyasalarda varlıklarını devam ettirmek isterken yaşanan güçlü ve yoğun rekabet koşullarına ayak uydurmak zorundadır. Örgütsel anlamda emek yoğun yapıya sahip işletmeler, rakipler karşısında üstünlük sağlayabilmek için insan kaynaklarına yatırım yapmayı ve insan kaynaklarını verimli kullanmayı hedeflemektedir. Özellikle personelin sıklıkla işten ayrılmasına veya personel devir hızının yüksek olmasına çözüm üretmek kurumsal işletmeler açısından önemli bir husustur (Tett ve Meyer, 1993; Arslan, 2020). Öte yandan iş hayatında son yıllarda dikkat çeken kavramlardan bir diğeri de kronizm ve nepotizm gibi kayırmacılık faaliyetleridir. Bu kavramlar, üstün performans sergileyen çalışanlardan ziyade dostluk ve arkadaşlık ilişkisi olan kişilere, yakın çevreden meslektaşlara veya akrabalara ayrıcalıklar verilmesini ifade eden davranışlardır (Khatri ve Tsang, 2003; Shaheen vd., 2017). Söz konusu kayırmacılık faaliyetlerinin sonucu olarak işten ayrılma veya iş gören devir hızının yükselmesi gibi durumlar gelişebilmektedir.

İşletmelerde örgütsel anlamda ortaya çıkan kronizm, nepotizm ve bunların sonucu olarak görülen işten ayrılma niyeti gibi durumlar, özellikle emek yoğun çalışma sistemine sahip olan otel işletmelerinde daha yoğun bir şekilde yaşanabilmektedir (Özkoç vd., 2019). Bu noktadan yola çıkarak araştırma kapsamında, Afyonkarahisar’da faaliyet gösteren 5 yıldızlı termal otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kronizm algısının, işten ayrılma niyetlerine etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Turizm sektörünün önemli bileşeni olan termal otellerde; aile eş, dost, tanıdık gibi yakın çevreden seçilen işgörelere daha fazla rastlanmaktadır (Küçükilhan, 2022). Araştırmanın uygulama alanı olarak belirlenen termal otel işletmelerinin örgütsel yapısındaki söz konusu durum, çalışmanın önemini arttırmaktadır. Ayrıca kronizm ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen çalışmaların ulusal ve uluslararası turizm literatürü açısından yetersiz miktarda olduğu da göze çarpmaktadır (Erdem ve Karataş, 2015; Kurnaz, 2019). Dolayısıyla bu araştırma vasıtasıyla turizm literatüründe var olan önemli bir boşluğun doldurması hedeflenmiştir. Öte yandan bu araştırmadan elde edilen bulgular, termal otel işletmelerinin yöneticilerine ve işletme örgütlerine personel seçimi başta olmak üzere, kariyer planlama ve verimlilik gibi konularda rehber niteliği taşıyacaktır. Söz konusu hususlar göz önünde bulundurulduğunda, yapılan bu araştırmanın turizm literatürü ve otelcilik sektörü açısından önem arz ettiği düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1.Genel Kronizm Algısı

Kronizm kavramı genel manasıyla, bir kişinin veya bir grubun, statüsünü kullanarak eş-dost, tanıdık ve arkadaş gibi çevresindeki insanlara yönelik kayırmacı davranışlar geliştirmesini ifade etmektedir (Khatri ve Tsang, 2003). Kronizm kavramı literatürde ilk olarak 1950’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde Başkan Truman’ın yakın çevresine ayrıcalıklar tanınması gibi uygulamalarla özdeşleştirilmiştir (Turhan, 2013). Kronizm kavramı, ilk yıllarda sosyo-politik bağlantıların çok eleştirilen negatif bir yanı olarak araştırmalarda yer almasına rağmen, zaman içerisinde kronizmin sadece siyasi alanla sınırlı olmadığı anlaşılmıştır. Sonraki yıllarda özellikle örgütsel açıdan kronizm kavramı incelenmiş ve işletmecilik alanındaki araştırmalara konu olmuştur. Söz konusu araştırmalar modern çalışma örgütlerinin de kendi içerisinde politik anlaşmazlıklar ve çıkar ilişkileri yaşadığını ortaya koymuştur (Begley vd. 2009). Dolayısıyla kronizm, modern çalışma örgütlerinde de var olan bir durum olarak dikkat çekmektedir.

