



Araştırma Makalesi • Research Article

Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi ve Etkisi: TRB1 Bölgesi Otel İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma *

Relationship Between Organizational Cynicism and Work Alienation: A Research on Hotel Employees of TRB1 Region

Songül Özer ^{a,**}, Ali Çağlar Güllüce ^b

^a Dr. Öğr. Üyesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksek Okulu, Seyahat İşletmeciliği Bölümü, 65080, Van/Türkiye.
ORCID: 0000-0002-5495-4729

^b Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, 25030, Erzurum/Türkiye
ORCID: 0000-0002-9583-5523

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 21 Mart 2018

Düzeltilme tarihi: 20 Nisan 2018

Kabul tarihi: 10 Mayıs 2018

Anahtar Kelimeler:

Otel İşletmeleri

Örgütsel Sinizm

İşe Yabancılaşma

ARTICLE INFO

Article history:

Received 21 March 2018

Received in revised form 20 April 2018

Accepted 10 May 2018

Keywords:

Hotel Management

Organisational Cynicism

Work Alienation

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, TRB1 (Malatya, Elazığ, Tunceli, Bingöl) bölgesinde faaliyet göstermekte olan dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm algıları ve işe yabancılaşma eğilimleri arasındaki ilişki ve etki düzeyini tespit etmektir. Çalışmada örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ile ilgili alanyazın taraması yapılmış olup; otel işletmeleri işgörenlerindeki örgütsel sinizm algıları ve işe yabancılaşma eğilimleri arasındaki ilişkisinin ve etkisinin ölçülmesi amacıyla söz konusu otel işletmeleri işgörenlerine anket uygulanmıştır. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu, geçerliliği ve güvenilirliği araştırmacı tarafından test edilmiş ölçeklerden elde edilmiş ve üç bölümden oluşmaktadır. Söz konusu anket, 393 işgörene uygulanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ilişki ve etki tespit edilmiştir.

ABSTRACT

The aim of the thesis is pointing out the organizational cynicism perception and to define the level and relations between work alienation tendencies of personals of four and five star business hotel in the region of TRB1 (Malatya, Elazığ, Tunceli and Bingöl). In the research, after a detailed literature review, an applied methodology was used to measure the effects of all variables by using survey forms; and validity and reliability of it has been provided by scales tested by the researcher, including three parts that have been given to 393 staffs of the hotels of the region TRB1. As a result of the research, a positive relationship between organizational cynicism and work alienation was clearly defined out.

1. Giriş

Hem üretim hem de hizmet sektöründe mal ve hizmet üretiminin başlangıcından sunumuna kadar her aşamasında insanın var olması, insanı örgütler için en önemli sermaye konumuna getirmektedir. Özellikle üretim ve tüketimin eş zamanlı olduğu ve dağıtım kanalının tersine işlediği turizm sektöründe çalışanların doğrudan konukla iletişim halinde

olduğu düşünülürse, insan faktörünün önemi daha da artmaktadır. Ayrıca turizm işletmelerinin çağa ayak uydurabilmek için sürekli bir değişim içinde oldukları ve kendilerini yeniledikleri düşünülürse; bu değişim ve yenilikle birlikte örgütün ana unsurunu oluşturan çalışanın da değişime ayak uydurması, kendini yenilemesi gerekmektedir. Bu noktada çalışanın örgütüne karşı olan tutumu; örgüt hakkında ya da çalışma arkadaşları hakkında

* Bu çalışma, 2018 yılında Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen “Örgütsel sinizm, İşe Yabancılaşma ve Kişilik İlişkisi: TRB1 Bölgesi Otel İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma” adlı Doktora tezinden türetilmiştir.

** Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: songulduz@yyu.edu.tr

ne düşündüğü, olaylara bakış açısı, olaylara getirdiği yorum noktasında felsefi ve psikolojik temellere dayanan “sinizm” kavramını ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca çalışandaki sinizm algısı, çalışanın işe yabancılaşma eğilimini etkilediği düşünülmektedir. Bu noktada bu çalışmanın temel amacını; örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi ile sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini ölçmek oluşturmaktadır. Çalışmanın amacına uygun olarak örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ile ilgili alanyazın taramasına yer verilmiş olup; çalışmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişkiler ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri ortaya konulmaktadır.

Konaklama işletmelerinde örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi ve etki düzeyini inceleyen çalışma sayısının az olması ve TRB1 bölgesin bu yönde bir çalışmaya rastlanmamış olması, çalışmanın, gerek literatürdeki eksikliği gidereceği, gerekse sektöre yönelik yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Alanyazın Taraması

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sinizm kavramı ve işe yabancılaşma kavramlarına yer verilmiş olup ilgili alan yazın aşağıdadır.

