

ATLAS INTERNATIONAL REFEREED JOURNAL ON SOCIAL SCIENCES

Open Access Refereed E-Journal & Refereed & Indexed
ISSN:2619-936X



Vol:5, Issue:18

2019

pp.309-322

Article Arrival Date: 20.03.2019

Published Date: 23.05.2019

GENEL VE ÖRGÜTSEL SINİZMİN İŞE BAĞLILIK DÜZEYİNE ETKİSİ: KONYA İLİNDEKİ OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

THE AFFECT OF THE CYNICISM AND ORGANIZATIONAL CYNICISM ON JOB INVOLVEMENT: A SAMPLE STUDY IN HOTEL WORKERS OF KONYA CITY

Prof.Dr.Tahir AKGEMCİ

Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Selçuklu/Konya

Arş.Gör.Esra KIZILOĞLU

Selçuk Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Selçuklu/Konya

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31568/atlas.317>

Article Type : Research Article



ÖZET

Bu çalışmanın amacı, genel sinizmin ve örgütsel sinizmin çalışanların işe bağlılıklarına etkisini incelemektir. Çalışmanın anketleri Konya ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı toplam 350 otel çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler sonucunda, örgütsel sinizmin işe bağlılığı açıklamada yetersiz olduğu görülmüştür. Genel sinizm ile işe bağlılık arasında pozitif ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm ve genel sinizm arasında ise pozitif ve zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Genel Sinizm, Örgütsel Sinizm, İşe Bağlılık, Otel Çalışanları

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the effect of general cynicism and organizational cynicism on the job involvement of employees. The questionnaires of the study were applied on a total of 350 hotel employees working in Konya province. The data were analyzed by using SPSS 20.0 program. As a result of the analyzes, it was seen that organizational cynicism was insufficient to explain the job involvement., A positive and weak relationship was found between general cynicism and job involvement. In addition, there was a positive and weak relationship between organizational cynicism and general cynicism.

Key Words: General Cynicism, Organizational Cynicism, Job Involvement, Hotel Worker

1. GİRİŞ

Dünyanın küresel bir köy haline geldiği, teknoloji, çevre ve beklentilerin hızla değiştiği ve kendini yenilediği bir ortamda hayatta kalma mücadelesi veren işletmeler için en önemli kaynak insan gücü olmuştur. İşletmelerin nitelikli iş gücüne ihtiyaç duymasıyla önemli bir sermaye haline gelen insan kaynakları çalışanların sosyal ve psikolojik yönüyle iş hayatında yer almasını sağlamıştır. Böylece, işletmelerin amacına ulaşmasında en büyük yeri olan işgörenler artık bir makine olarak değil de tatmin edilmesi gereken psikolojik bir varlık olarak görülmeye başlamıştır.

¹ Bu çalışma Prof.Dr.Tahir Akgemci danışmanlığında yürütülen Esra Çiftçi tarafından yazılan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Zorlayıcı rekabet koşullarında başarılı olmak için elzem olan işgören ve işletmelerin arasındaki karşılıklı, ilişkilerin çalışma hayatında derin bir yer edinmesiyle birlikte Örgütsel Davranış ve Örgütsel Psikoloji alanlarında bazı yeni kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu kavramlardan *Sinizizm*, *Örgütsel Sinizizm* ve *İşe Bağlılık* söz konusu çalışmanın araştırma konusu olarak irdelenmiştir.

Sinizizm kavram olarak bir şeye yönelik (kişi, grup, ideoloji vb.) güvensizlik ve bunlara karşı gösterilen küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını ifade eder. Sinizizm, “kuşkuculuk”, “şüphecilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk”, “kusur bulan”, “zor beğenen”, “eleştiren kişi” anlamlarında kullanılmaktadır. 1980’li yılların sonu 1990’lı yılların başında gelişme gösteren örgütsel sinizizm kavramının ise genel sinizme bakıldığında hala tam bir evrensel tanımı bulunmamaktadır. Dean vd. (1998) örgütsel sinizmi “*Bir kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutum*” olarak ifade etmektedir. Örgütsel sinizmin çalışanlarda hayal kırıklığına yol açması ve çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olması, işlerin kalitesizleşmesine ve nitelikli elemanların kaybına yol açmaktadır. Bu sebeple örgüt içinde sinizme yol açan örgütsel faktörlerin bilinmesi ve ortadan kaldırılması gerekmektedir.

İnsanlar yaşamsal ihtiyaçlarını gidermek için çalışmak zorundadır. Ancak her ne kadar çalışmak ekonomik bir ihtiyacı doymak gibi görünse de birey mutlu ve tatmin olduğu işlerde çalışmayı öncelikle isteyecektir. Bireyin bu anlamda işine verdiği önem, işe bağlılık konusunu gündeme getirmektedir. Hem deneysel hem de alan çalışmalarında sıkça konu edilen işe bağlılık kısaca kişinin işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesidir. İşiyi bütünleşen ve bunun sonucunda işini yaşamının merkezi haline getiren işe bağlı bireyler daha motive ve daha verimli çalışarak tatmin edici bir performans sergileyeceklerdir. Bu durum birey açısından olduğu kadar örgüt açısından da istenilen bir durumdur. Bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılığı kadar işe bağlılıkları da üzerinde durulması gereken konulardan biri olmalıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sinizizm ve Örgütsel Sinizizm Kavramı

Sinizizm (Kinizm), yeni bir ahlak görüşü veya yaşam biçimi geliştiren ve İlkçağ Yunan felsefesinde, Sokratesin öğrencilerinden olan (Cevizci, 1999: 510) Antisthenes’le Diogenes’in oluşturdukları *Sokratesçi Öğreti* (Hançerlioğlu, 1999: 219)’ ye verilen isimdir. Sinizizm kelimesi önceleri “**Zynismus**” daha sonra ise “**kynismus**” kelimelerinden türetilmiştir (Shea, 2009:2). Sinizizm, Antik Yunan’a dayananla birlikte bir düşünce okulu ve yaşam biçimi olarak görülmektedir. Köken olarak “Sinizizm” kelimesi Yunanca’da köpek anlamına gelen “kyon” kelimesinden veya Atina yakınlarında Siniklerin okulunun bulunduğu bir kasaba olan “Cynosarges” ten geldiği görüşleri hakimdir (Dean vd., 1998: 342).

