

OTEL İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARININ BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

Gül GÜN¹

ÖZET

Örgüt yönetimlerinin birçok hatalı ve başarısız uygulamaları neticesinde ortaya çıkan örgütsel problemler ve yaşanan kriz ve skandallar, çalışanlarda örgütlerine yönelik ciddi şekilde güvensizlik, yılma, monotonluk, tedirginlik, kuşku, yabancılaşma ve benzeri bir takım olumsuz düşünce, tutum ve davranışların gelişmesine sebebiyet vermiştir. Bu olumsuz düşünce ve tutumların en yaygın görülenlerinin başında sinizm olgusu gelmektedir. Örgütsel sinizm, sinizme ilişkin inanç geliştirmeyi içeren bilişsel boyuttan; sinizmin varlığından dolayı çeşitli olumsuz duygular yaşamayı içeren duyuşsal boyuttan ve sinizme olan inanç ve sinizmden kaynaklanan olumsuz duyguların davranış olarak ortaya çıkmasını içeren davranışsal boyuttan oluşan, çalışanları örgüt ile karşı karşıya getiren karmaşık bir olgudur. Bu çalışmanın amacı; Bitlis ili otel çalışanlarının örgütsel sinizm algılarını belirlemek ve işletme çalışanlarının demografik özellikleri ile örgütsel sinizm algıları arasında ilişki olup olmadığını incelemektir. Bitlis ili otel işletme çalışanlarının örgütsel sinizm ölçeğinin geneli için ortalama $x=3.81$ olarak tespit edilmiştir. Bulgularda örgütsel sinizm boyutunda öğrenim, çalışma süresi, medeni hal ve gelir değişkenlerine göre farklılıklar bulunmuştur. Otel işletmeleri çalışanlarının içinde buldukları çalışma ortamları ve koşullarının iyileştirilmesi, yöneticilerin çalışanlarını geliştirmek için kendilerini sorumlu hissettikleri, insani değerleri odak noktasına alan, ilişki yönelimli destekleyici örgüt kültürü tipinin oluşturulması ile örgütsel sinizm algısının da azalacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bitlis, Otel işletmeleri, Örgütsel Sinizm.

INVESTIGATION OF THE ORGANIZATIONAL CINISM PERCEPTIONS OF HOTEL OPERATING STUDIES ACCORDING TO SOME DEMOGRAPHIC VARIABLES

ABSTRACT

Organizational problems and lived crises and scandals, emerged as a result of several faulty and unsuccessful practices of the organizational managements, seriously brought on a set of negative thought, attitude and behaviors of the employees against their organizations, such as distrust, tedium, monotony, uneasiness, suspicion and alienation. The cynicism phenomenon is the most important among those widely seen negative thought and attitudes. Organizational cynicism, which is comprised of cognitive dimension including faith development related to cynicism; affective dimension which includes experiencing different negative emotions due to the presence of cynicism; and behavioral dimension including the belief in cynicism and emergence of cynicism-related negative emotions as behavior, is a complicated phenomenon that pits employees against organization. The purpose of this study is; to determine levels of organizational cynicism of the hotel employees in the city of Bitlis. Also to determine whether the relationship between company employees' demographic features and organizational cynicism. The average for the entire scale of Organizational cynicism of the hotel business employees in Bitlis city was determined as $x=3.81$. A meaningful differences was found between the employees organizational cynicism level and with their education, term of employment, marital status and income. It is thought that organizational cynicism perception will be reduced with the enhancement of work environments and working conditions that hotel business employees are in and with the establishment of a supportive organizational culture pattern within which managers feel responsibility to develop their employees, which puts human values into focal point, and which is relation oriented.

Keywords: Bitlis, Hotel businesses, Organizational Cynicism.

¹ Yrd. Doç. Dr. Bitlis Eren Üniversitesi, İşletme Bölümü

ÖRGÜTSEL SİNİZM

Örgütsel sinizmi, iş çevresindeki; sorunlu olaylara karşı örgüt üyelerinin kendilerini savunmalarının karşılığı olarak ifade etmektedirler²Andersson (1996)³, çalışan sinizmini çalışanın örgüte, yöneticiye ya da örgütle ilgili herhangi bir değişkene karşı duyulan ümitsizlik, güvensizlik, kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı) genel veya spesifik tutum olarak kavramlaştırmıştır. Bir diğer tanıma göre ise örgütsel sinizm, “bir bireyin olumsuz inançlarla, duygularla ve ilişkili davranışlarla şekillenen örgütüne ilişkin tutumlarla bağlantılı olup; çevresel etkenlerle değişikliğe açık olan sosyal ve kişisel deneyimlerin geçmişine bir cevap” olarak tanımlanmıştır⁴. Yetim ve Ceylan⁵ tüm bu tanımlar doğrultusunda sinizmin örgüte karşı duyulan olumsuz duygu, düşünce ve gösterilen olumsuz davranışlar olduğunu ifade etmiştir. Örgütsel sinizmi genel olarak, bir kişinin çalıştığı örgüte ve onun prosedürlerine, süreçlerine ve yönetimine yönelik geliştirdiği ve bu unsurların çalışanın çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan negatif tutumu olarak tanımlamaktadırlar.⁶

Örgütsel sinizm, Örgüte ilişkin “eleştirici”, yine örgüte ilişkin “küçük düşürücü” ve “olumsuz tutum”⁷ bulunma eğilimindeki inanç ve duyguları kapsamaktadır⁸. Bu tutumlar üç boyutta ele alınmaktadır⁹.

Bilişsel (İnanç) Boyut: Örgütsel sinizmin bu boyutu; öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla meydana gelen, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna yönelik bir inançtır. Bu yönüyle sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili

²Nil Pelit, Elbeyi Pelit, **Mobbing ve Örgütsel Sinizm (Teori-Süreç ve Örgütlere Yansımaları)**, Ankara: Detay Yayıncılık,2014.

³Lynne M. Andersson, **Employee Cynicism: An examination Using a Contract Violation Framework**, Human Relations, 49/11, 1395-1418,1996.

⁴Cem Kâhya, **Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş tatminin Aracılık Etkisi, Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi**, Yıl: 2, Sayı:3,2013.

⁵Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö., ‘Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma’, **E-Journal of New World Sciences Academy**, 6 (1),2011,s. 682-695.