2.1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm alanında yapılan çalışmalarda, çalışanların işletmeye duydukları olumsuz tutumların nedenleri üzerinde durulmuş olup bu doğrultuda örgütsel sinizmin çeşitli tanımları yapılmıştır (Mete, 2013: 476). Tokgöz ve Yılmaz'a (2008) göre, örgütsel sinizm alanında yapılmış çalışmaları iki ayrı gruba ayırmak mümkündür. Buna göre bir grup örgütsel sinizm ile ilgili tanımlama ve ölçek geliştirme üzerine çalışmalar yaparken; diğer grup ise örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçlarına odaklanarak hangi koşullar altında ortaya çıktığını ve ortaya çıkışının değişik durumlarda farklılık gösterip göstermediğine yönelik çalışmalar yapmıştır.

Türkiye’de örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar incelendiğinde özellikle 2000’li yılların ikinci yarısında artış gösterdiği gözlemlenmektedir. İlk yapılan çalışmalarda daha çok örgütsel sinizme ilişkin ölçek uyarlama çalışmalarının yapıldığı dikkat çekmektedir (Erdost vd., 2007; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Kart, 2015: 78). Yapılmış olan çalışmaların bazılarının örgütsel sinizm konusunun Türkçe alan yazınına tanıtılması bakımından kuramsal çerçeve ile sınırlı kaldığı görülmektedir (Kart, 2015: 78). Örgütsel sinizm kavramının psikolojik sözleşme ihlali ile ilgisini ele alan Tükeltürk, Perçin ve Güzel (2009) ve örgütsel adalet ile ilişkisini inceleyen Kutanis ve Çetinel (2010) tarafından yapılmış olan çalışmalar ise örgütsel sinizm ile ilgili yapılmış olan ilk araştırmalar arasındadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

Aşağıda örgütsel sinizm ile ilgili yapılmış ve genel kabul görmüş bazı tanımlara yer verilmiştir.

İlgili alanyazında örgütsel sinizm ile ilgili en yaygın tanımları Dean vd. (1998) yapmıştır. Buna göre; örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı işletmeye karşı duyduğu üç boyutlu olumsuz tutumdur. Bu boyutlar;

- İşletmenin bütünlükten yoksun olduğuna dair inanç,

- İşletmeye karşı olumsuz tepkiler,
- İşletmeye karşı eleştirel ve aşağılayıcı davranışlardır.

Andersson’a (1996: 1397) göre ise örgütsel sinizm, çalışanın üyesi olduğu işletmeye, yöneticilere ya da iş ortamındaki çalışma arkadaşlarına karşı aşağılama ya da güvensizlik gibi hayal kırıklığı, engellenmiş olma ya da umutsuzluk gibi duygularla karakterize edilmiş tutumlardır. Helvacı ve Çetin (2012) ise; çalışanların, işletmenin kararlarına karşı bir güvensizlik, inançsızlık ve yöneticilerin gerçek karakterlerini yansıtmadıkları yönündeki inançlarını örgütsel sinizm olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı işletme yönetimine, prosedürlerine ve süreçlerine yönelik genel olarak negatif tutumlara sahip olması ve bunların genellikle çalışanların çıkarlarına karşı olduğu düşüncesidir (Wilkerson, Evans ve Davis, 2008: 2274; Karfakis ve Kokkonidis, 2011). Bommer, Rich ve Rubin (2005: 736) de benzer şekilde örgütsel sinizmi, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tutumlar içeren, artan güvensizlik duyguları, adaletsizlik düşüncesi ve işletmeye karşı olumsuz eylemlerle ilgili karmaşık tutumlar şeklinde tanımlanmaktadır.

Yapılan tanımlardan da anlaşıldığı üzere, kişilerin çalıştıkları işletmeye yönelik olumsuz bir tutum içerisinde oldukları ve bu durumun bireyin kendisinden kaynaklanabileceği gibi işletme yöneticilerinden, çalışanlarından veya işletmedeki işlerin ilerleyişinden de kaynaklanabileceği görülmektedir.

2.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Bu çalışmada ele alınan örgütsel sinizm kavramının boyutları; Dean vd. (1998) tarafından geliştirilen ve alan yazında da kabul gören (Mete, 2013; Balay, Kaya ve Cülha 2013; Yıldız ve Şaylıkay, 2013) bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut olarak ele alınmıştır.