Temelleri M.Ö. 4. Yüzyıla dayanan sinizizm kavramı, bireylere, gruplara, ideolojiye, sosyal topluluklara veya kurumlara karşı güvensizlik duyma ve bunlara karşı gösterilen küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını kapsayan genel veya özel tutumlardır (Andersson, 1996: 1398).

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre sinizizm “*insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisidir*” şeklinde tanımlanmıştır (TDK Sözlük, www.tdk.gov.tr). Oxford İngilizce Sözlüğü ise sinik bireyleri, “*insanın niyet ve faaliyetlerinin iyilik ve samimiyetine inanmama eğilimi gösteren ve iğneli söz ve alaylarıyla bunu ifade etmeyi alışkanlık haline getirmiş kişi; küçümseyen, tenkitçi*” şeklinde tanımlanmaktadır (Bakker,2007: 122).

Abraham (2000) sinizmi, “*insan davranışlarıyla ilgili olarak genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliği*” (Abraham, 2000: 270) tanımlamıştır.

Örgütsel sinizm, örgütsel davranış alanındaki yeni konulardan biri olmakla birlikte birçok araştırmacı için ilgi çekici konulardan biri olmuş ve çalışma odağı haline gelmiştir. 1980’li yılların sonu 1990’lı yılların başında gelişme gösteren örgütsel sinizm psikoloji, sosyoloji, politika ve felsefi gibi farklı disiplinlerde de kullanılmış ve kavramsallaştırılmıştır. Genel sinizme kıyasla daha yeni bir kavram olan ve 1990’larda geniş bir ivme kazanan örgütsel sinizm hakkında hala tam bir evrensel tanım yapılamamıştır.

Örgütsel sinizm konusundaki ilk araştırmalar 1967 yılında Niederhoffer tarafından emniyet örgütlerinde polisler üzerine yapılmıştır (Eaton, 2000: 9-10). Kavram olarak ise örgütsel sinizm, Kanter ve Mirvis (1989) tarafından hazırlanan ve Amerikalı işgörenler hakkında yazılmış kitapla birlikte ortaya çıkmıştır. Kitap, sinizmin örgütlerde neden yaygınlaştığını ortaya koymak için yazılmıştır (James, 2005: 24).

Genel sinizm, insan davranışı ve tutumlarıyla ilgili genelde olumsuz, negatif algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliği iken (Abraham, 2000: 270), Örgütsel sinizm, çalışanın örgüte yönelik olarak geliştirdiği bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur. Dolayısıyla genel sinizm ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden farklıdır. Başka bir ifadeyle genel sinizm, bireyin kişiliğinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde sinik tutumun oluşmasına neden olan örgütsel unsurları dikkate alır (Dean vd.,1998).

Örgütsel sinizm, işgörenin çalıştığı örgüte ve bu örgütün kurallarına, süreçlerine ve yönetimine karşı, bu unsurların çalışanın çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan negatif bir tutum olarak tanımlanmıştır (Wilkerson vd., 2008: 2274).

Dean ve diğerlerine göre örgütsel sinizm, “*Bir kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur.*” (Dean vd, 1998:345). Bu boyutlar;

- ✓ Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin bir inanç,
- ✓ Örgüte yönelik olumsuz bir duygu ve
- ✓ Bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı/kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimidir (Dean vd, 1998: 345).

Örgütsel sinizm otorite ve kurumlara karşı geliştirilen olumsuz ve güvensiz tutumlar olarak görülmektedir (Bateman vd., 1992: 786). Bernerth vd. (2007)’ ne göre örgütsel sinizm, “*bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları*”dır (Bernerth vd., 2007:311).

Literatürde örgütsel sinizm ile ilgili yapılan tanımlar bir tablo halinde özetlenirse;

Tablo 1 Örgütsel Sinizm Tanımları

Yazar(lar)	Yıl	Tanım
Goldner, Ritti ve Ference	1977	Sinizm, örgütün eylemlerinde, kararlarında ve yöntemlerindeki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir.
Kanter ve Mirvis	1989	Sinikler, dar görüşlü ve hayal kırıklığına uğramış/umduğunu bulamamış kişilerdir. İlişkide oldukları insanların benmerkezci olduklarına ve sadece kendi çıkarlarına hizmet ettiklerine inanırlar.
Batemon, Sukano ve Fujitu	1992	Sinizm, otoriteye ve kurumlara yönelik olumsuz ve güvensiz tutumları yansıtır.
Guastello,Rieke, Guastello ve Billings	1992	Sinizm, sadece bir iş tutumu değil; bir bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısı biçiminde tanımlanmaktadır.