Kronizm kavramı turizm işletmeciliği alanında da birçok akademik çalışmaya konu olmuştur (Araslı vd., 2007; Leung vd., 2008; Erdem vd., 2013; Erdem ve Karataş, 2015; Elbaz vd., 2018; Yavuz Aksakal ve Ulucan, 2021). Turizm alanındaki çalışmalarda küçük otel işletmelerinde kronizm eğiliminin daha fazla olduğu düşünülmektedir. Ancak Erdem vd. (2013) tarafından İstanbul’daki küçük ölçekli otel işletmesi çalışanlarındaki kronizm algısı düşük düzeyde çıkmıştır. Bununla beraber farklı bir çalışmada da 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerindeki kronizm algısının 3 yıldızlı otel işletmelerine göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kıyı otellerindeki kronizm algısı, şehir otellerine göre daha fazla gerçekleşmiştir (Saraç ve Batman, 2021). Öte yandan, Mısır’daki seyahat acentası çalışanları üzerine gerçekleştirilen bir araştırmada,

işyerindeki kayırmacılığın çalışanlardaki yetkinlikler üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu saptanmıştır (Elbaz vd., 2018). Söz konusu araştırmalarda da görüldüğü gibi kronizm, turizm işletmeciliği alanında güncel olarak incelenen bir kavramdır. Ancak termal otel işletmelerinde yeterli düzeyde çalışılmadığı göze çarpmaktadır. Dolayısıyla kronizm kavramının termal otel işletmeleri kapsamında ele alınması oldukça önemlidir.

2.2.İşten Ayrılma Niyeti

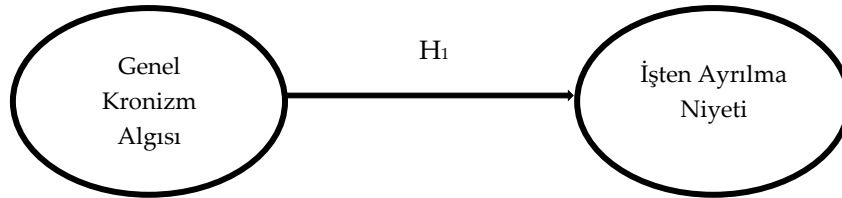
İşten ayrılma niyeti kavramı, işletme çalışanlarının iş tatminsizliği yaşamaları nedeniyle mevcut işlerinden ayrılma ve başka işler arama niyetleri olarak tanımlanmaktadır (Mobley vd., 1978). Bu niyetin, işletmedeki mevcut pozisyona yönelik olumsuz düşünce, örgüte katılımın sınırlanması veya işten ayrılmayı planlama ile ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Jang ve George, 2012; Karatepe, 2013). Kariyer hedefleri, kişisel değerleri ve yeteneklerinin örgüt kültürü ile uyumsuz olduğunu düşünen çalışanlar, kendilerini mevcut işletmelerine karşı bağlı hissetmeyebilir. Dolayısıyla çalışanlar, düşük düzeyde işe gömülmüşlüğü yanı sıra yüksek düzeyde işe geç kalma, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti sergileyebilirler (Lee vd., 2004; Holtom vd., 2012; Karatepe, 2013). Bununla beraber, düzensiz çalışma saatleri ve tatil günleri, ağır iş yükü ve düşük ücret politikaları gibi durumlar işten ayrılma niyetini arttıran nedenler arasında sayılmaktadır (Brien vd., 2015).

Diğer sektörlerde olduğu gibi hizmet sektörünün önemli bir yapıtaşı olan otel işletmelerinde de işten ayrılma niyetinin, hizmet kalitesinin düşmesine ve işe alım ile eğitim maliyetlerinde artışa neden olduğu belirtilmektedir (Birdir, 2002; Brien vd., 2015). Dolayısıyla işten ayrılma niyeti hem doğrudan hem de dolaylı maliyetleri nedeniyle otel yöneticileri ve araştırmacılar (Pizam ve Thornburg, 2000; Nadiri ve Tanova, 2010; Kendir vd., 2018; Chen ve Wang, 2018; Özçelik Bozkurt ve Demirel, 2019; Özçelik Bozkurt ve Özkoç, 2019; Kendir, 2020) tarafından sürekli incelenen konular arasında yer almaktadır. Literatürde işten ayrılma niyetinin; kronizm (Erdem ve Karataş, 2015; Kurnaz, 2019), nepotizm (Kerse ve Babadağ, 2018), iş stresi (Jung ve Yoon, 2014), iş tatmini (Jang ve George, 2012), işe bağlılık (Bhatnagar, 2012), örgütsel bağlılık (Kim vd., 2016), iş güvencesizliği (Jung vd., 2021), işe gömülmüşlük (Karatepe, 2013) ve tükenmişlik (Koo vd., 2020) gibi değişkenlerle ilişkilendirildiği görülmektedir. Erdem ve Karataş (2015) ile Kurnaz (2019)'ın otel işletmesi çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarda, kronizmin işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaştıkları göze çarpmaktadır. Bu bilgiler ışığında aşağıda yer alan hipotez oluşturulmuştur.