⁶Elif Türkan Arslan, “Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 13(1),2012,s. 12-27

⁷Walter D Davis ve William L. Gardner, ‘Perceptions of politics and organizational cynicism:An attributional and leader–member Exchange perspective’, **The Leadership Quarterly**, 15/4,2004,s. 439 – 465; Gamze, Kasalak ve diğerleri, “Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 14/1,2014,s. 115-133.

⁸James W. Dean, ‘Pamela Brandes and Ravi Dharwadkar, Organizational Cynicism’, **The Academy of Management Review**, 23/2, 341-352.

⁹Dean, a.g.e.; Gamze Kalağan ve Cem Oktay Güzeller, ‘Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi’, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı- 27,2010, ss. 83-97;Şebnem Aslan ve Demet Akarçay, ‘Psikolojik Şiddetin Genel ve Örgütsel Sinizme Etkileri’, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:41,2013, s.25-44; Brandes Pamela, M.,**Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences (Dissertation of Doctor of Philosophy)**, The University of Cincinnati, 1997, s.3-131.

olan inançsızlık eğilimini içermektedir.¹⁰ Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu incelendiğinde; sinik tutuma sahip bireylerin, çalıştıkları örgütteki uygulamaların örgütsel ilkelerden yoksun olduğuna, örgütte yapılan resmi açıklamaların çalışanlar tarafından ciddiye alınmadığına, örgüt içindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı ve örgütlerdeki bireylerin tutarsız ve güvenilmez olduğuna dair inançlara sahip oldukları görülmektedir¹¹.

Duyuşsal (Duygu) Boyut: Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ise örgüte yönelik kızgınlık, öfke, utanç, sıkıntı ve hatta tiksinti hayal kırıklığı ve şüphe gibi olumsuz duygu ve hisler oluşturmaktadır¹².

Davranışsal Boyut: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu, iş görenlerin örgütle ilgili olarak, çevresine olumsuz bilgiler aktarması, şikayet etmesi, eleştiride bulunması olarak ifade edilmektedir.¹³Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadelerdir. Bu boyut güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görmeleri ve eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır¹⁴. Örgütsel sinizmin nedenleri arasında; adaletsizlik algısı, psikolojik kontrat ihlali, üstlere güvensizlik, liderlik davranışındaki eksiklikler, çok uzun çalışma saatleri, yıldırma, yönetim tarzı, yanlış yönetilen değişim çabaları, yüksek düzeyde rol çatışması, aşırı iş yükü, gibi olumsuzluklar da sıralanmaktadır¹⁵.

Sinizmin, örgütlerin etkililik ve verimliliğini azaltan, önemli maddi ve manevi kayıplara neden olan etkileri vardır. Bu kapsamda işten doyumсуuzluk, örgüte bağlılığın azalması, sabotaj, hırsızlık, dolandırıcılık, örgütsel küçülmelerin artması, işten ayrılma oranlarının artması, işgücü devrinin azalması, işten çıkarılma oranlarının artması, işe yabancılaşma ve

¹⁰Dean, a.g.e; Yasemin Torun ve Canan Çetin, 'Örgütsel Sinizmin Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi: Kuşaklara Göre Örgütsel Sinizmin Hedefinde Ne Var?', **İş ve İnsan Dergisi**, 2.2.2015,s. 137-146.

¹¹İbrahim Efe Efeoğlu ve Esengül İplik, "Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 20.3.2011,s. 343-360.

¹²James W. Dean, Pamela Brandes and Ravi Dharwadkar, Organizational Cynicism, **The Academy of Management Review**, 23/2, 341-352; Abraham Rebecca "Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social, and General", **Psychology Monographs**, 126:3,2000,1998,s. 269-292.

¹³Rahaoul Sheel and C. And Vohra Neharika, "Relationship Between Perceptions of Corporate Social Responsibility and Organizational Cynicism: The role of Employee Volunteering", **The International Journal of Human Resource Management**, 201(13),2016,s. 1373-1392; James W. Dean, Pamela Brandes and Ravi Dharwadkar, 'Organizational Cynicism', **The Academy of Management Review**, 23.2.1998,s. 341-352.

¹⁴ Efeoğlu, a.g.e.

¹⁵Ayşehan Çakıcı ve Seçkin Doğan, 'Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma', **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 15/1,2014,s. 79-89; Efeoğlu, a.g.e.;Beheshtifar M. and Moghadam, M.N., 'Effect of Organizational Cynicism Factors on Normative Commitment', **Journal of Social Issues & Humanities**, 3(10),2015,s. 273-276. bestpractices, Mcgraw-Hill, Irwin.

örgütsel performansın düşmesine kadar çok geniş bir alana yayılan örgütsel sinizm sonuçlarından söz edebilmek mümkündür¹⁶. Örgütlerde örgütsel sinizm sonuçları uzun süre devam ederse sonuçları çok ağır olabilir ve örgüt parçalanmaya başlar ve en sonunda örgütün etkililiği ve yaşayabilirliği tehlikeye düşer¹⁷. Örgütsel etkenler ve deneyimlerden kaynaklanan örgütsel sinizmin önlenmesi de yine örgütün izleyeceği politika ve uygulamalara bağlı olmaktadır. Sinizmi azaltmak ya da gidermek amacıyla geliştirilen çözümlerin ve yapılacak örgütsel düzenlemelerden bazıları şunlardır¹⁸:

- Örgütlerde en önemli değerin işgörenler olduğunu fark etmek,
 - İşgörenlerin maddi, manevi, sosyal ve kültürel anlamda desteklemek,
 - İşgörenlerin stres düzeyini düşürmek ve tükenme noktasına gelmelerinin önüne geçmek,
 - İşgörenlerin fiziksel ve teknolojik çalışma koşullarını iyileştirmek,
 - Örgütsel esnekliği arttırmak,
 - İşgörelere örgütteki değişimler hakkında bilgi vermek ve örgütsel iletişimin önemini göz ardı etmemek,
 - İşyerindeki monotonluğu azaltmak
 - İşgörenlerin, görevleriyle ilgili gerçekçi beklentilere ve hedeflere odaklanmasını sağlamaktır
- İşletmede uygulanan mevcut ödül sistemlerinin geliştirilerek hak edene hak ettiği ödülün verilmesi (ayın personeli seçimi, ikramiye, terfi vb.)