Wanous, Reichers ve Austin	1994	Sinizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklere ilişkin başarılı olunamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve (ya da) tembel olduğu inancını kapsamaktadır.
Andersson	1996	Çalışan sinizmi, iş örgütlerine, yöneticilere ve/veya iş ortamındaki diğer nesnelere yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmiş olma hissiyle karakterize edilmiş tutumdur.
Vance, Brooks ve Tesluk	1996	Örgütte daha iyiye doğru bir değişimin olabileceği, ancak sinik kişinin kontrolü dışındaki nedenlerden dolayı mevcut durumun idealden daha da fazla uzaklaşmaya devam edeceği için daha iyiye doğru değişimin pek de mümkün olmadığı inancı.
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.
Abraham	2000	Dünyanın sosyal etkileşimlerden memnuniyet duyma yeteneği olmayan, bencil, kayıtsız, ilgisiz ve dürüst olmayan insanlarla dolu olduğu genellemesini temel alan diğer insanlara karşı kökleşmiş bir güvensizliktir.
Bakker	2001	Sinizm, (zorlayıcı) gerçeklikler içinde iş görmeyen bir yoluna atfen doğrudan veya dolaylı bir şekilde ayarlanmış eylemler, “tüm ahlaki açıdan doğru olmayan” uyarılma ve tutumlar olarak tanımlanabilir.
Turner ve Valentine	2001	Sinizm, güvensizliğin güçlü düzeylerini, düşmanca bir şekilde kuşku duymayı ve başka insanların dürtülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.
Johnson ve O'Leary-Kelly	2003	Örgütsel sinizm, işgörenlerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır.
O'Leary	2003	Sinizm, adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir. Sinizm ile ilgili hikâyelerde, yönetimin uygulamalarına olan derin hayal kırıklığı mevcuttur.
O'Brien ve Halsam,	2004	Sinizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir türü olarak tanımlanmaktadır.
Stanley, Meyer ve Topolnytsky	2005	Sinizm, bir karar ya da eylem için başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır.
Urbany	2005	Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de asıl karar verme aşamasında örgütün değerli ifadelerinin olumlu etkisinin reddedilmesini yansıtmaktadır.
Valentine ve Elias	2005	Sinizm, iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Sinizm, işveren örgütün değerlerinin, eylemlerinin ve güdülerinin eleştirel bir takdirinden kaynaklanan bir tutumdur.
Naus, Iterson ve Roe	2007	İş çevresindeki sorunlu olaylara ve koşullara karşı örgüt üyelerinin kendilerini savunmaları anlamını taşır.
Özgener, Ögüt ve Kaplan	2008	Örgütsel sinizm, kişinin negatif inançlar, duygular ve bunlarla ilişkili davranışlarının yanı sıra deneyimleri sonucu, çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair genel veya spesifik bir eleştirel eğilimdir.

Kaynak: Naus, 2007a: 15-24; Dean vd.1998, Stanley vd. 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 287-290; Kalağan, 2009: 40-41'den uyarlanarak genişletilmiştir.

Örgütlerde yer alan samimiyetsiz veya adaletsiz davranışlar ve bunların algıları, sahtekarlık, doğruluk olmayışı gibi sebeplerle gelişen inançlar örgütsel sinizmin başlıca habercilerini oluşturmaktadır (Naus,2007: 26). Ayrıca işyerindeki uzun çalışma saatleri, adil olmayan ücret dağılımı, işyerinde yaşanan baskı, gücün dengesiz dağılımı, yükselme ve terfiye ilişkin kariyer sorunları, etkin olmayan bir yönetim ve liderlik anlayışı, mobbing, rol çatışması ve görev tanımlamalarının belirsizliği, düşük örgütsel performans gibi unsurlar örgütsel sinizme kaynaklık etmektedir (Eaton 2000:8; Andersson ve Bateman, 1997: 451-452).

Örgüt içinde sinizme yol açan pek çok farklı unsur yer almaktadır. Yöneticilerin yanlış değişim çabaları, aşırı stres ve aşırı rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, sosyal desteğin yetersiz olması, rekabete kıyasla yetersiz düzeyde terfi, çatışan amaçlar, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin yetersizliği, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma gibi unsurlar sinizme yol açan nedenlerden bazılarıdır (Reichers d., 1997: 59). Organizasyonel ve yönetim beceriksizliği algıları da genellikle örgütsel sinizme yol açan başlıca nedenlerdir (Volpe, 2011: 44).

Örgütsel sinizm *bilişsel*, *duyuşsal* ve *davranışsal* boyut olmak üzere üç boyuttan oluşur. İlk boyut olan sinizmin inanç boyutunu açıklayan *bilişsel boyut*, örgütteki uygulamaların adalet, dürüstlük ve içtenliğin yoksunluğuna olan inancı taşır. Bu boyut, öfke, hor görme ve kınama gibi negatif duygular neticesinde ortaya çıkmaktadır. Bu boyuta göre sinizm bireyleri harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete ve iyiliğe inanmama durumu olarak açıklanmaktadır. Sinik bireyler çoğunlukla davranışların arkasında gizlenmiş güdülerin olduğuna inanmaktadırlar. Ayrıca, adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi olguların eksikliği nedeniyle, örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine “ihnet” ettiklerini düşünürler (Dean vd.,1998: 345-346).

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan *duyuşsal boyut*, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duygusal tepkileri içermektedir (Abraham, 2000: 269). Sinik bireyler örgütlerine karşı küçümseme ve kızgınlık duyabilirler ya da örgütlerini düşündüklerinde acı, tiksinti, hatta utanç hissedebilirler. Bu nedenle, sinizm her türlü negatif duyguyla yakından ilişkilidir (Dean vd., 1998: 346).

Örgütsel sinizmin üçüncü ve son bölümü davranış tutumunu anlatan *davranışsal boyuttur*. Davranışsal boyutta örgütlerinde sinik davranışta bulunan bireyler, örgüt içinde gelişen olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğilimindedirler. Hatta bu bireyler olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunmaktadırlar (Dean vd., 1998: 346).

2.1. İşe Bağlılık Kavramı

İşe bağlılık ilk kez önemli bir örgütsel tutum olarak Lodahl ve Kejner (1965) tarafından “moral” ve “benlik bağlılığı” kavramlarını birbirlerine entegre ederek oluşturulmuştur (Diker, 2010: 2). Lodahl ve Kejner (1965) işe bağlılığı iki temele dayandırmaktadır. Birincisinde işe bağlılığı iş performansı ve özsaygı ilişkileri çerçevesinde tanımlarken, ikincisinde benlik imajının bir parçası olduğu görüşünü ileri sürmektedir. İlk temel Allport ve Vroom’un görüşlerine dayandırılırken ikinci temel Dubin’in ‘merkezi yaşam ilgisi’ ile ilgili çalışmasına dayandırılmıştır (Lodahl ve Kejner, 1965: 24-25).

İşe bağlılık, Psikolog Allport (1943)’ün işe bağlılığı bir iş tutumu olarak ileri sürmesiyle ilgi çekmiştir (Reeve ve Smith, 2001: 91). İşe bağlılık konusuna ilk değinen kişilerden biri olan Allport (1943) ‘benlik bağlılığı’ şeklinde konuya yaklaşmıştır (Allport, 1943). Siegal (1969) ise işe bağlılık olgusunun benlik saygısı ya da özsaygı ile aynı noktada uyum gösterdiğini belirtir (Mitchell vd., 1975: 167).