3. Yöntem

3.1.Araştırmanın Modeli

Betimsel nitelikte hazırlanan bu araştırmanın amacı, Türkiye’de termal turizmin başkenti olarak belirtilen Afyonkarahisar’daki 5 yıldızlı termal otel işletmesi çalışanlarında genel kronizm algısının işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesidir. Dolayısıyla birden çok değişken arasındaki ilişkinin tespit edilmesi noktasında, araştırmada ilişkisel tarama modeli (Şimşek, 2018) kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemi ile hazırlanan çalışmanın modeli Şekil 1’de görülmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli çerçevesinde oluşturulan hipotez şu şekilde belirlenmiştir:

H1: Araştırmaya katılım sağlayan otel işletmesi çalışanlarının genel kronizm algısı işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler.

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, Afyonkarahisar’da faaliyetini sürdüren 5 yıldızlı termal otellerdeki çalışanlardan oluşmaktadır. 2019 yılı istatistiklerine göre, Afyonkarahisar’da 10 adet 5 yıldızlı turizm işletme belgeli termal otel işletmesi faaliyet göstermektedir (Afyonkarahisar İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2020).

Genel kronizm algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen araştırmaların genellikle sayfiye bölgelerinde yapıldığı (Erdem ve Karataş, 2015; Kurnaz, 2019) literatür incelemesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla Türkiye’de termalin başkenti (Türkiye Kültür Portalı, 2022) olarak belirtilen Afyonkarahisar’daki beş yıldızlı termal otellerde böyle bir çalışmanın yapılması önem taşımaktadır. Bu nedenle araştırmanın yapılacağı bölge olarak Afyonkarahisar seçilmiştir. 2019 yılında Afyonkarahisar’daki 5 yıldızlı termal otellerin toplam yatak kapasitesinin 6.264 olduğu tespit edilmiştir (Afyonkarahisar İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2020). TÜROFED (Türkiye Otelciler Federasyonu) tarafından 2010 yılında turizm sektöründeki istihdam durumu üzerine yapılmış olan bir araştırmaya göre, 5 yıldızlı otellerde 3,08 yatak başına 1 adet personel düşmektedir (TÜROFED, 2010: 9). Tüm bu veriler ışığında Afyonkarahisar’daki 5 yıldızlı termal otellerde yaklaşık 2.034 çalışanın istihdam edildiği ortaya çıkmaktadır.