ÖRGÜTSEL SİNİZMİN NEDENLERİ

Örgütsel sinizm kavramının kökeni ve kapsamı gereği işgörenleri sinikleştirmede kişisel nedenlerden çok örgütsel nedenlerin ön planda olduğunu ifade etmek mümkündür. Özgener vd.(2008) örgütsel sinizmin kişilik özelliklerinden; düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, yüksek endişe, içe dönüklük ve istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu

¹⁶Chiaburu, Dan S.Peng, A. C. Oh, I. S. Banks, G.C. and Lomeli, L.C., “Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism:A Meta-Analysis”, **Journal of Vocational Behavior**, 83/2,2013,s. 181–197.

¹⁷Nil Pelit ve Elbeyi Pelit, **Mobbing ve Örgütsel Sinizm (Teori-Süreç ve Örgütlere Yansımaları)**, Ankara: Detay Yayıncılık,2014.

¹⁸ Pelit, a.g.e.

ifade ederek, obsesif ve kompulsif (anksiyete) bozukluklar, negatif duygusallık, makyavelizm gibi kişilik özelliklerini de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olduğunu belirtmektedir¹⁹.

Örgüt içinde sinizme neden olan birçok farklı unsurun olduğu görülmektedir. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, prosedür adaletsizliği, çok uzun çalışma saatleri, dengesiz güç dağılımı, yıldırma, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, geleneksel iş değerleri, küçülme, yeniden yapılanma, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, tutulmayan sözler, işten çıkarma da sinizmin nedenlerinden bazılarıdır²⁰.

METODOLOJİ

Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bu çalışma, turizm sektörü içinde yer alan otel işletmelerinin insan odaklı olması ve konunun hizmet kalitesi açısından değerlendirilmesini gerektirdiğinden örgüte karşı hissedilen olumsuz durumları ifade eden örgütsel sinizm algısının çalışanların iş tatmini ve verimliliklerini de etkileyeceği varsayılmaktadır. Bu çalışmanın amacı; otel çalışanlarının örgütsel sinizm algılarını belirlemektir. Ayrıca çalışanların örgütsel sinizm algıları ile demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, otelde çalışılan departman, çalışma süresi, medeni hal, gelir düzeyi) arasında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemektir. Bu amaçla, örgütsel sinizm konusuyla ilgili literatür taranmış, daha sonra da Bitlis ilinde bulunan otel çalışanları ile bir anket uygulama çalışması yapılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

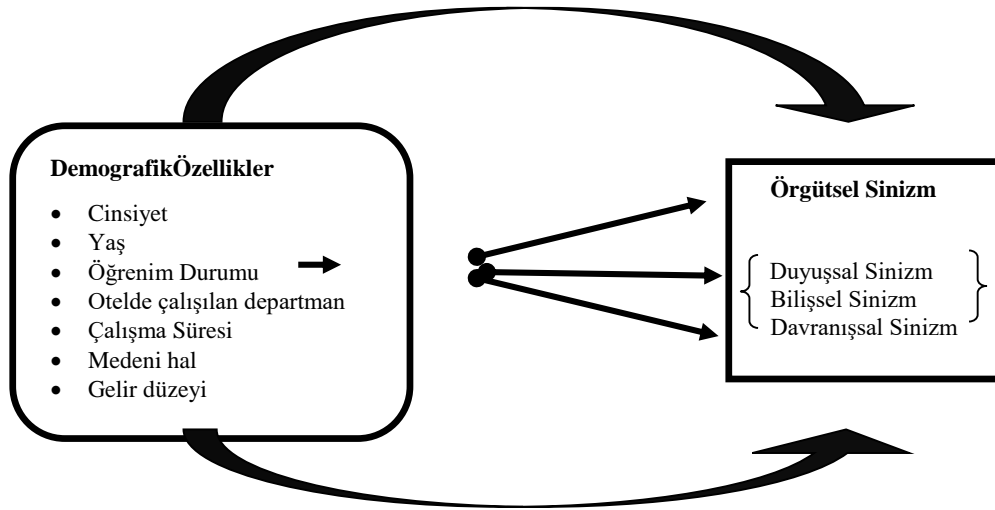
Bu araştırma betimsel bir araştırmadır, bir durum tespitidir. Bu bölümde, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracının geliştirilmesi, anketin uygulanması ve verilerin toplanması, veri toplamada kullanılan istatistiksel yöntem ve analizler üzerinde durulmuştur. Araştırmanın evreni, Bitlis ilindeki 3 ve 4 yıldızlı otel çalışanlarıdır. Sonuç olarak araştırma

¹⁹Pelit, a.g.e.

²⁰ Nuray Tokgöz ve Hakan Yılmaz, 'Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama', **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:8, sayı:2,2008,s. 283-305; Özen Rana Kutanis ve Emine Çetinel, 'Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?', **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, 21-23 Mayıs 2009, içinde Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü,2009,s. 693-699;Ss; Johnson, J. L. & O'leary-Kelly Anne M.,The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations. Are Created Equal, **Journal of Organizational Behavior**,2003.

evreninde bulunan toplam otel çalışanı sayısı 99'dur. Araştırmamızda; Örgütsel sinizm algısını ölçmek için ise Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği Arabacı (2010), Kalağan ve Aksu (2010) tarafından yapılan çalışmalarda da kullanılmıştır²¹. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. 13 soruluk ölçekte yapılan güvenirlik testinde tüm anket sorularının güvenirliği α = Cronbach Alpha değeri 0,884 olarak bulunmuştur. Anketimizin genel güvenirlik yapısını ortaya koyan Cronbach Alfa katsayısını değerlendirdiğimizde; Bilişsel boyutu içeren 5 soruluk ölçekte güvenirlik katsayısı α = 0.912 (α = Cronbach Alpha değeri), Duygusal boyutu içeren 4 soruluk ölçekte güvenirlik katsayısı α = 0.786, Davranışsal boyutu içeren 4 soruluk ölçekte güvenirlik katsayısı α = 0.839 olarak ölçülmüştür. Her boyuta ilişkin yer alan ölçeklerin güvenilir oldukları söylenebilir.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



Şekil 1: Araştırma Modeli

Çalışmanın amacı; çalışanların örgütsel sinizm algılarını belirlemektir. Ayrıca çalışanların örgütsel sinizm algıları ile çalışanların cinsiyet, yaş, öğrenim, çalışma süresi, gelir düzeyi ve