Blau (1985), işe bağlılığı, bireyin psikolojik olarak işi ile özdeşleşmesi ve işe aktif olarak katılması şeklinde tanımlamıştır. Kanungo (1981) ise işe bağlılığı bireyin benliğinde işine verdiği önem ve işle bütünleşme derecesi olarak nitelendirmiştir. İşe bağlılık, kişinin işiyle psikolojik bütünleşmesinden kaynaklanan bilişsel inanç durumudur (Lawler ve Hall, 1970: 305; Brown ve Leigh, 1996: 361).

Bir bireyin işe bağlılık seviyesini açıklamada üç etkili kaynak tanımlanabilir (Rabinowitz vd.,1977: 273-274);Kişisel geçmiş ve sosyalleştirme, İş özellikleri, İşin ve kişisel özelliklerin bir kombinasyonu.

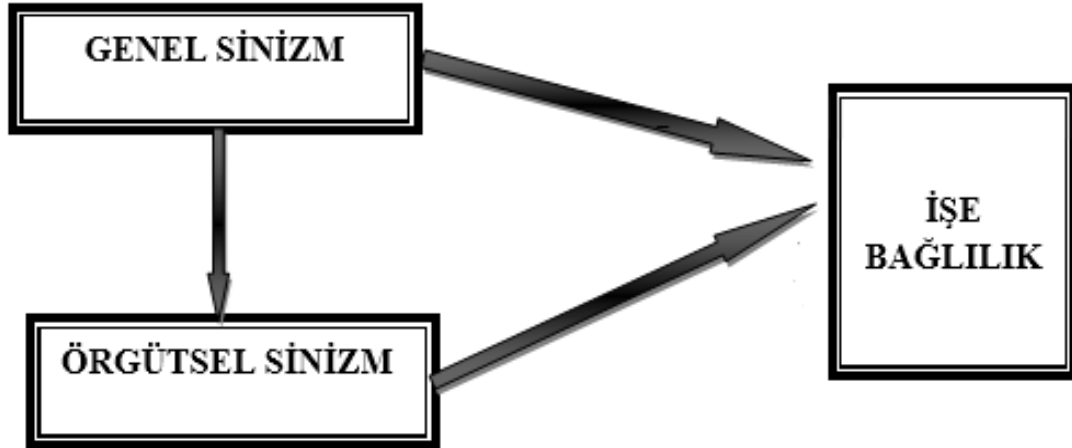
İşe bağlılığı yüksek olan bireyin sahip olduğu işi hayatının merkezinde yer alır. Bu kişileri en iyi tasvir eden ifade '*Ben işimle yaşarım, işimle yerim ve işimle nefes alırım*'dir. İşe bağlılığı düşük olan bireylerin ise yaşamlarının merkezinde işlerinden ziyade aile, hobi gibi şeyler yer alır (Paoline ve Lambert, 2011: 3). Ancak kişinin oldukça yüksek bir işe bağlılığa sahip olması hayatında dengesizliklere de yol açabilir (Griffin vd., 2010).

3. METODOLOJİ

Bu çalışmanın amacı, genel sinizmin ve örgütsel sinizmin çalışanların işe bağlılıklarına etkisini incelemektir. Bu çerçevede, öncelikle genel sinizm, örgütsel sinizm ve işe bağlılık kavramları teorik çerçeve ile ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ardından, söz konusu çalışmayla ilgili Konya ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı toplam 350 otel çalışanı üzerinde uygulanmış ankete dayanan bir araştırmaya yer verilmiştir.

Günümüz dünyasında bacasız sanayi olarak nitelenen turizm sektörünün hızlı bir gelişme dinamiğine ve gittikçe artış gösteren uluslararası turizm rekabetine açık bir yapıya sahip olması, gerek bu sektörde faaliyette bulunan işletmeler açısından sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaya imkân verecek, gerekse de ulusal turizm ekonomisini güçlendirecek önlemler alınmasını zorunlu kılacaktır. Bu bağlamda müşteri odaklılığın ve hizmet kalitesinin diğer sektörlere nazaran çok daha önemli ve belirgin olduğu turizm sektöründe, yüksek performansa sahip işletme çalışanlarının istihdamı ve geliştirilmesi hayati bir öneme sahiptir. Dolayısıyla yüksek performansın önemli engelleyicilerinden biri olarak değerlendirilen sinizm ve örgütsel sinizm ile önemli geliştiricilerinden biri olarak değerlendirilen işe bağlılık arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ve buna paralel önlemlerin alınması turizm sektöründe faaliyette bulunan işletmelerin en temel ihtiyaçlarından birisi olarak düşünülmelidir. Bu kapsamda çalışmadan elde edilecek sonuçlar, yönetici ve çalışan performansının önemli girdileri olarak kullanılabilir ve bu işe, otel işletmeleri açısından olumlu örgütsel performans çıktıları olarak kendini gösterebilecektir.

Araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın hipotezleri ise şu şekilde sıralanabilir;

H₁: Genel sinizm değişkeni işe bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

H₂: Örgütsel sinizm değişkeni işe bağlılık değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır

H3: Genel sinizm değişkeni örgütsel sinizm değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

Araştırma evrenini Konya ili Karatay ve Selçuklu ilçelerinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı tarihlerde Konya Kültür ve Turizm müdürlüğünden alınan bilgiye göre Konya ili merkez ilçeleri olan Selçuklu ve Karatay ilçelerinde 4 ve 5 yıldızlı olarak faaliyet gösteren 9 otel işletmesi bulunmaktadır. Araştırmaya 1 otel işletmesi, işletme politikaları gereği katılmamıştır.

Araştırmanın örneklemini 350 otel çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan otellerin insan kaynakları yöneticilerinden alınan bilgiye göre araştırmanın yapıldığı tarihlerde araştırmaya katılan otel işletmelerinde 560 çalışan görev yapmaktadır. Anket uygulaması ile 560 çalışanın 358'sinin bilgisine ulaşılmış ancak 8 anket veri eksikliği nedeni ile araştırmaya dahil edilememiştir.