Bilişsel (İnanç) Boyut: Örgütsel sinizmin inanç boyutunda bireyler, örgütün bir parçasının ya da genelinin dürüst davranmadığına inanırlar. Dean vd. (1998) göre örgütsel sinizmin inanç boyutunda siniklerin, örgütün dürüstlükten yoksun, doğruluk ve samimiyetten uzak olduğuna inandıkları vurgulanmaktadır. Yani sinikler parçası oldukları örgütte; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin çoğu kez göz ardı edildiğine ve ahlâk dışı davranışların örgütte norm haline dönüştüğüne, insanların davranışlarının güvenilmez ve tutarsız olduğuna inanmaktadırlar. Bu sebeple sinikler, samimiyetten çok ihanetle karşılaşacaklarını düşünürler. Ayrıca bu kişiler, bu ilkelerin çoğunlukla kişisel çıkarlardan kaynaklandığına ve adaletsiz davranışların standartlaştığına inanmaktadırlar. Brandes (1997) siniklerin üyesi oldukları örgütün dürüstlük, samimiyet ve iyi niyetten uzak olduğuna inandıklarını belirtmektedir. Kalağan (2009) da diğer araştırmacıları destekler nitelikte; siniklerin buldukları örgütteki uygulamaların örgütsel ilkelerden uzak olduğuna, burada yapılan resmi açıklamaların bireyler tarafından ciddiye alınmadığına ve örgüt üyesi bireylerin güvenilmez ve tutarsız olduklarına yönelik düşünce geliştirdiklerini belirtmektedir.

Duyuşsal (Duygusal) Boyut: Duyuşsal öge, bireyler tarafından olumlu ya da olumsuz olarak ifade edilen duygusal tecrübelerdir. Örneğin, söz konusu örgüt mensubu

bir çalışan, istemediği bir göreve atandığında endişelenebilir ya da zor bir görevi başardığında kendi ile gurur duyabilir. Bireyin edindiği bu tecrübeler sonucunda algıladığı duygular işi hakkındaki düşüncelerine yön vermektedir (Özkalp ve Kirel, 2004: 106). Ayrıca örgütsel sinizmin duygusal boyutunda, inanç boyutunun yanı sıra örgüte karşı kişisel yargılara bürünmüş saygısızlık, öfke ve hor görme gibi güçlü duygusal tepkiler bulunmaktadır (Abraham, 2000; Kalağan, 2009).

Naus'a (2007) göre örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu; bireylerin örgüt ile ilgili, örgütün adaletli, saygılı ve dürüst olacağına dair beklentilerinin olması ancak bu beklentilerin karşılanmaması durumunda bireylerin sinirlenmeleri, hayal kırıklığı yaşamaları ve diğer bir ifadeyle gözlerinin açılmasıdır. Ayrıca duyuşsal boyutta söz konusu saygısızlık, nefret etme, karşısındakini küçümseme gibi duyguların diğer sektörlere kıyasla hizmet sektöründe müşterilere daha fazla hissettirildiği de iddia edilmektedir (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011: 291).

Davranışsal (Davranış) Boyut: Örgütsel sinizmin diğer bir boyutu olan davranışsal sinizm boyutunda, bilişsel ve duygusal süreçlerden geçmiş olan çalışan, olumsuz düşünce ve davranışlarını eyleme geçirir ve negatif davranışlarda bulunur. Sinizmin bu boyutunda çalışan; örgütü küçümseyebilir, eleştirebilir, örgütten yakınabilir ve hatta örgütle dalga geçebilir (Dean vd., 1998). Bu gibi sözlü eleştirilerin yanı sıra çalışanlar, eleştirilerini sözlü değil sadece birbirlerine gülerken ya da birbirlerine bakarak da gerçekleştirebilirler. Bütün bu davranışlarla birlikte bu kişiler değişime karşı da olumsuz yönde bir davranış sergileyebilirler (Özgener vd., 2008). Ayrıca bireyler, örgütün dürüstlükten uzak olduğunu doğrudan ortaya koyabilirler (Abraham, 2000). Sonuç olarak, bu davranışlar, bireyin ruhsal olarak örgüt ile ilgili bağlarının kopması, bireylerin kendilerine olan saygının azalması ve örgüte yabancılaşma gibi çeşitli şekillerde kendini göstermektedir (Naus, 2007).

2.3. İşe Yabancılaşma Kavramı

Alanyazında işe yabancılaşma ile ilgili yapılmış olan tanımlar incelendiğinde, yabancılaşma kavramının tanımı kadar karmaşık olmadığı görülmektedir. Yapılmış olan tanımlar genel olarak aynı doğrultuda ve birbirine yakın anlamdadır. İşe yabancılaşma ile ilgili yapılmış olan bazı tanımlar aşağıdaki gibidir.