²¹ K.Orhan KARACAOĞLU ve Fatma İnce, "Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği", **Business and Economics Research Journal**, Vol: 3 (3),2012, pp. 77-92.

medeni durumları arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir:

H1: Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H1a: Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel sinizm algıları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir

H1b= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal sinizm algıları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir

H1c= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal sinizm algıları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir

H2: Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H2a= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel sinizm algıları yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir

H2b= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal sinizm algıları yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir

H2c= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal sinizm algıları yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir

H3: Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları öğrenim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir

H3a= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel sinizm algıları öğrenim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir

H3b= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal sinizm algıları öğrenim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir

H3c= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal sinizm algıları öğrenim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H4: Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H4a= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel sinizm algıları çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir

H4b= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal sinizm algıları çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir

H4c= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal sinizm algıları çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir

H5: Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları çalışılan departman değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H5a= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel sinizm algıları çalışılan departman değişkenine göre farklılık göstermektedir

H5b= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal sinizm algıları çalışılan departman değişkenine göre farklılık göstermektedir

H5c= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal sinizm algıları çalışılan departman değişkenine göre farklılık göstermektedir

H6: Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları medeni hal değişkenine göre farklılık göstermektedir

H6a=Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel sinizm algıları medeni hal değişkenine göre farklılık göstermektedir

H6b= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal sinizm algıları medeni hal değişkenine göre farklılık göstermektedir

H7c= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal sinizm algıları medeni hal değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H8= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları gelir değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H8a= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel algıları gelir değişkenine göre farklılık göstermektedir

H8b= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal algıları gelir değişkenine göre farklılık göstermektedir

H8c= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal sinizm algıları gelir değişkenine göre farklılık göstermektedir

H9= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır

H10= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile yaş değişkeni arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır

H11= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile öğrenim durumları arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır

H12= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile otelde çalışılan departmanları arasında anlamlı ve pozitif ilişki vardır

H13= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile çalışma süreleri açısından anlamlı ve pozitif ilişki vardır

H14= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile medeni halleri açısından anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır

H15= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile gelir düzeyi açısından anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır

Araştırma Bulguları ve Bulguların Değerlendirilmesi

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	28	28,3
	Erkek	71	71,7
Toplam		99	100,0
		Frekans	Yüzde
Yaş	25 – 30	59	50,5
	31 – 35	25	28,3
	36 - 45	2	15,2
	45 ve üzeri	13	6,1
Toplam		99	100,0
Öğrenim	İlköğretim	27	27,3
	Lise	45	45,5
	Önlisans	21	21,2
	Lisans	6	6,1
Toplam		99	100,00
Çalışma Süresi	1-5 yıl	50	50,5
	6-10 yıl	28	28,3
	11-15 yıl	6	6,1
	16 yıl ve üstü	15	15,2
Toplam		99	100,00
Otelde Çalışılan Departman	Ön Büro	25	25,2
	Mutfak	19	19,9
	Kat Hizmetleri	21	21,1
	Mu - Satınalma	13	13,1
	Rest - Bar	20	20,2
Toplam		99	100,00

G.GÜN/Otel İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Algılarının Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Medeni hal	Evli	42	42,4
	Bekar	57	57,7
Toplam		99	100,00
Gelir Düzeyi	500-1500	44	44,44
	1500-2000	33	33,32
	2000 ve üstü	22	22,22
Toplam		99	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, ankete katılan çalışanların %28,3'ü Kadın %71,7'si Erkektir. Çalışanların %85'i 25-30 ve 30-45 yaş aralıklarında olduğu görülmektedir. Çalışanlar eğitim durumuna göre incelendiğinde ise lise eğitimi alanların %45,5 ile en fazla olduğu, ilköğretim mezunlarının %27,3 ile 2. sırada oldukları, üniversite eğitimi almış olanların oranlarının ise düşük oldukları tespit edilmiştir. Çalışanların turizmdeki sürelerine bakıldığında; 1-5 yıl arası olanların % 50,5 ile en fazla olduğu, ayrıca ankete katılan çalışanların medeni durumları incelendiğinde; % 42,4 evli çalışanların, % 57,7 ile de bekarların olduğu gözlenmiştir.

3.5. Demografik Özelliklerin Örgütsel Sinizm Açısından Ortalamalarının Karşılaştırılması

Tablo 2: Demografik Özelliklerin Çalışanların Örgütsel Sinizm Algıları Açısından Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişken	Gruplar	Sayı	Ort.	Std. Sapma	Test
Cinsiyet	Kadın	28	3,2500	,00339	p= 0,257 T= 2,198
	Erkek	71	2,9965	,07931	
Yaş	25 – 30	59	3,1390	,06665	p= 0,892 F= ,187
	31 – 35	25	3,1680	,09336	
	36 - 45	2	2,5000	,10000	
	45 ve üzeri	13	2,6423	,14332	
Öğrenim	İlköğretim	6	3,9583	,04052	p= 0,00 F=,905
	Lise	27	2,0996	,03284	
	Önlisans	21	2,0833	,08666	
	Lisans	45	2,0289	,06590	
Çalışma Süresi	1-5	50	3,0740	,04326	p= ,000 F= ,512
	6-10	28	3,1679	,06869	
	11-15	15	2,9667	,00309	
	16 yıl ve üstü	6	2,8083	,09672	
Çalışan departman	Ön büro	22	3,9455	,04363	p= ,187

	Mutfak	22	2,0818	,02518	F= 11,99
	Kat Hizmetleri	22	2,1432	,01008	
	Muhasebe-Satınalma-Depo	12	2,0167	,01730	
	Restoran ve Bar	21	2,1333	,01557	
				,0122	p= ,0000
Medeni hal	Evli	42	2,8900	,0923	T= 11,99
	Bekar	57	3,2400	,0444	
	500-1500	44	3,2567	,0356	p=,002
	1500-2000	33	2,2268	,016	F=,132
Gelir Düzeyi	2000 ve üstü	22	2,1536	,026	

*Bu ortalamaların karşılaştırılması için T testi ve Anova testi yapılmıştır. Cinsiyet ve medeni hal değişkeni için T testi, yaş ve öğrenim, çalışma süresi, çalışılan departman değişkenleri için Anova testi uygulanmıştır. * p<0.05 ise önemlidir.