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma örnekleminin belirlenmesinde Yamane (2001: 116) örneklem formülünden faydalanılmıştır. Bu formül baz alındığında araştırma evreni, 2.034 personel olarak kabul edilmektedir. Buna göre araştırma örneklemi de %95 güven aralığında 324 personel olarak hesaplanmaktadır. Araştırma anketine Afyonkarahisar ilinden 2019 yılının Haziran-Eylül ayları arasında 7 adet 5 yıldızlı termal otel işletmesi katılım sağlamıştır. Söz konusu işletmelere toplam olarak 450 adet anket formu bırak-topla yöntemiyle dağıtılmıştır. Dağıtılan anket formlarından 420 adedi geri dönmüştür. Bunlardan 396 adedi veri analizi için değerlendirme kapsamına alınmıştır. Bu kapsama alınmayan 24 adet anket ise eksik ve tutarsız bilgiler içerdiğinden dolayı değerlendirmeye alınamamıştır. Elde edilen örneklem sayısı formülde belirtilen 324 rakamının üzerinde gerçekleşmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında ortaya konulan hipotezin test edilebilmesi amacıyla bir ölçme aracından faydalanılmıştır. Ölçme aracının belirlenmesi aşamasında öncelikle konuyla ilgili daha önce yapılan çalışmalardan ve denenmiş ölçeklerden yararlanılmıştır. Araştırmada uygulanan ölçme aracı 2 farklı ölçekten meydana gelmektedir. Bu ölçekler: *Genel Kronizm (Eş-Dost/Arkadaş Kayırmacılığı) Algısı*; Araslı vd. (2006) ve Araslı ve Tümer (2008) tarafından geliştirilen ölçek 7 ifade ve tek boyutlu, *İşten Ayrılma Niyeti*; Mobley vd. (1978) tarafından geliştirilmiş olan ölçek ise 3 ifade ve tek boyutludur.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin çözümlenmesi sürecinde ölçekler, 5’li Likert biçiminde derecelendirilmiştir. Araştırma kapsamında 5 yıldızlı termal otel işletmeleri çalışanlarının ölçekte belirtilen her bir ifadeye katılım dereceleri; *Hiç Katılmıyorum=1* ve *Tamamen Katılıyorum=5* arasında puanlandırılmıştır. Anket uygulamasından elde edilen veriler; frekans dağılımı, güvenilirlik analizi, faktör analizi, korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi gibi istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir.

4. Bulgular

Araştırmadan elde edilen bulgular, tablolar halinde aşağıda yer almaktadır. İlk olarak frekans dağılımı daha sonra sırasıyla faktör analizi, normallik testi sonuçları, korelasyon ve regresyon analizleri sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımları

Demografik Özellikler	f	%
Cinsiyet		
Erkek	245	61,9
Kadın	151	38,1
Toplam	396	100
Yaş		
17-25	204	51,5
26-34	103	26,0
35-43	59	14,9
44 ve Üzeri	30	7,6
Toplam	396	100,0

Eğitim		
İlköğretim	60	15,2
Lise	164	41,4
Önlisans	66	16,7
Lisans	106	26,8
Toplam	396	100,0
Sektörde Çalışma Süresi		
1 Yıldan Az	90	22,7
1-5 Yıl	161	40,7
6-10 Yıl	91	23,0
11 Yıl ve Üzeri	54	13,6
Toplam	396	100,0
İşletmede Çalışma Süresi		
1 Yıldan Az	155	39,1
1-5 Yıl	186	47,0
6-10 Yıl	32	8,1
11 Yıl ve Üzeri	23	5,8
Toplam	396	100,0

Tablo 1’de yer alan araştırmaya katılım sağlayanların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımı incelendiğinde, cinsiyet olarak büyük çoğunluğu erkek katılımcıların (n=245; %61,9) oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca anketi cevaplayanların 17-34 (n=307; %77,5) yaş aralığında yoğunlaştığı göze çarpmaktadır. Araştırmaya katılanların yarısından fazlası (n=224; %56,6) ilköğretim ve lise mezunlarından oluşmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların sektörde çalışma (n=161; %40,7) ve işletmede çalışma süreleri (n=186; %47,0) bakımından 1-5 yıl arasında yoğunlaştığı belirlenmiştir.

Tablo 2. Genel Kronizm Algısı Faktör Analizine İlişkin Sonuçlar

İFADELER	Faktör Yükleri	Özdeğer	Toplam Varyans %	Cronbach' s Alpha
Genel Kronizm		3,574	51,063	0,835
“Eş-dost / arkadaş kayırmacılığı, bu işletmede sıkça tartışılan konulardan biridir.”	0,707			
“Yönetimde tanıdığı olan çalışanların yanında ne söylediğime dikkat ederim.”	0,773			
“Bu işletmede bazı çalışanlar, yönetim kademesindeki kişilerle arkadaşlık ilişkilerinden dolayı işe alınmıştır.”	0,772			
“Eş-dost / arkadaş kayırmacılığı, örgüt çalışanlarının motivasyonunu olumsuz yönde etkiler.”	0,805			
“Bu işletmenin değerleri, eş-dost / arkadaş kayırmacılığına dayanmaktadır.”	0,713			
“Bu işletmedeki geleceğim, eş-dost / arkadaş kayırmacılığına dayalı ilişkilerden dolayı oldukça sınırlıdır.”	0,668			
“Bu işletmedeki yöneticiler, kendi tanıdıkları / arkadaşları olan çalışanların fikirlerine daha fazla değer vermektedir.”	0,528			
Toplam Ölçek Güvenilirliği ve Varyansı			51,063	0,835
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO = 0,865; Bartlett's Test of Sphericity: $\chi^2 = 939,176$; P = 0,000				