Otel çalışanları üzerinde genel sinizm, örgütsel sinizm ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek üzere kullanılan anket dört kısımdan oluşmaktadır. İlk bölümde demografik sorular, ikinci bölümde işe bağlılık, üçüncü bölümde genel sinizm ve dördüncü bölümde örgütsel sinizm ölçekleri yer almaktadır.

Demografik soruların yer aldığı anketin birinci bölümünde çalışanın cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, medeni hali, işletmede ve mesleğinde çalıştığı süre, kadro türü, pozisyonu ve kurumdaki görevi gibi sorular yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümü işe bağlılık ölçeğinin sorularını içermektedir. İşe bağlılık ölçeği için Kanungo (1982:343)'nin geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek ülkemiz işe bağlılık araştırmalarında sıkça kullanılan bir ölçek olduğu ve çalışmanın amacına ve kapsamına uygun görüldüğü için tercih edilmiştir. On ifadeden oluşan bu ölçekte yer alan değişkenler otel personelinin işe bağlılık düzeylerini ve iş ile ilgili düşüncelerini beşli Likert tipi ölçekle (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ölçmüştür.

Anketin üçüncü bölümünde genel sinizm ölçeği sorularına yer verilmiştir. Erdost vd. (2007)'nin çalışmalarının sonuçlarından yola çıkılarak genel sinizm seviyesinin belirlenmesi için Wrightman'ın (1992) geliştirdiği ve Arslan (2012)'nin de çalışmasında kullanılan on soruluk bir ölçek kullanılmıştır. Yanıtlayıcıların ölçekte yer alan ifadelerle katılma derecesini 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum" ifadeleriyle belirtmeleri istenmiştir.

Anketin son kısmında ise örgütsel sinizm ile ilgili sorular bulunmaktadır. Bu sorular Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" sorularıdır. Ölçek Brandes vd. bilişsel, duyuşsal, davranışsal faktörler olarak kavramsallaştırdığı toplam 14 ifadeden oluşmaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal boyutta beş madde ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır.

4. BULGULAR VE YORUMLANMASI

Veri analizlerinde öncelikle güvenilirlik analizleri yapılmış, daha sonra değişkenleri ölçen ölçek ifadelerine ilişkin ortalama ve standart sapma sonuçlarına yer verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini tespit etmek için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Anket tekniği sonucu elde edilen ham veriler; SPSS 20.0 paket programı ile değerlendirilmiştir.

4.1. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir. Güvenilir bir ölçek, benzeri şartlarda tekrar uygulandığında benzeri sonuçlar verir. Ölçeklerin güvenilirliğini ölçen en yaygın kullanımlardan biri içsel tutarlık analizidir. İçsel tutarlık ölçümünde ise Cronbach Alfa katsayısı kullanılan yöntemlerden biridir. Alfa değeri 0 ile 1 arasında değer alır ve kabul edilebilir bir değer en az 0,7 olması arzu edilir. Güvenilirlik ve geçerlilik arasında yakın bir bağ vardır. Eğer ölçek geçerliliğe sahipse güvenilirliğe de sahiptir (Altunışık vd., 2010: 122-124). Araştırmanın güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa (α) katsayısı kullanılmıştır.

Tablo 2 Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha (α)
İşe Bağlılık Ölçeği	10	0,783
Genel Sinizm Ölçeği	10	0,901
Örgütsel Sinizm Ölçeği	14	0,889

Tablo 2'de görüldüğü üzere kullanılan ölçeklerin Cronbach Alfa (α) katsayılarının işe bağlılık için 0,783, genel sinizm için 0,901 ve örgütsel sinizm için ise 0,889'dur. Bu sonuçlardan ölçeklerin yüksek düzeyde ($\alpha > 0,70$) güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

4.2. Demografik Özellikler

Ankete katılan 350 kişinin

- **%68,3'ü erkek** ve %31,7'si ise kadındır.
- %8,6'sının 19 ve daha az, **%28,6'sının 20-24 yaş**, %24,6'sının 25-29 yaş, %21,1'inin 30-34 yaş, %9,1'inin 35-39 yaş ve %8'inin de 40 yaş ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.
- %22,3'ünün ilköğretim, **%35,7'sinin lise**, %15,4'ünün ön lisans, %22,3'ünün lisans ve %4,3'ünün de lisans üstü eğitim mezunu olduğu tespit edilmiştir.
- **%53,4'ü bekâr** ve %46,6'sı da evlidir.
- %20,3'ünün 1 yıldan daha az, **%45,7'sinin 1-5 yıl**, %23,4'ünün 6-10 yıl, %8,9'unun 11-15 yıl, %1,7'sinin de 16-20 yıl süreyle aynı işletmede çalıştıkları görülmüştür.
- %12,6'sının 1 yıldan daha az, **%38'inin 1-5 yıl**, %28'inin 6-10 yıl, %14'ünün 11-15 yıl, %5,4'ünün 16-20 yıl ve %2'sinin de 21 yıl ve üzeri süreyle aynı meslekte çalıştıkları görülmüştür.
- **%86,6'sı kadrolu**, %5,7'si stajyer ve %7,7'si de ekstra eleman olarak çalışmaktadır.
- **%41,4'ü alt kademe**, %42'si orta kademe, %14,9'u departman yöneticisi, %0,9'u genel müdür yardımcısı, %0,6'sı genel müdür ve %0,3'ü de genel koordinatör pozisyonunda çalışmaktadır.
- %18'i ön büro, %16,9'u kat hizmetleri, **%58,9'u muhasebe**, %6,6'sı güvenlik, %19,1'i FB, %5,4'ü satış ve pazarlama, %2,9'u insan kaynakları ve %22,3'ü de diğer görevlerde çalışmaktadır.
- **%54,3'ü 4 yıldızlı** ve %45,7'si de 5 yıldızlı otelde çalışmaktadır.
- **% 51,7'siimkanı olduğunda iş değiştirmek istediğini** ve %48,3'ü de istemediğini ifade etmiştir.