Mottaz (1981) işe yabancılaşmayı; işin doğal yapısı ile insanın doğası arasındaki çatışmadan kaynaklanan bir durum olarak tanımlamaktadır. Ayrıca Mottaz, üretim sürecinde yeterince söz hakkına sahip olamayan bireyin, örgüt içerisinde kendini yeterince ifade edemediğini ve bunun sonucunda işe yabancılaştığını dile getirmiştir.

Hoy, Blazovsky ve Newland (1983) işe yabancılaşmayı, bireyin örgütteki konumu ile ilgili uğramış olduğu hayal kırıklığı sonucunda ortaya çıkan duyguların bir yansıması olarak tanımlamaktadır. Ayrıca işe yabancılaşma kavramının bireyin, yetki/otorite, örgütteki konumu, mesleki konularda gelişme ve değişime olanakları, üstleri tarafından kabul görme gibi konularda yaşamış olduğu doyumsuzluğu ifade etmektedir.

Sonuç olarak işe yabancılaşma, çalışanın ürettiği üründen, çalışma ilişkilerinden, yönetim ve denetim şekillerinden ve teknolojik yapılanmalardan kaynaklanabileceği gibi genel anlamda bireyin içinde bulunduğu duyuşsal ve bilişsel ruh halinden de kaynaklanabilir. Daha genel bir ifadeyle işe yabancılaşma; çalışanın yapmış olduğu işi anlamsız bulması, örgüt ile olan ilişkilerinde doyum sağlayamamış olması, kendini güçsüz ve yalnız görmesi, kendini sistemin basit bir parçası olarak görmesi ve geleceğe yönelik umutlarını yitirmesi şeklinde tanımlanabilir (Elma, 2003: 16).

2.4. İşe Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşma kavramı, çok genel bir kavram olmakla birlikte birçok alanda kullanılmakta ve birçok farklı şekilde tanımlanmaktadır. Yabancılaşma kavramı, kişinin kendi benliğine yabancılaşması şeklinde algılanabileceği gibi kişinin işe yabancılaşması şeklinde de karşımıza çıkmaktadır. Yabancılaşma kavramını genel bir tanımın dışına çıkarıp ilk kez boyutları ile ele alan Seeman'a (1959) göre bu boyutlar; güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, toplumsal yalıtım ve kendine yabancılaşmadır. Ancak genel anlamda Seeman'ın beş boyutlu yabancılaşma sınıflandırmasını Mottaz (1981), doğrudan işle ilgili faktörlerin ayrı değerlendirilmesi amacı ile üç başlık altında incelenmiştir. Mottaz, ölçeğinde güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarına yer vermiş; kuralsızlık ve yalıtılmışlık boyutlarını ise yabancılaşmaya sebep olan dolaylı yani çevresel faktörlerden saymıştır. Mottaz'ın sınıflandırması günümüzde güncelliğini korumaktadır. İşe yabancılaşma kavramının boyutlarını genel olarak aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür.

Güçsüzlük: Seeman'a (1959) göre güçsüzlük, kişinin kendine ait olmayan ürünler için kendi faaliyetlerini harcaması, beklentilerinin gerçekleşmemesi ve kendi faaliyetleri üzerinde denetim hakkının olmamasıdır. Bayındır'a (2002) göre ise güçsüzlük, kişinin kendi sorumluluk alanlarının bir kısmı üzerindeki kontrolünü yitirmesidir. Bunun sonucunda kişi kendini güçsüz hisseder ve başkalarının yönlendirmesine ihtiyaç duyar. Güçsüzlük; şans, kader ve diğer dış etkenlerin kişinin davranışlarını kontrol eden asıl faktörler olduğunu dile getirmiştir. Hoy'a göre güçsüz bireyler, üst konumdakilerin ya da içinde buldukları sistemin hayatlarına karar verdiği duygusu taşımaktadırlar (Hoy, 1972). Mottaz (1981) ise işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunu, çalışanların yapmış oldukları işleri le ilgili olarak kontrol yetkisinin bulunmadığı, görevlerle ilgili kararlarda kendilerinin fikrinin sorulmadığı ve günlük işlerin büyük bir kısmının başkaları tarafından belirlendiği şeklinde açıklamaktadır.