Genel Kronizm Algısı’na ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 2’de bulunmaktadır. Faktör analizi sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, faktör analizinin açıklayıcılığı tek boyutta toplanmıştır. Buna göre faktör

çözümü toplam varyansın %51,063'ünü açıklamaktadır. Faktör analizinde açıklanan varyans oranının sosyal bilimlerde tek faktörlü ölçeklerde %30'un üzerinde olması yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2008: 125). Bununla birlikte Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucu incelendiğinde, çok iyi bir değer olarak kabul edilen 0,865 değeri (Eroğlu, 2009: 322) örneklem büyüklüğünün yeterliliğini göstermektedir. Bartlett küresellik testi sonucunda Sig. 0,000 ($p < 0,05$) gerçekleşmesi bu araştırmadaki ifadelerin faktör analizinin uygulanabilmesi için yeterli olduğunu ortaya koymaktadır. Genel Kronizm Algısı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Alpha (α)= 0,835 olarak belirlenmiştir. Alpha katsayısının $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğuna, katsayının $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında olması ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Akgül ve Çevik, 2005: 436; Kayış, 2009: 405). Dolayısıyla Genel Kronizm Algısı ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin, yüksek derecede olduğu göze çarpmaktadır.

Tablo 3. İşten Ayrılma Niyeti Faktör Analizi Sonuçları

İFADELER	Faktör Yükleri	Özdeğer	Toplam Varyans %	Cronbach' s Alpha
İşten Ayrılma Niyeti		1,957	65,222	0,730
"Şu an çalıştığım işten daha ideal bir işte çalışmayı tercih ederim."	0,780			
"Bu işletmeye başladığımdan beri iş değiştirme hakkında ciddi düşüncelerim oldu."	0,852			
"Gelecek yıl içerisinde başka iş aramayı ciddi bir şekilde düşünüyorum."	0,788			
Toplam Ölçek Güvenilirliği ve Varyansı			65,222	0,730
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO = 0,664;</i>				
<i>Bartlett's Test of Sphericity: $\chi^2 = 258,818$; $P = 0,000$</i>				

İşten Ayrılma Niyeti ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır. Bu sonuçlar incelendiğinde, faktör analizinin açıklayıcılığı tek boyutta toplanmıştır. Buna göre faktör çözümü toplam varyansın %65,222'sini açıklamaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucu incelendiğinde, orta değer olarak kabul edilen 0,664 değeri örneklem büyüklüğünün yeterliliğini göstermektedir. Bartlett küresellik testi sonucunda Sig. 0,000 ($p < 0,05$) gerçekleşmesi bu araştırmadaki ifadelerin faktör analizinin uygulanabilmesi için yeterli olduğunu ortaya koymaktadır. İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Alpha (α)= 0,730 olarak saptanmıştır. Bu nedenle araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyinin kabul edilebilir seviyede olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

	GKA	İAN
N	396	396
Çarpıklık (Skewness)	,801	-,123
Std. Hata (Çarpıklık)	,123	,123
Basıklık (Kurtosis)	,028	-,780
Std. Hata (Basıklık)	,245	,245

NOT: GKA: Genel Kronizm Algısı; İAN: İşten Ayrılma Niyeti

Elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine ilişkin yapılan analiz sonuçları Tablo 4'te bulunmaktadır. Buna göre, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 arasında olması verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Analiz sonucunda çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 arasında olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verilerin normal dağılım gösterdiği söylenilebilir.