4.3. Ortalama ve Standart Sapmalar

Genel sinizm, Örgütsel sinizm ve işe bağlılık değişkenlerine ilişkin betimsel istatistikler aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 3 Genel Sinizm İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar

Genel Sinizm	Ortalama	Standart sapma
10. Ne acı ki, günümüzde fedakar insanlar çoğu insan tarafından kullanıldığı (istismar edildiği) için bencil insanlar çoğalmıştır.	3,48	1,13
5. Çoğu insan, fırsatını bulsa vergi vermekten kaçınır.	3,48	1,14
2. Pek çok insan çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir.	3,44	1,12
3. Çoğu insan başkalarına yardım etmek için kendini ortaya atmaz.	3,42	1,06
4. İnsanlar dürüstlük ve ahlaki değerlere sahip olduklarını idda ederler fakat çok azı yeri geldiğinde bu değerlere sadık kalır.	3,39	1,15
7. İnsanlar yakalanmayacağını veya fark edilmeyeceğini bilse, biletle girilecek yerlere (sinema, otobüs vb.) bilet almadan/vermeden girerler.	3,35	1,14
9. İnsanların çoğu 'başkası yapıyor ben niye yapmayayım' diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelirler.	3,26	1,14
1. Çoğu insan kendini beğenmiştir.	3,23	1,18
8. İnsanlar diğer insanları gerçekte önemsemezler ama önemsiyor gibi görünür.	3,21	1,10
6. İnsanların çoğu gerekliliğine inandığı için değil, yakalanmaktan korktuğu için dürüştür.	3,08	1,07
Notlar: (i) n=350, (ii) ölçekte 1= Kesinlikle Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2=69,515$; $p<0,001$ sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.		

Tablo 3 incelendiğinde otel çalışanlarının genel sinizme ilişkin ifadeler içerisinde en çok önemi "*Ne acı ki, günümüzde fedakar insanlar çoğu insan tarafından kullanıldığı (istismar edildiği) için bencil insanlar çoğalmıştır.*" ve "*Çoğu insan, fırsatını bulsa vergi vermekten kaçınır*" ifadelerine verdikleri görülmektedir. "*İnsanların çoğu gerekliliğine inandığı için değil, yakalanmaktan korktuğu için dürüştür*" ifadesi ise 3,08 ile en düşük ortalamaya sahiptir. Sonuç olarak tablo değerlendirildiğinde tüm ortalamaların üçün üstünde olması nedeniyle ankete katılan otel çalışanlarının genel sinizm ifadelerine katıldıkları söylenebilir.

Tablo 4 Örgütsel Sinizm İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar

Örgütsel Sinizm	Ort.	S.S
1. Çalıştığım otelde söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanıyorum.	2,76	1,12
4. Çalıştığım otelin çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır.	2,72	1,12
11. Çalıştığım otelde herhangi bir şey olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bakışmalarda bulunuruz.	2,65	1,11
2. Çalıştığım otelde politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır.	2,63	1,02
12. Diğer çalışanlarla, çalıştığım otelde işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2,59	1,11
3. Çalıştığım otelde bir şey yapılacağı söylendiği zaman bunun gerçekten yapılıp yapılmayacağı konusunda şüphe duyarım.	2,58	1,05
5. Çalıştığım otelin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik olduğunu görüyorum.	2,55	1,10
13. Çalıştığım otelin uygulama ve politikalarını diğer çalışanlarla eleştiririm.	2,48	1,11
9. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman kaygılanırım/endişelenirim.	2,27	1,02
10. Otel dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım otel olanlar hakkında yakınırım.	2,24	1,05
6. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman sinirlenirim.	2,21	1,08
14. Kendimi çalıştığım otelin uygulama ve sloganlarıyla dalga geçerken bulurum.	2,21	1,09
7. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman kızgınlık hissedirim.	2,18	1,05
8. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman gerilirim yaşıyorum.	2,15	1,04
Notlar: (i) n=350, (ii) ölçekte 1= Kesinlikle Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2=258,381$; $p<0,001$ sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.		

Tablo 4 incelendiğinde en yüksek ortalamasının 2,76 ile "*Çalıştığım otelde söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanıyorum*" ifadesi en düşük ortalamasının ise 2,15

ile “*Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman gerilirim yaşarım*” ifadesi olduğu görülmektedir. Tabloya göre, katılımcıların ifadelerine katılım düzeylerinin 2 değerine çok yakın olduğu görülmektedir. Bilindiği üzere “2” likert ölçeğinde “katılmıyorum” ifadesinin karşılığıdır. Bu yüzden ankete katılan otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 5 İşe Bağlılık İfadelerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar

İşe Bağlılık	Ortalama	Standart sapma
3. Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım.	3,53	1,15
4. İşim yaşamak, yemek yemek ve nefes almak kadar vazgeçilmezdir.	3,05	1,22
2. Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir.	3,00	1,04
5. İlgi alanlarımla çoğu işimin çevresinde yoğunlaşmıştır.	2,93	1,12
8. Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir.	2,79	1,06
10. Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım.	2,78	1,07
6. İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım.	2,75	1,02
1. Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır.	2,59	1,10
9. İşimi varoluşumun nedeni olarak görüyorum.	2,46	1,13
7. Genellikle, işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim.	2,25	1,08
Notlar: (i) $n=350$, (ii) ölçekte 1= Kesinlikle Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır. (iii) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2=345,972$; $p<0,001$ sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.		

Tablo 5 incelendiğinde otel çalışanlarının işe bağlılığa ilişkin ifadeler içerisinde en çok önemi “*Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım*” ifadesine verdikleri görülmektedir. Ayrıca “*İşim yaşamak, yemek yemek ve nefes almak kadar vazgeçilmezdir*” ve “*Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir*” ifadeleri ankete katılan katılımcılarımız için önem teşkil eden diğer ifadeler olmaktadır. Katılımcılar “*Genellikle, işime karşı kendimi ilgisiz hissedirim*” ifadesine katılmadıklarını (2,25) belirtmişlerdir. Tablo 5’e göre ankete katılan otel çalışanları işlerine karşı ilgisiz olmamakla beraber, işlerine bağlıdırlar. Bununla birlikte çalışanlar işlerine yüksek düzeyde bağlı olmadıkları için işlerini varoluşlarının nedeni olarak da görmemektedirler. Kısaca; çalışanlar işlerine orta düzeyde bağlı olmakla beraber, işleriyle özdeşleşmiş ve sıkı bağlarla bağlanmış bireyler değillerdir.