Çalışanların örgütsel sinizm algıları; cinsiyet, yaş, departman, çalışılan departman değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Ancak medeni hal, öğrenim ve çalışma süresi ve gelir düzeyleri değişkenlerine göre farklılık görülmektedir. ($p=0.00<0.005$) İlköğretim düzeyindekilerin (3.95), lisans mezunlarına (2.02) göre 1 sinik algılarının daha fazla olduğu, çalışma süresi 1-5 yıl arası olan çalışanların 16 yıl ve üstü çalışanlara göre, bekar çalışanların (2.89) evli çalışanlara (3.24) göre daha fazla sinik algıları olduğunu söylemek mümkündür. Gelir düzeyi 500-1500 (3.25) arası olan çalışanların örgütsel sinizm algıları gelir düzeyi 2000 ve üstü (2,15) alanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buna göre H3: Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları öğrenim durumlarına göre farklılık göstermektedir; H6: Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları medeni hal değişkenine göre farklılık göstermektedir; H4: Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. H8= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları gelir değişkenine göre farklılık göstermektedir hipotezleri kabul edilmiştir

Tablo 3: Demografik Özelliklerin Çalışanların Örgütsel Sinizmin Boyutlarından Bilişsel Sinizm Algıları Açısından Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişken	Gruplar	Sayı	Ort.	Std. Sapma	Test
Cinsiyet	Kadın	28	3,7500	,0339	p= 0,157
	Erkek	71	2,9965	,07931	T= 2,198
Yaş	25 – 30	59	3,1390	,06665	p= 0,892
	31 – 35	25	3,1680	,09336	F= ,187
	36 - 45	2	2,5000	,01900	
	45 ve üzeri	13	2,6423	,04332	
Öğrenim	İlköğretim	6	3,9583	,04052	p= 0,117
	Lise	27	2,0996	,13284	F=,905
	Önlisans	21	2,0833	,48666	
	Lisans	45	2,0289	,66590	
Çalışma Süresi	1-5	50	3,0740	,04326	p= ,000
	6-10	28	3,1179	,06869	F= ,512
	11-15	15	2,9667	,01309	
	16 yıl ve üstü	6	2,7283	,09672	
Çalışılan departman	Ön büro	22	3,9455	,04363	p= ,187
	Mutfak	22	2,0818	,02518	F= 11,99
	Kat Hizmetleri	22	2,1432	,01008	
	Muhasebe-Satınalma-Depo	12	2,0167	,01730	
	Restoran ve Bar	21	2,1333	,01557	
Medeni hal				,0122	p= ,145
	Evli	42	3,1900	,0923	T= 11,99
	Bekar	57	3,2400	,0444	
Gelir Düzeyi	500-1500	44	3,2567	0356	p=,623
	1500-2000	33	3,2268	,016	F=,132
	2000 ve üstü	22	3,2536	,0214	

*Bu ortalamaların karşılaştırılması için T testi ve Anova testi yapılmıştır. Cinsiyet ve medeni hal değişkeni için T testi, yaş ve öğrenim, çalışma süresi, çalışılan departman değişkenleri için Anova testi uygulanmıştır. * p<0.05 ise önemlidir.

Çalışanların bilişsel sinizm algıları; cinsiyet, yaş, departman, öğrenim, gelir düzeyleri, çalışılan departman değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Ancak çalışma süresi algılarında farklılık görülmektedir ($p=0.00<0.005$). 1-5 yıl arası çalışanların bilişsel sinik algılarının (3.07), 16 yıl ve üstü (2.72) çalışanlara göre daha fazla olduğu söylenebilir. Buna göre; H4a= “Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel sinizm algıları çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 4: Demografik Özelliklerin Çalışanların Örgütsel Sinizmin boyutlarından Duyuşsal Sinizm Algıları Açısından Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişken	Gruplar	Sayı	Ort.	Std. Sapma	Test
Cinsiyet	Kadın	28	3,2500	,0533	p= 0,257
	Erkek	71	2,9965	,0793	T= 2,198
Yaş	25 – 30	59	3,1390	,0666	p= 0,792
	31 – 35	25	3,1680	,0933	F= ,187
	36 - 45	2	3,5000	,0671	
	45 ve üzeri	13	3,6423	,0433	
Öğrenim	İlköğretim	6	3,9583	,0405	p= 0,00
	Lise	27	2,0996	,0328	F=,905
	Önlisans	21	2,0833	,0866	
Çalışma Süresi	Lisans	45	2,0089	,0659	
	1-5	50	3,0740	,0432	p= ,115
	6-10	28	3,1679	,0686	F= ,512
	11-15	15	3,9667	,0030	
Çalışılan departman	16 yıl ve üstü	6	3,8083	,0967	
	Ön büro	22	3,9455	,0436	p= ,187
	Mutfak	22	2,0818	,0251	F= 11,99
	Kat Hizmetleri	22	2,1432	,0100	
	Muhasebe-Satınalma-Depo	12	2,0167	,0173	
Medeni hal	Restoran ve Bar	21	2,1333	,0155	
				,0122	p= ,000
Gelir Düzeyi	Evli	42	2,8900	,0923	T= 11,99
	Bekar	57	3,2400	,0444	
Gelir Düzeyi	500-1500	44	3,2567	0356	P=,002
	1500-2000	33	2,2268	,016	F=,132
	2000 ve üstü	22	2,1536	,026	

*Bu ortalamaların karşılaştırılması için T testi ve Anova testi yapılmıştır. Cinsiyet ve medeni hal değişkeni için T testi, yaş ve öğrenim, çalışma süresi, çalışılan departman değişkenleri için Anova testi uygulanmıştır. * $p<0.05$ ise önemlidir.

Çalışanların duyuşsal sinizm algıları; cinsiyet, yaş, departman, çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Ancak medeni hal, öğrenim gelir düzeyleri değişkenlerine göre sinizm algılarında farklılık görülmektedir ($p=0.00<0.005$) Öğrenim düzeyi ilköğretim olanların (3,95) duyuşsal sinizm algıları lisans eğitimi alanlara göre (2,00) daha fazla olduğu, Gelir düzeyi 500-1500 arası olan çalışanların duyuşsal sinik algıları (3,85) 2000 ve üstü gelir düzeyi olan çalışanlara göre (2,25) daha fazla olduğu görülmektedir.