Tablo 5. Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi

Ölçekler (n=396)	Genel Kronizm Algısı	İşten Ayrılma Niyeti
Genel Kronizm Algısı (pearson korelasyon katsayısı)	1	
İşten Ayrılma Niyeti (pearson korelasyon katsayısı)	,341**	1

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır. Analiz sonuçlarının 0,00-0,30 arasında olması düşük, 0,30-0,70 arasında olması orta ve 0,70-1,00 arasında olması ise yüksek düzeyde bir ilişki olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2008: 32). Tablo 6'ya göre araştırmada kullanılan ölçeklerden Genel Kronizm Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti arasında (pearson korelasyon katsayısı $\rightarrow$ 0,341) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 6. Genel Kronizm Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisini İnceleyen Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Beta	t	Sig. (p)
Genel Kronizm Algısı	0,341	7,208	0,000**
Sabit		13,243	0,000**
F		51,961	
R		0,341	
R ²		0,117	
p		0,000**	

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 6'da bulunan sonuçlara göre, araştırmaya katılım sağlayan termal otel çalışanlarının işten ayrılma niyeti seviyesindeki değişimin %11,7'sini (R²) genel kronizm algısının açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca termal otel çalışanlarının genel kronizm algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu sonucuna varılmıştır. Tespit edilen bu sonuç doğrultusunda genel kronizm algısının puanı bir birim arttığında işten ayrılma niyeti düzeyinin 0,341 (Beta) puan kadar artacağını söylemek mümkündür. Dolayısıyla H₁: "Araştırmaya katılanların genel kronizm algı düzeylerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri üzerinde etkisi vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

5.Sonuç ve Tartışma

Türkiye'de termalin başkenti olarak belirtilen Afyonkarahisar'daki turizm işletme belgeli 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanlarında genel kronizm algısının işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmaya 396 çalışan katılmıştır. Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların %61,9'unun erkeklerden, %38,1'inin de kadınlardan oluştuğu yapılan analiz sonucunda ortaya çıkmıştır. Türkiye Otelciler Birliği'nin 2021 yılındaki verilerine göre, son yıllarda turizm sektöründe kadın çalışan oranının %34'e ulaştığı, 2023 hedefinin ise %41 olduğu belirtilmektedir (TÜROB, 2021). Dolayısıyla tespit edilen sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda bu çalışmadaki %38,1'lik kadın çalışan oranının Türkiye turizm sektörü istihdamıyla uyumlu olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamında uygulanan regresyon analizinden elde edilen bulgulara göre, ankete katılan termal otel çalışanlarının genel kronizm algıları, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir. Elde edilen bu bulgunun, ilgili alanda farklı sektörler üzerine yapılan araştırmalarla karşılaştırıldığında benzer niteliğe sahip olduğu göze çarpmaktadır (Sezici ve Yıldız, 2017; Khan vd., 2020; Elibol ve Sever, 2022). Bununla birlikte araştırmadan elde edilen bu bulgu, turizm işletmelerinde çalışan işgörenler üzerine daha önce yayınlanmış olan diğer araştırmaların bulgularıyla da benzerlik göstermektedir (Erdem ve Karataş, 2015; Kurnaz, 2019). Buna göre genel kronizm algı düzeyi daha yüksek olan termal otel işletmesi çalışanlarında, işten ayrılma niyetinin de daha fazla artması beklenmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara, işgörenlerin, çalıştıkları işletmeye yönelik kronizm algılarının yüksek olması işten ayrılma durumunu da güçlendirdiği görülmektedir. Bu noktadan hareketle, yeni personelin eğitimi ve oryantasyonu gibi maliyet unsurlarıyla karşılaşmak istemeyen işletmelerin, kronizm ve işten ayrılma niyeti gibi konuları dikkate almaları önem arz etmektedir. Dolayısıyla termal otel işletmesi çalışanlarında genel kronizme neden olan etkenlerin yönetim tarafından engellenmesi, özellikle işe alım süreci ile terfilerde liyakata önem verilmesi ve uygun örgüt yapısının oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca turizm sektörünün önemli bir yapı taşı olan termal otel işletmelerinde, misafir memnuniyetinin artırılmasında personelin çalıştığı işletmeden memnuniyet düzeyi önem taşımaktadır. Bunun gerçekleştirilmesinde ise uygun ücret politikası, çalışma koşulları, mesai saatleri, ödüllendirme sistemleri ve demokratik yönetim anlayışının benimsenmesi gibi durumların öne çıktığı bilinmektedir.