4.4.Örgütsel Sinizm Boyutları-İşe Bağlılık İlişkisi

Çalışmanın temelini oluşturan İşe Bağlılık, Genel Sinizm ve Örgütsel Sinizm arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ve regresyon analizi ile incelenmiştir.

Tablo 6 Korelasyon Analizi

		1	2	3
1. İşe Bağlılık	Pearson Korelasyonu	1		
	p			
	N			
2.Genel Sinizm	Pearson Korelasyonu	0,110*	2	
	p	0,039		
	N	350		
3.Örgütsel Sinizm	Pearson Korelasyonu	0,029	0,113*	3
	p	0,587	0,034	
	N	350	350	
** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.				

Tablo 6’ya göre işe bağlılık ile genel sinizm arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İşe bağlılık ile örgütsel sinizm arasında herhangi anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında ise pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 7 Genel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standart katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	Beta		
(Sabit)	2,524	0,143		17,625	0,00
Genel Sinizm	0,086	0,042	0,11	2,072	0,03
Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık, F: 4,293 R² : 0,012 R²Düzeltilmiş:0,009					

Tablo 7'ye göre regresyon modeli p değeri 0,05'den küçük olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır. Yani İşe Bağlılık değişkenini Genel Sinizm değişkeni ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. R ve R² değerleri modelin açıklayıcılık gücünü göstermektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda Genel Sinizm değişkeninin İşe Bağlılık değişkenini açıklama oranı % 1, 2 olarak bulunmuştur. Bu durumda **H₁** hipotezi **desteklenmiştir**.

Tablo 8 Örgütsel Sinizm-İşe Bağlılık İlişkisi Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standart katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	Beta		
(Sabit)	2,746	0,126		21,746	0
Örgütsel Sinizm	0,027	0,05	0,029	0,543	0,58
Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık F: 0,295 R² : 0,001 R²Düzeltilmiş:-0,002					

Tablo 8'e göre regresyon modeli p değeri 0,05'den büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Yani İşe Bağlılık değişkenini Örgütsel Sinizm değişkeni ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkün değildir. Bu durumda **H₂** hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 9 Genel Sinizm-Örgütsel Sinizm İlişkisi Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standart katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	Beta		
(Sabit)	2,125	0,154		13,781	0
Genel Sinizm	0,095	0,045	0,113	2,124	0,03
Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm F: 4,51 R² : 0,013 R²Düzeltilmiş:0,01					

Tablo 9'a göre regresyon modeli p değeri 0,05'den küçük olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır. Yani Örgütsel Sinizm değişkenini Genel Sinizm değişkeni ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür. R ve R² değerleri modelin açıklayıcılık gücünü göstermektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda Genel Sinizm değişkeninin İşe Bağlılık değişkenini açıklama oranı % 1,3 olarak bulunmuştur. Bu durumda **H₃** hipotezi **desteklenmiştir**.

5. SONUÇ

İşe verilen önem derecesi olan işe bağlılık üzerinde bireylerin dürüstlük, ve doğruluk gibi ahlaki ilkelerin kişisel çıkarlar için feda edildiği yönünde düşüncelerini içeren sinizmin ve çalışanların örgütlerine duydukları olumsuz tutumları içeren örgütsel sinizmin etkilerinin incelendiği bu çalışmada, genel olarak otel çalışanlarının **işe bağlılıkları** ve **genel sinizm** düzeyleri **orta**, **örgütsel sinizm** düzeyleri ise **düşük** çıkmıştır. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin düşük çıkmasının nedenlerinin demografik özelliklerinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Şöyle ki; demografik sonuçlara baktığımızda ankete katılan çalışanların genç yaş gurubunda, 1-5 yıllık çalışanlar oldukları ve ilköğretim/lise mezunu oldukları görülmüştür. Eğitim seviyeleri düşük de olan bu genç çalışanlar hem kurumlarında işe yeni başlamış olmaları hem de günümüz şartlarında iş bulmanın kolay olmadığı düşüncesi sebebiyle örgütlerine karşı kötümser ve negatif tutumlar besleseler dahi bunu dile getirmekten özellikle kaçınmış olabilirler. Ayrıca mevcut çalışma için hazırlanan anketlerin otellerin genel müdür veya genel müdür yardımcıları gibi üst kademe personelleri tarafından çalışanlara

dağıtılması da çalışanların sinik duygularının üst yönetimlerce fark edileceğine yönelik endişelere neden olmasına, bu nedenle de düşüncelerini dürüstçe ifade edememelerine sebebiyet vermiş olabilir.

Araştırmada örgütsel sinizm ile işe bağlılık arasında herhangi anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bunun sebebinin çalışanların demografik özelliklerinden dolayı bu kavramları algılamada yetersiz kalmaları, örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olması ve çalışanların işlerini kariyerleri için bir amaç olarak görmelerinden çok para kazanma aracı olarak görmeleri neticesinde işe bağlılık algılarının orta düzeyde olması, bu iki değişken arasında ilişki çıkmamasının nedenlerinden biri olduğu düşünülmektedir. Sonuç olarak bu çalışma ile işe bağlılık ve örgütsel sinizmin ayrı değişkenler olduğu tespit edilmiştir. Buna göre işe bağlılık üzerinde örgütsel sinizm değişkeni dışında kalan diğer etkenler daha etkilidir.

Araştırmada genel sinizm ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani çalışanların genel sinizmi algılama düzeyleri arttıkça işe bağlılıkları az da olsa artmaktadır. Genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç, Erdost vd. (2007), Arslan (2012) ve Akman (2013) yaptıkları çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Ulusal literatür de her iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte, uluslararası literatürde söz konusu değişkenler arasında ki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Bu nedenle söz konusu araştırma; sonuçlarıyla itibariyle sadece yurtdışında değil, Türkiye’de de yapılacak çalışmalara katkı sağlaması bakımından önemlidir. Bununla birlikte genel sinizmin ve örgütsel sinizmin işe bağlılık üzerindeki etkilerinin ilk olarak incelendiği bir çalışma olması açısından da bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutması amaçlanmaktadır.