Buna göre; H6b= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal sinizm algıları medeni hal değişkenine göre farklılık göstermektedir.H3b= “Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal sinizm algıları öğrenim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir. H8b= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından duyuşsal algıları gelir değişkenine göre farklılık göstermektedir. ” hipotezleri kabul edilmektedir.

Tablo 5: Demografik Özelliklerin Çalışanların Örgütsel Sinizmin Boyutlarından Davranışsal Sinizm Algıları Açısından Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişken	Gruplar	Sayı	Ort.	Std. Sapma	Test
Cinsiyet	Kadın	28	3,2500	,0839	p= 0,257
	Erkek	71	2,9965	,0793	T= 2,198
Yaş	25 – 30	59	3,1390	,0666	p= 0,892
	31 – 35	25	3,1680	,0933	F= ,187
	36 - 45	2	2,5000	,0567	
	45 ve üzeri	13	2,6423	,0433	
Öğrenim	İlköğretim	6	3,8934	,0405	p= 0,00
	Lise	27	2,0996	,0328	F=,905
	Önlisans	21	2,0833	,0866	
	Lisans	45	2,1289	,0659	
Çalışma Süresi	1-5	50	3,0740	,0432	p= ,741
	6-10	28	3,1679	,0686	F= ,512
	11-15	15	3,9667	,0309	
	16 yıl ve üstü	6	3,8083	,0967	
Çalışılan departman	Ön büro	22	3,9455	,0436	p= ,187
	Mutfak	22	2,0818	,0251	F= 11,99
	Kat Hizmetleri	22	2,1432	,0100	

	Muhasebe-Satınalma-Depo	12	2,0167	,0173	
	Restoran ve Bar	21	2,1333	,0155	
					p= ,247
Medeni hal	Evli	42	3,8900	,082	T= 11,99
	Bekar	57	3,6400	,032	
Gelir Düzeyi	500-1500	44	3,1567	,0356	P=,003
	1500-2000	33	2,2268	,016	F=,132
	2000 ve üstü	22	1,2536	,026	

Çalışanların örgütsel sinizm algıları; cinsiyet, yaş, departman, çalışma süresi, medeni durumları, farklılık göstermemektedir. Ancak, öğrenim durumu, gelir düzeyleri değişkenine göre farklılık göstermektedir ($p=0.00<0.005$). Buna göre, H3c: “Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal sinizm algıları öğrenim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir” H8c= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal sinizm algıları gelir değişkenine göre farklılık göstermektedir. Hipotezi kabul edilmiştir” H1c, H2c, H4c, H5c, H6c hipotezleri kabul edilmemiştir.

Örgütsel Sinizme ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Araştırmada kullanılan her bir ölçeğin değişkenlerine ilişkin aritmetik ortalamaları ve her bir ölçeğin genel aritmetik ortalamaları aşağıdaki tablolarda verilmiştir. Genel olarak bulunan aritmetik ortalamaların yorumlanmasında aşağıdaki aralıklar dikkate alınmıştır²².

1,00 < aritmetik ortalama < 2,60 :Düşük

2,60 < aritmetik ortalama < 3,40 :Orta

3,40 < aritmetik ortalama < 5,00 :Yüksek

Tablo 6: Örgütsel Sinizm Ölçeği Aritmetik Ortalamaları

Örgütsel sinizm	Sorular	Ortalama	Standart sapma
Bilişsel Sinizm	Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum	3.66	0.717

²² Kazım Özdamar, Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Eskişehir: Kaan Kitapevi,2013.

G.GÜN/Otel İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Algılarının Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bilişsel Sinizm	Kurum yönetiminin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum	3.74	0.711
Bilişsel Sinizm	Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım	3.95	0.861
Bilişsel Sinizm	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır	3.80	0.715
Bilişsel Sinizm	Kurum yönetimi beklenen davranışı değil, başka davranışı Ödüllendirir	3.73	0.827
Duyuşsal Sinizm	Çalıştığım Kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım	3.87	0.835
Duyuşsal Sinizm	Çalıştığım Kurumu düşündüğümde bir gerilim yaşarım	3.86	0.792
Duyuşsal Sinizm	Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur	3.83	0.811
Duyuşsal Sinizm	Çalıştığım Kurumu düşündüğümde sinirlenirim	3.77	0.917
Duyuşsal Sinizm	Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni kızdırır	3.89	0.763
Davranışsal Sinizm	Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum.	3.87	0.776
Davranışsal Sinizm	Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum	3.91	0.776
Davranışsal Sinizm	Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm	3.92	0.792
Davranışsal Sinizm	Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır	3.92	0.777
GENEL		3.81	0.793

Tablo 7: Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Ortalamaları

	n	Ortalama	Standart Sapma
Bilişsel Boyut	99	3.74	0.78
Duyuşsal Boyut	99	3.80	0.80
Davranışsal Boyut	99	3.90	0.74
Örgütsel Sinizm	99	3.81	0.78

Tablo 7 incelendiğinde, araştırma kapsamında örgütsel sinizm tutumları ve alt boyutlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin geneli için ortalama $x = 3.81$ olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmanın amacı; Bitlis ili otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini belirlemektir. Bitlis ili otel işletme çalışanlarının Örgütsel sinizm ölçeğinin geneli için ortalama $x = 3.81$ olarak tespit edilmiştir. Buradan çalışanların örgütsel sinizm algısının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm ile ilgili alt boyutlarda bilişsel boyut ve duyuşsal boyut ortalamasının altında, davranışsal boyutta ise ortalamasının üstünde bir sinizm puanı elde edilmiştir.

Örgütsel sinizm alt boyut bazında incelediğimizde davranışsal sinizm sergileme düzeyi en yüksek (3.90), duyuşsal sinizmin ise en düşük düzeyde sergilendiği (3.80) görülmüştür. Davranışsal boyut bireyin çalıştığı kuruma karşı olumsuz konuşmaları ve olumsuz duygularını davranışsal olarak göstermeleri iken, duyuşsal boyut bireyin kurumuna karşı kızgınlık, endişe gibi duygusal boyutlarını içerir. Davranışsal boyutun yüksek çıkmasının nedenini bireylerin kendilerini yalnız hissetmemek için olumsuz durumları başkaları ile paylaşma eğiliminin yüksek olması ile ilgili olabilir.