Bu çalışmanın 2019 Haziran-Eylül ayları arasında ve Afyonkarahisar'daki turizm işletme belgeli 5 yıldızlı termal otel işletmesi çalışanlarıyla yapılması, araştırmanın kısıtlılıklarından birini oluşturmaktadır. Anket uygulamasına katılmak istemeyen otellerin araştırmaya dâhil edilememesi diğer bir kısıtlılık olarak görülmektedir. Bu nedenle gelecekte ilgili konulara yönelik çalışma yapmak isteyen akademisyenlerin, bu kısıtlılıkları göz önünde bulundurarak, bu araştırmadaki değişkenleri farklı değişkenlerle de ilişkilendirmesi ve turizm sektöründe faaliyet gösteren farklı işletme çalışanları üzerine de araştırmalar yapması tavsiye edilebilir. Yapılan bu araştırmanın bulgularından turizm ve otelcilik alanında faaliyet gösteren akademisyenler, sektör temsilcileri, termal otel işletmesi yöneticileri ve çalışanları yararlanabilirler.

KAYNAKÇA

- Afyonkarahisar İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2020). Afyonkarahisar Kültür-Turizm İstatistikleri. <https://afyon.ktb.gov.tr/TR-158749/kultur-turizm-istatistikleri.html>. Erişim Tarihi: 20.09.2022.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri "SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları"*. Ankara, Emek Ofset.
- Araslı, H., Bavik, A. and Ekiz, E.H. (2006). The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26 (7/8), 295-308.
- Araslı, H. and Tümer, M. (2008). Nepotism, favoritism and cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of north Cyprus. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36 (9), 1237-1250.
- Arslan, E. (2020). Turizm işletme belgeli restoranlarda çalışanların paraya yönelik tutumlarının duygusal bağlılık üzerine etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8 (4), 2769-2784.
- Begley, T.M., Khatri, N. and Tsang, E.W. (2009). Networks and cronyism: A social exchange analysis. *Asia Pacific Journal of Management*, 27 (2), 281-297.
- Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (5), 928-951.
- Birdir, K. (2002). General manager turnover and root causes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 14 (1), 43-47.
- Brien, A., Thomas, N. and Hussein, A.S. (2015). Turnover intention and commitment as part of organizational social capital in the hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14 (4), 357-381.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Yayınları, Ankara.
- Chen, H.T. and Wang, C.H. (2018). Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs: Moderating effects of emotional intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31 (5), 2034-2053.
- Elibol, G. ve Sever, E. (2022). Örgütsel kronizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, işe yabancılaşmanın aracı rolü. *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(1), 18-38.

- Elbaz, A.M., Haddoud, M.Y. and Shehawy, Y.M. (2018). Nepotism, employees' competencies and firm performance in the tourism sector: a dual multivariate and qualitative comparative analysis approach. *Tourism Management*, 67, 3-16.
- Erdem, B. and Karataş, A. (2015). The effects of cronyism on job satisfaction and intention to quit the job in hotel enterprises: The case of three, four and five star hotels in Muğla, Turkey. *Manas Journal of Social Studies*, 4 (1), 55-74.
- Holtom, B.C., Burton, J.P. and Crossley, C.D. (2012). How negative affectivity moderates the relationship between shocks, embeddedness and worker behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2), 434-443.
- Jang, J. and George, R.T. (2012). Understanding the influence of polychronicity on job satisfaction and turnover intention: A study of non-supervisory hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 588– 595.
- Jung, H.S. and Yoon, H.H. (2014). Antecedents and consequences of employees' job stress in a foodservice industry: Focused on emotional labor and turnover intent. *International Journal of Hospitality Management*, 38, 84-88.
- Jung, S.J., Jung, Y.S. and Yoon, H.H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 1-9.
- Karatepe, O.M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25 (4), 614–634.
- Kayış, A. (2009). *Güvenilirlik Analizi*. Şeref Kalaycı (Ed.) SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri içinde (ss. 403-419). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kendir, H., Arslan, E. ve Özçelik Bozkurt, H. (2018). Devam bağlılığı, presenteeism ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 1029-1046.
- Kendir H. (2020). Otel işletmesi çalışanlarında iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde görev yapılan departmanın moderatör rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (4), 3421-3432.
- Kerse, G. and Babadağ, M. (2018). I'm out if nepotism is in: The relationship between nepotism, job standardization and turnover intention. *Ege Academic Review*, 18 (4), 631-644.
- Khatri, N. and Tsang, E.W.K. (2003). Antecedents and consequences of cronyism in organizations. *Journal of Business Ethics*, 43 (4), 289-303.
- Kim, J.S., Song, H.J. and Lee, C.K. (2016). Effects of corporate social responsibility and internal marketing on organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 25-32.
- Koo, B., Yu, J., Chua, B.L., Lee, S. and Han, H. (2020). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21 (4), 371-401.
- Kurnaz, A. (2019). Mutfak departmanında kronizmin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri: Marmaris örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3 (3), 453-470.
- Küçükilhan, M. (2022). Termal otellerin mali sorunları ve termal turizmin geleceğine bölgesel bir bakış: Afyonkarahisar ili örneği. *Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı Dergisi*, 39-59.
- Lee, T.W., Mitchell, T.R., Sablinsky, C.J., Burton, J.P. and Holtom, B.C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47 (5), 711-722.
- Leung, T.K.P., Heung, V.C.S. and Wong, Y.H. (2008). Cronyism: One possible consequence of guanxi for an insider: how to obtain and maintain it? *European Journal of Marketing*, 42 (1/2), 23-34.