Gelecek çalışmalarda işin özelliklerinden kaynaklanan değişkenler, işten ayrılma ve iş tatmini gibi değişkenlerinde modele dahil edilerek değişkenler arası etkileşimlerin ortaya konulabileceği düşünülmektedir. Literatürde örgütsel bağlılığın hem işe bağlılıkla hem de örgütsel sinizm ile etkileşim içerisinde olması, bundan sonraki çalışmalarda örgütsel bağlılığın da yer alacağı bir modelin kavramlar arasındaki ilişkiyi daha net ortaya koyacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). “Organizational Cynicism: Bases and Consequences” *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3): 269–292.

Akman, G. (2013). “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Allport, G. (1943). “The Ego in Contemporary Psychology”. *Psychological Review*, 50: 451-476.

Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri* (6.baskı). Sakarya Yayınları, İstanbul.

Andersson, L. M. (1996). “Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework”, *Human Relations*, 49:1395-1418.

Andersson, L. M. & Bateman, T. S. (1997). “Cynicism in The Workplace: Some Causes And Effects”. *Journal of Organizational Behavior*, 18:449-469.

Arslan, E.: (2012).“Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi,” Doğu Üniversitesi Dergisi, 13 (1):12-27.

Bakker, E. D. (2007). “Integrity & Cynicism: Possibilities and Constraints of Moral Communication” *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 20: 119-136.

Bateman, T. S., Sakano, T.& Fujita, M.(1992). “Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership”, *The Journal of Applied Psychology*, 77 (5):768-771.

Bernerth, J., B., Armenakis, A., A., Field, H., S., & Walker, H. (2007). “Justice, Cynicism, and Commitment a Study of Important Organizational Change Variables”. *The Journal of Applied Behavioral Science*,43 (3): 303-326.

Blau, G. J. (1985). A Multiple Study Investigation of the Dimensionality of Job Involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 27:9-36.

Brandes, P., Dharwadkar, R.& Dean, James W. (1999). “Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes”. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.

Brown, S. P. & Leigh, T. W. (1996). “A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance”. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4):358-368

Cevizci, A. (1999). “Paradigma Felsefe Sözlüğü (3.baskı)”. Paradigma Yayınları, İstanbul.

Dean, J. W., Brandes, P.& Ravi, D. (1998). “Note Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*”. 23 (2): 341-352.

Diker, O. (2010). “İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Eaton, J.A. (2000). “A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism”. *Dissertation of Master of Arts, Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto.*

Erdost, H. E., Karacaoglu, K., Reyhanoglu, M. (2007). “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi,” 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 514- 524.

Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G, Gail-Tucker, K. A. & Baker, D. N. (2010). “Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organisational Commitment and The Burnout of Correctional Staff.” *Criminal Justice and Behaviour*, 37 (2): 239-255.

Hançerlioğlu, Orhan. (1999). *Felsefe Sözlüğü (11.Baskı)*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

James, M. S. L. (2005). “Antecedents and Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive and Negative Effects On School Systems”. *Dissertation of Doctor of Philosophy, The Florida State University, USA.*

Kalağan, G. (2009). “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki”. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Kanungo, R. (1982). “Measurement of Job and Work Involvement”. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3): 341-349.

- Lawler, E. E. & Hall, D. T. (1970). "Relations of Characteristics to Job Involvement, Satisfaction and Intrinsic Motivation". *Journal of Applied Psychology*, 54 (4): 305-312.
- Lodahl, T.M. & Kejner, M. M. (1965). "The Definition and Measurement of Job Involvement". *Journal of Applied Psychology*, 49: 24-33.
- Mitchell, V. F., Baba, V. & Epps, T.(1975). "On The Relationship Between Job Involvement And Central Life Interest". *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(2): 166-180.
- Naus, A. J.A.M., (2007). "Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization", Dissertation of Doctor of Philosophy, Maastricht University, Maastricht.
- Naus, F., Iterson, Ad V. & Roe, A. (2007a). "Value Incongruence, Job Autonomy, and Organization Based Self-Esteem: A Self-Based Perspective on Organizational Cynicism." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(2): 195-219.
- Paoline, E. A. & Lambert, E. G. (2011). "Exploring Potential Consequences of Job Involvement Among Jail Staff". *Criminal Justice Policy Review*, 23(2): 231-253.
- Rabinowitz, S., Douglas T. H. & Goodale, J. G. (1977). "Job Scope And Individual Differences as Predictors of Job Involvement: Independent or Interactive?" *The Academy of Management Journal*, 20 (2):273-281.
- Reeve, C. L. And Smith, C. S. (2001). "Refining Lodahl And Kejner's Job Involvement Scale With A Convergent Evidence Approach: Applying Multiple Methods to Multiple Samples". *Organizational Research Methods*, 4 (2): 91-111.
- Reichers, Arnon E., Wanous, John P. and Austin, James T. (1997). "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change". *Academy of Management Executive*, 11(1):48-59 .
- Shea, L. (2009). *The Cynic Enlightenment Diogenes in the Salon*, The, Baltimore: Maryland Johns Hopkins University Press
- Stanley, David J., Meyer, John P. and Topolnytsky, Laryssa (2005). "Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change". *Journal of Business and Psychology*. 19 (4): 429-459.
- Tokgöz, N. Ve Yılmaz, H. (2008). "Örgütsel Sinisizm: Eskişehir Ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2): 283-305
- Volpe, R. L. (2011). "Moral Distress, Cynicism and Internalization of Values In Nurses". The Degree of Doctor of Philosophy, The Graduate Faculty of Saint Louis University
- Wilkerson, J. M., Evans, R. W. and Davis, W. D. (2008). "A Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Applied Social Psychology*, 38 (9): 2273-2292.
- TDK, www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ce29da2ef9e93.49040441