Demografik Özellikler ve Örgütsel Sinizme İlişkin Korelasyon Analizi

Tablo 8. Örgütsel Sinizm algıları ile Demografik Özellikler Arasındaki Korelasyon Analizi

		Yaş	Öğrenim	Çalışma Süresi	Gelir
Bilişsel Sinizm	Pearson Correlation	-,461	-,342	-,483	-,326
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,001
Duyuşsal Sinizm	Pearson Correlation	-,312	-,354	-,382	-,312
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,001
Davranışsal Sinizm	Pearson Correlation	-,434	-,284	-,435	-,243
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,001
Örgütsel Sinizm	Pearson Correlation	-,478	-,396	-,492	-,425
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,001

Korelasyon, değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olmasını dikkate almaksızın aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü ortaya koyan istatistiksel yöntemdir. Değişkenler arasındaki ilişkinin derecesine ve yönüne bakmak için en sık Pearson katsayısı kullanılmaktadır. Pearson katsayısı -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Katsayının negatif olması değişkenler arasındaki ilişkinin ters orantılı olduğunu göstermektedir²³. Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi, korelasyon katsayısının 0 - 0,29 arasında olması durumunda zayıf veya düşük, 0,30-0,64 arasında olması durumunda orta, 0,65-0,84 arasında olması durumunda kuvvetli/yüksek ve 0,85-1 arasında olması durumunda ise çok kuvvetli/çok yüksek şeklinde yorumlanabilir²⁴. Çalışanların demografik özellikleri (**yaş, öğrenim, çalışma süresi, gelir**) ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yalnızca çalışanların cinsiyet, medeni durum ve çalıştıkları örgütsel basamakları ile örgütsel sinizm algıları arasında bir korelasyon bulunmadığı için tabloya bu bilgi eklenmemiştir. Otel çalışanlarının yaşları ile örgütsel sinizm algıları arasında ($r=-,478$, $p=0,01$) anlamlılık düzeyinde negatif yönlü bir ilişki çıkmıştır. Buna göre, otel çalışanlarının yaşları arttıkça, örgütsel sinizm algıları da azalmaktadır. Buna göre H9= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile yaş değişkeni arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır, hipotezi reddedilmiştir.

Otel çalışanlarının öğrenim durumları ile örgütsel sinizm algıları arasında ($r=-,396$, $p=0,01$) anlamlılık düzeyinde negatif yönlü bir ilişki çıkmıştır. H11= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile öğrenim durumları arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler vardır. hipotezi reddedilmiştir. Buna göre, otel çalışanlarının öğrenim düzeyleri arttıkça, örgütsel sinizm algılarının da düştüğünü söylemek mümkündür. Otel çalışanlarının çalışma süreleri ile örgütsel sinizm algıları arasında ($r=-,492$, $p=0,01$) anlamlılık düzeyinde negatif yönlü bir ilişki çıkmıştır. Buna göre, çalışma süreleri arttıkça, örgütsel sinizm algılarının da azaldığını söylemek mümkündür. H13= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile çalışma süreleri açısından anlamlı ve pozitif ilişkiler vardır” hipotezi reddedilmiştir. Otel çalışanlarının gelir düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında ($r=-,425$, $p=0,01$) anlamlılık düzeyinde negatif yönlü bir ilişki çıkmıştır. Buna göre, gelir düzeyleri arttıkça, örgütsel sinizm algılarının da azaldığını söylemek mümkündür. H15= Otel çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile gelir düzeyleri açısından anlamlı ve pozitif ilişkiler vardır” hipotezi reddedilmiştir.

²³ Beril Durmuş ve diğerleri, **Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi**, İstanbul, Beta Yayınları,2011.

²⁴ Alpaslan Ural ve İbrahim Kılıç, **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**, 2.Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık,2006.

SONUÇ

Bu çalışmanın amacı Bitlis ili otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini ve çalışanların örgütsel sinizm algıları ile demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, departman, öğrenim, çalışma süresi, gelir düzeyi ve medeni hal) arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemektir. Çalışanların örgütsel sinizm algıları; cinsiyet, yaş, departman değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Ancak medeni hal, öğrenim, gelir düzeyi ve çalışma süresi değişkenlerinde farklılık görülmektedir ($p=0.00<0.005$) Araştırmamızda; ilköğretim mezunlarının üniversite mezunlarına göre sinik algılarının daha fazla olduğu, çalışma süresi 1-5 yıl olanların 16 yıl ve üstü çalışanlara göre, bekar çalışanların evli çalışanlara göre, gelir düzeyi 500-1500 arası olan çalışanların, gelir düzeyi 2000 ve üstü olanlara göre daha fazla sinik algılarının olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında örgütsel sinizm ölçeğinin geneli için ortalama $x= 3.81$ olarak tespit edilmiştir. Burada Bitlis ilindeki otel çalışanlarının genel olarak örgütlerine ilişkin olumsuz duygulara sahip olduğu söylenebilir.

Çalışmamızda otel çalışanlarının demografik özellikleri ile sinizm algıları arasında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; yaş değişkenleri ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre çalışanların yaşları arttıkça örgütsel sinizm algılarının da azaldığını söylemek mümkündür. Genel olarak bakıldığında genç yaşlarda iş hayatına başlayan işgörenler eğitim ve özelliklerine uygun olarak yüksek beklentiler içerisine girmektedirler. Neticede beklentileri karşılanmayan, hayal kırıklığına uğramış işgörenlerin sinik tutumlar sergilemeleri muhtemeldir. Öğrenim ve çalışma sürelerinde ise anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Çalışmamızda öğrenim düzeyi arttıkça örgütsel sinizm algılarının da azaldığını söylemek mümkündür. Bunda genel olarak; çalışanların öğrenim düzeyleri arttıkça örgütün üst kademelerinde yer aldıkları ve bu sebepten dolayı örgütsel olaylara daha olumlu baktıkları söylenebilir. Çalışmamızdaki bulgulardan farklı sonuçta; Tokgöz ve Yılmaz²⁵ tarafından yapılan araştırmada, işgörenlerin öğrenim durumu arttıkça sinik tutumlarının da arttığı ortaya çıkarılmıştır.