- Mobley, W.H., Horner, S.O. and Hollingsworth, A.T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63 (4), 408-414.
- Nadiri, H. and Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41
- Özçelik Bozkurt, H. ve Demirel, Z. H. (2019). Otel işletmelerinde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak iş güvencesi algısı: İşe gömülmüşlüğü aracı rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1383-1404.
- Özçelik Bozkurt, H. ve Özkoç, A. G. (2019). Çalışanlarda öznel iyi olma halinin algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (1), 265-285.
- Özkoç, A.G., Kendir, H., Arslan, E. ve Özgün, N. (2019). İşgörenlerin nepotizm ve sinizm algıları arasındaki ilişki: Nevşehir’deki otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 2960-2971.
- Pizam, A. and Thornburg, S.W. (2000). Absenteeism and voluntary turnover in Central Florida hotels: A pilot study. *International Journal of Hospitality Management*, 19, 211-217.
- Saraç, Ö. ve Batman, O. (2021). Kronizm ve motivasyon algılarının yöneticiler tarafından değerlendirilmesi: Otel işletmelerinde nitel bir araştırma, *Turizm Akademik Dergisi*, 8 (1), 77-95.
- Sezici, E. ve Yıldız, H. (2017). Algılanan örgütsel kronizmin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmemenin aracı rolü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 38-55.
- Shaheen, S., Bashir, S. and Khan, A. (2017). Examining organizational cronyism as an antecedent of workplace deviance in public sector organizations. *Public Personnel Management*, 46 (3), 308-323.
- Şimşek, A. (2018). *Araştırma Modelleri*. Şimşek, A. (Ed.) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri içinde (ss. 80-107). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Tabachnick, B. and Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics (Sixth edition)*. United States: Pearson Education.
- Tett, R.P. and Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover, intention and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46 (2), 259-293.
- Türkiye Kültür Portalı (2022). Termalin Başkenti Afyonkarahisar. <https://www.kulturportali.gov.tr/turkiye/afyonkarahisar/TurizmAktiviteleri/termalin-baskenti-afyonkarahisar#:~:text=TERMAL%C4%B0N%20BA%C5%9EKENT%C4%B0%20AFYONKARAH%C4%B0SAR%20%2D%20Afyonkarahisar,N%C4%B0N%20TERMAL%20BA%C5%9EKENT%C4%B0%E2%80%9Ddir%E2%80%A6>. Erişim Tarihi: 22.09.2022.
- TÜROB, (2021). Turizmde 100 çalışandan 33’ü kadın; Hedef kadın istihdamını % 50’nin üzerine çıkarmak. <https://www.turob.com/tr/bilgi-merkezi/basin-bultenleri/2021/show/2/turizmde-100-calisandan-33u-kadin-hedef-kadin-istihdamini-50nin-uzerine-cikarmak>. Erişim Tarihi: 23.09.2022.
- TÜROFED, (2010). *Turizm Raporu*, Ekin Grubu Araştırma Birimi. Ekim. İstanbul.
- Yamane, T. (2001). *Temel Örnekleme Yöntemleri. (1. Baskı)*. (Çev. A. Esin, M. A. Bakır, C. Aydın ve E. Gürbüzsel). Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Yavuz Aksakal, N. and Ulucan, E. (2021). A study about the role of cronyism perceptions of tourism employees upon their career plateau. *Journal of Business Research-Turk*, 13 (4), 3164-3180.