Anlamsızlık: Genel olarak anlamsızlık, olayların, ürünlerin ve süreçlerin birey için bir şey ifade etmemesi durumu yani bireyin bu olgulara karşı duyarsızlaşması durumudur. Anlamsızlık duygusu içerisinde olan birey, etken değil edildendir. Diğer bir ifadeyle, yaşadığımız yaşam anlamlı, bizim için yaşanan yaşam ise anlamsız bir yaşamdır. Bu nedenle birey için anlamlı bir hayat, üzerinde daha fazla denetiminin olduğu hayat olarak düşünülebilir (Kovel, 1994). Ancak anlamsızlık hissiyatı içerisinde olan birey, kendi iradesiyle bir şey yapamaz ve sürekli kendisinden isteneni yapar. Mottaz (1981) ise anlamsızlığı, bireyin doğru ile yanlış arasındaki ayırımı yapamamasından kaynaklı

yaşamış olduğu durum olarak tanımlamaktadır. Ayrıca işe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu, kişinin yapmış olduğu işin bütün içerisindeki yerini ve önemini göremiyor olması, işletmeye olan katkısının ne olduğunu hissedememesi ve organizasyon içerisindeki işlevini bilememesinden dolayı da yaşanabilmektedir.

Sonuç olarak, bir örgütte işi ve çalışma ortamını anlamlı kılmak için çalışanların göstermiş oldukları çabaların, başarıların fark edilmesi ve takdir edilmesi; çalışanın iş dışında da bir hayatının olduğu gerçeğine saygı duyulması ayrıca örgüt içinde sürekli ve yapıcı bir iletişim ortamının sağlanması gerekmektedir (Terez, 2000).

Kendine Yabancılaşma: Seeman'a (1959) göre kendine yabancılaşma, bireyin davranışlarının gelecekte beklenenleri ile uyuşmaması ve bireyin beklentilerinin dışına çıkarak farklı davranmasıdır. Bu bağlamda işe yabancılaşmanın temelindeki kendine yabancılaşmada bireyin yaptığı işin kapsamındaki faaliyetler ile bireyin geleceğe yönelik beklentileri arasında bir bağ kuramaması durumudur. Seeman, yabancılaşmanın bu boyutunu yabancılaşmanın diğer boyutlarından ayrı tutmaktadır. Çünkü burada yabancılaşmanın kaynağının ne olduğunu tam olarak söylemek mümkün değildir.

Mottaz (1981) da Seeman ile paralel olarak işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutunda, bireyin yaptığı işin faaliyetleri ile beklentileri arasında bir uyumsuzluk algılaması sonucu bireyin yaptığı işi severek yapmadığını ve ilgi çekici bulmadığını vurgulamaktadır. Birey, kendisinin yapmak ve başarmak istedikleri ile yaptığı iş arasında bir neden-sonuç ilişkisi kuramamakta, yaratıcılığının engellendiğini düşünmekte ve sonuç olarak başarıdan doğan mutluluk duygusunu yaşamamaktadır. Örgüt içerisinde yalnızca maddi ödüllerin ön plana çıkarılması, kararlara katılımlarda çalışanın dikkate alınmaması ve çalışanın kendini gerçekleştirmesine izin verilmemesi, yani yapılan iş ile işi yapan kişinin ayrı olarak değerlendirilmesi durumunda bireyde kendi kendinden uzaklaşma söz konusu olmaktadır (Sarros vd., 2002: 288).

Sonuç olarak işe yabancılaşmanın bu boyutunda çalışan ile işi arasında gizli bir mesafenin olduğu söylenebilir. Ayrıca çalışan, yaptığı işi daha çok para kazanma gibi dışsal faktörler amaçlayarak yaptığı için birey, kişisel ve mesleki doyuma ulaşmamaktadır.

3. Yöntem

3.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, TRB1 bölgesinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli ve yatırım belgeli dört ve beş yıldızlı otel çalışanları oluşturmaktadır. TRB1 bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi ve etki düzeyini ölçmeye yönelik bir çalışmaya rastlanmamış olması, bu çalışmanın gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda TRB1 bölgesi dâhilindeki Malatya, Elazığ, Tunceli ve Bingöl illerindeki İl Kültür ve Turizm Müdürlükleri resmi web sayfalarından ulaşılmış olup; ayrıca telefon ile aranıp merkez ve ilçelerinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel sayılarına ulaşılmıştır. Ayrıca evreni oluşturan otel çalışan sayılarına Ocak 2017-Temmuz 2017 tarih aralığında ilgili otel işletmelerinin İnsan

Kaynakları yöneticilerinden ulaşılmıştır. Bu anlamda dört ilde toplam işletme sayısı 17 olup toplam çalışan sayısı ise 722'dir.