Diğer ulaşılan bir bulguda; örgütteki çalışma süresi arttıkça çalışanların örgütsel sinizm algılarının da düştüğü görülmektedir. Mesleki kıdemi yüksek olan çalışanların, kurumlarını iyi tanıdıklarından dolayı örgütsel sinizm algılarının da daha az olduğunu söylemek mümkündür. Çalışanların gelir düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre kişilerin gelirleri arttıkça sinik algılarının da azaldığını söylemek mümkündür. İşgörenler için tatmin ve motivasyon sağlanmada önemli bir etken olan gelir faktörü, işletmelerde örgütsel sinizmin yaşanmasında da etkili olmaktadır.

²⁵ Nuray Tokgöz ve Hakan Yılmaz, Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:8, sayı:2,2008,s. 283-30.

Elde edilen bu sonuç Pelit ve Ayduğan'ın²⁶ beş yıldızlı otel işletmeleri işgörenleri üzerinde gerçekleştirildiği çalışmanın sonucuyla da paralellik göstermektedir. Çok uzun çalışma saatleri, dengesiz güç dağılımı, yıldırma, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması gibi durumların örgütsel sinizm algısına yol açabileceğini belirtmek mümkündür. Otel işletmelerinin yöneticileri çalışanlarından yeterli verim alabilmek için bu olumsuz faktörleri göz önünde tutmalı ve çalışanlarının motivasyonunu azaltacak faktörlere dikkat etmeli özellikle kariyer gelişim olanakları ve çalışma koşullarını düzenlemelidir. Hizmet sektörünün bir alt dalı olan turizm sektöründe yer alan otel işletmelerinin bilinçli bir insan kaynakları politikası uygulayarak, çalışanlarını karar mekanizmalarına dâhil ederek, yaşanan problemlerde neler yapılabileceğine dair çalışanlar arasında farkındalık oluşturarak, çalışanlarının sinik algılarını önleyebilecekleri söylenebilir. Bu çalışma Bitlis ilindeki otel işletmeleri ile sınırlı tutulmuştur. Bundan sonraki çalışmalarda farklı sektörlerde çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri de araştırılıp karşılaştırmalar yapılabilir. Örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçları ile bağlantılı çalışmalar düzenlenebilir. Bu konuyla bağlantılı olarak; örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel güven kavramları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler incelenebilir.

KAYNAKÇA

Akarçay, Demet ve Şebnem Aslan. Psikolojik Şiddetin Genel ve Örgütsel Sinizme Etkileri, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:41,2013,s. 25-44.

Abraham, Rebecca. "Organizational Cynicism: Bases and Consequences, Generic, Social, and General", **Psychology Monographs**, 126:3,2000, 269-292.

Arslan, Elif Türkan. "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri" **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 13(1),2012.s. 12-27.

Beheshtifar, M.,Moghadam, M.N.. Effect of Organizational Cynicism Factors on Normative Commitment, **Journal of Social Issues& Humanities**, 3(10), 273-276. Best practices, Mcgraw-Hill, Irwin,2015.

Chiaburu, Dan S.,Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G.C. and Lomeli, L.C.. "Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism:A Meta-Analysis", **Journal of Vocational Behavior**, 83/2,2013,pp. 181-197.

²⁶Nil Pelit ve Elbeyi Pelit, **Mobbing ve Örgütsel Sinizm (Teori-Süreç ve Örgütlere Yansımaları)**, Ankara: Detay Yayıncılık,2014.

Cem, Kâhya. Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş tatminin Aracılık Etkisi, **Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi**, Yıl: 2, Sayı:3,2013.

Çakıcı, Ayşehan ve Doğan Seçkin. Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma, **Doğu Üniversitesi Dergisi**, 15/1,2014,s. 79-89.

Durmuş, Beril, Serra Yurtkoru, Murat Çinko. **Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi**, İstanbul, Beta Yayınları,2011.

Efe Efeoğlu, İbrahim ve Esengül İplik. “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 20.3.2011,s. 343-360

James W. Dean, Pamela Brandes and Ravi Dharwadkar. ‘Organizational Cynicism’, **The Academy of Management Review**, 23/2,1998,pp. 341-352.

Johnson, J. L. & O'leary-Kelly Anne M. ‘The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal’, **Journal of Organizational Behavior**, 2013.

Kalağan, Gamze, Oktay Güzeller, Cem. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı- 27,2010, s. 83-97.

Kasalak, G. Aksu, B. M.. “Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, 14/1, 2014, s.115-133.

Kutunis, Ö. R. Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, 21-23 Mayıs 2009, içinde Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü,2009,s. 693-699.

Lynne M. Andersson. ‘Employee Cynicism: An examination Using a Contract Violation Framework’, **Human Relations**, 49/11,1996,pp. 1395-1418.

Pelit, Nil, Pelit, Elbeyi. **Mobbing ve Örgütsel Sinizm (Teori-Süreç ve Örgütlere Yansımaları)**, Ankara: Detay Yayıncılık,2014.

Pelit, E. ve Ayduğan, N.. Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Bir Araştırma, **12. Ulusal Turizm Kongresi**, Akçakoca,2011,s. 286-302

Rahaoul Sheel, C. And Vohra Neharika. “Relationship Between Perceptions of Corporate Social Responsibility and Organizational Cynicism: The role of Employee Volunteering”, **The International Journal of Human Resource Management**, 201(13), 2016,pp.1373-1392.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H.. ‘Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama’, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:8, sayı:2,2008,s. 283-30.

Torun, Yasemin ve Çetin Canan. ‘Örgütsel Sinizmin Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi: Kuşaklara Göre Örgütsel Sinizmin Hedefinde Ne Var?’, **İş ve İnsan Dergisi**, 2/2, 2015,s. 137-146.

G.GÜN/Otel İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Algılarının Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Ural, Alpaslan ve İbrahim Kılıç . **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi**, 2.Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık,2006.

Walter D, Davis, William L.Gardner. **Perceptions of Politics and Organizational Cynicism:An Attributional and Leader–member Exchange Perspective**, The Leadership Quarterly, 15/4, 2004, pp. 439 – 465.

Özdamar, Kazım .**Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Eskişehir: Kaan Kitapevi, 2003.

Yetim, S. A. & Ceylan, Ö. Ö.. ‘Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma’, *E-Journalof New World SciencesAcademy*, 6(1),2011,pp. 682-695.