Otel işletmeleri yöneticilerinin ve çalışanların iş yoğunluğu ve buna bağlı olarak yapılan çalışmaya iştirak etmeleri konusunda ortaya çıkan zaman kısıtı ve benzeri nedenlerden dolayı örneklem alma yoluna gidilmiştir. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi seçilmiş olup, çalışmaya konu olan otel işletmelerinin tamamına bizzat gidilerek çalışma ile ilgili gerekli açıklama yapılmış ve ilgili anket dağıtılmış ve otellerin tamamından geri dönüş sağlanmıştır. Bu kapsamda toplam ulaşılmaması gereken minimum anket sayısı 250 olup toplamda 393 adet kullanılabilir ankete ulaşılmıştır. Örneklem büyüklüğü tespit edilirken kitle büyüklüğü bilinen evrenler için kullanılan örneklem formülünden yararlanılmıştır.

3.2. Veri Toplama Süreci ve Kullanılan Ölçekler

Çalışmada örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ile ilgili alanyazın taraması yapılmıştır. TRB1 bölgesinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarındaki örgütsel sinizm algıları ve işe yabancılaşma düzeylerinin birbiri ile ilişkisinin ve etkisinin ölçülmesi amaçlanmış olup söz konusu otel işletmeleri çalışanlarına İnsan Kaynakları yöneticileri aracılığı ile mesai saatleri içerisinde anket uygulanmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde çalışanların demografik özelliklerine ilişkin (cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, işletmedeki çalışma süresi, sektördeki çalışma süresi, aylık maaş, çalışılan departman ve turizm eğitimi alıp almadığı) 9 adet soru yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş, Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan ve 14 ifadeden oluşan örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formu kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta 5 ifade, duyuşsal boyutta 4 ifade ve davranışsal boyutta 5 ifade bulunmaktadır.

Anketin üçüncü bölümünde ise Mottaz (1981) tarafından geliştirilmiş, Erben (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve 21 ifadeden oluşan işe yabancılaşma ölçeğinin gözden geçirilmiş formu kullanılmıştır. İşe yabancılaşma ölçeği güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma olmak üzere üç boyutta toplanmıştır. Güçsüzlük boyutunda 7, anlamsızlık boyutunda 7 ve kendine yabancılaşma boyutunda da 7 ifade yer almaktadır.

Ayrıca bu anket formunun ikinci ve üçüncü bölümlerinde 5'li Likert kullanılmış olup; 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ifade edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan anket formu çalışmanın ekinde (Ek 1) verilmiştir.

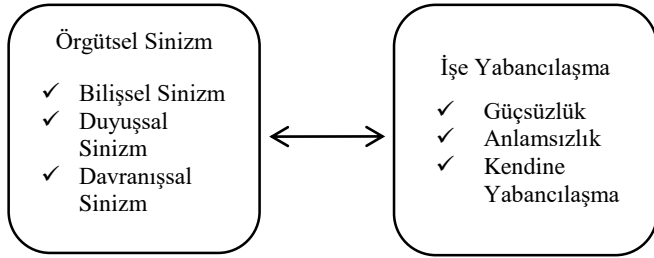
Uygun istatistikî yöntemler kullanılarak araştırma kapsamında toplanan veriler analiz edilmiştir. Bu bağlamda demografik bulgular, ölçeklerle ilgili tanımlayıcı bulgular, ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri ve etki düzeylerini

test etmek için ilgili analizler IBM SPSS version 24 kullanılarak %95 güven aralığı ile yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışma, otel çalışanlarının örgütsel sinizm algısı ve işe yabancılaşma eğilimleri arasındaki ilişkiyi ve etkiyi belirlemeye yöneliktir. Bu doğrultuda hazırlanan araştırmanın simgesel modeli, Şekil 1.de gösterilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için basit korelasyon analizi uygulanmıştır. “Basit korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini (derecesini-şiddetini-gücünü) ve yönünü belirlemek amacı ile yapılır” (Ural ve Kılıç, 2006: 247). Değişkenler arasındaki etkiyi ölçmek için ise regresyon analizi uygulanmıştır. “Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu varsayılan bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkinin matematiksel bir model ile açıklanmasıdır” (Ural ve Kılıç, 2006: 253).

Şekil 1. Araştırmanın Simgesel Modeli



Hipotez 1 (H1): Çalışanların örgütsel sinizm algıları ile işe yabancılaşma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Bilişsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Duyuşsal sinizm ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Davranışsal sinizm ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2 (H2): Çalışanların örgütsel sinizm algılarının işe yabancılaşma eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Bilişsel sinizmin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Duyuşsal sinizmin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: Davranışsal sinizmin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

4. Bulgular

4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Çalışmada kullanılmak üzere hazırlanan anket formunun ilk bölümünü katılımcıların demografik özelliklerine yönelik sorular oluşturmaktadır. Bu kapsamda çalışanların; cinsiyetinin, medeni durumunun, yaşının, öğrenim durumunun, işletmedeki çalışma süresinin, turizm sektöründeki çalışma süresinin, aylık maaşının, çalıştığı

departman ve turizm eğitimi alıp almadığının tespit edilmesi amacı ile frekans analizlerinden yararlanılarak Tablo 1’de 393 katılımcının demografik özelliklerine yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=393)

	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	219	55,7
Erkek	174	44,3
Toplam	393	100,0
Medeni Durum		
Evli	199	50,6
Bekâr	194	49,4
Toplam	393	100,0
Yaş		
18-25	109	27,7
26-30	117	29,8
31-35	60	15,3
36-40	56	14,2
41 yaş üzeri	51	13,0
Toplam	393	100,0
Öğrenim Durumu		
İlköğretim	52	13,2
Ortaöğretim	146	37,1
Önlisans	161	41,0
Lisans	34	8,7
Toplam	393	100,0
İşletmede Çalışma Süresi		
1 yıldan az	123	31,3
1-3 yıl	228	58,0
4-6 yıl	42	10,7
7 yıl ve üzeri	0	0
Toplam	393	100,0
Turizm Sektöründe Çalışma Süresi		
1 yıldan az	129	32,8
1-3 yıl	95	24,2
4-6 yıl	44	11,2
7-9 yıl	65	16,5
10 yıl ve üzeri	60	15,3
Toplam	393	100,0
Aylık Maaş		
0 TL-1500 TL	270	68,7
1501-2000 TL	76	19,3
2001 TL ve üzeri	47	12,0
Toplam	393	100,0
Çalışılan Departman		
Önbüro	63	16,0
Servis	77	19,6
Mutfak	101	25,7
Kat hizmetleri	125	31,8
Diğer	27	6,9
Toplam	393	100,0
Turizm Eğitimi		
Evet	142	36,1
Hayır	251	63,9
Toplam	393	100,0

4.2. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Çalışmanın bu bölümünde, çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizlerine yer verilmektedir. Bu anlamda daha önce geliştirilmiş, güvenilirlik ve geçerliliği ispatlanmış hali hazırda yaygın olarak kullanılmakta olan örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma örnekleminde elde edilen veriler doğrultusunda doğrulayıcı faktör analizlerine tabi tutularak geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Sosyal bilimlerde, ölçeklerin güvenilirliğini test etmeye yönelik olarak kullanılan en yaygın yöntem Cronbach Alpha iç tutarlılık değerinin hesaplanması yöntemidir. Cronbach Alpha, 0 ile 1 arasında bir değer almakta ve değer 1'e yakın olması güvenilirliğin arttığını göstermektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011). Diğer bir ifade ile 0,40'ın altı güvenilir değil; $0,40 < \alpha < 0,60$ düşük güvenilirlikte; $0,60 < \alpha < 0,80$ oldukça güvenilir; $,80 < \alpha < 1,00$ yüksek derecede güvenilir şeklinde yorumlanmaktadır (Devellis, 2014). Ankette yer alan ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları Tablo 2'de yer almaktadır. Buna göre çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde tüm ölçeklerde ve alt boyutlarında ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cronbach Alfa	İfade Sayısı
Örgütsel Sinizm	,876	14
Bilişsel	,853	5
Duyuşsal	,824	4
Davranışsal	,752	5
İşe Yabancılaşma	,755	14
Güçsüzlük	,721	4
Anlamsızlık	,741	5
Kendine Yabancılaşma	,739	5

4.3. Faktör Analizleri

Çalışmada, gözlemlenen çok sayıda değişken arasından gruplandırılmış temel değişkenler ya da faktörler tanımlayarak değişken sayısını azaltmak amacı ile yapılan faktör analizlerinden faydalanılmıştır. Diğer bir ifade ile faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir (Ural ve Kılıç, 2006: 281; Büyüköztürk, 2002: 472). Faktör analizi, açıklayıcı ve doğrulayıcı olmak üzere iki temel gruba ayrılmaktadır. Açıklayıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulma ve teori üretme işlemi gerçekleştirilirken; doğrulayıcı faktör analizinde değişkenler arasında daha önce saptanan ilişkiye dair bir hipotezin test edilmesi söz konusudur (Büyüköztürk, 2002). Bu çalışmada, daha önce geliştirilmiş, güvenilirlik ve geçerliliği ispatlanmış hali hazırda yaygın olarak kullanılmakta olan örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ölçekleri için öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine yönelik normallik analizleri yapılmış olup doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediği genellikle Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk testi kullanılarak belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu analizlerin sonuçlarında ifadelerle ait anlamlılık düzeyi 0,05'den küçük çıkması, verilerin normal dağılım göstermediği anlamına gelmektedir. Ancak Tabachnick ve Fidell'e (2001) göre çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında bir değer alması, verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir. Elde edilen verilere ait çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında söz konusu değerlerin bu aralıkta yer aldığı görülmektedir. Bu doğrultuda verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmek mümkündür. Böylelikle verilerin normal dağıldığı tespit edilmiş olup doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak

faktörlerin güvenilirliğini doğrulamaya yönelik gerekli analizler yapılmıştır.

4.3.1. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizi

Örgütsel sinizm ölçeği verilerinin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine göre normal dağılım özelliklerine sahip olduğu anlaşıldıktan sonra ve faktör analizine başlamadan önce verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçütü ve Bartlett Küresellik testi sonuçları incelenmiştir. KMO katsayısı ya da ölçütü, analizde kullanılacak veri setinin ve örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığını gösterirken "Bartlett Küresellik" testi ise ölçekteki maddeler arasında anlamlı korelasyonlar olup olmadığını ortaya koyan bir testtir. KMO veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını gösterir. KMO değerinin genellikle ,50 bazen de ,70'in üzerinde olması tavsiye edilir (Hair vd., 2010; Kalaycı, 2009). Yapılan testlerin sonucunda KMO değeri 0,709 olarak bulunmuştur. Büyüköztürk'e (2007) göre KMO değerinin 0,70'den büyük olması mevcut veriler ile faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir. Bartlett Küresellik testi sonuçlarına bakıldığında ($\chi^2 = 3445,458$; $p < ,001$) elde edilen veriler ($p < ,001$) düzeyinde anlamlıdır. Örgütsel sinizm ölçeğinin açıklanan toplam varyans yüzdesi %64,201 olarak hesaplanmış olup ölçekteki ifadelerin faktör yükleri Varimax dik döndürme yöntemi ile tespit edilmiştir.

Tablo 3'de faktör analizi sonucunda ortaya çıkan döndürme sonrasında faktörleri oluşturan maddelerin faktör yükleri yer almaktadır. Faktör analizleri sırasında maddeler değerlendirilirken çoğunlukla 0,30'un (Sümer, 2000; Büyüköztürk, 2005; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010) alt sınır olarak alınabileceği ifade edilmekte ve bu değer üzerinde maddelerin ölçekte kalması uygun görülmektedir. Örneklem büyüklüğü arttıkça bu değerin aşağı çekildiği görülmektedir. Akdağ, (2011: 26) ,30 yük değeri için örneklem büyüklüğünün en az 350 olması gerektiğini belirtmektedir. Örneklem büyüklüğü açısından 0,30 kabul edilebilir sınır olmasına rağmen ölçeğin geçerliği ve güvenilirliğini yüksek tutmak amacıyla bu çalışmada 0,40 alt sınır olarak alınmıştır. Analiz bulgularına göre ölçekte yer alan tüm maddeler belirlenen alt sınır değerinin üzerinde 0,407 ile 0,828 arasında bir yük almışlardır. Örgütsel sinizm ölçeği faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 14 ifadenin tamamının faktör yüklerinin 0,400 üzerinde çıkması sonucu ölçekteki hiçbir ifade çıkarılmamış olup orijinal hali ile kullanılmıştır. Ayrıca Tablo 3 incelendiğinde örgütsel sinizm ölçeğinin birinci boyutu olan "Bilişsel Sinizm" beş ifadeden oluşmakta ve açıklanan varyans oranının 31,702 olup genel ortalamasının 3,992 olduğu görülmektedir. İkinci boyut olan "Duyuşsal Sinizm" boyutu dört ifadeden oluşmaktadır. Açıklanan varyans oranı 19,301 ve genel ortalaması 3,608 olarak hesaplanmıştır. Son olarak beş ifadeden oluşan "Davranışsal Sinizm" boyutunun ise açıklanan varyans oranı 13,198 ve ortalaması ise 3,992 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüklü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Ortalama
1. Faktör: Bilişsel Sinizm		2,887	40,045	3,992
Çalıştığım otel işletmesinin söyledikleri ile yaptıklarının farklı olduğunu düşünüyorum.	,717			
Çalıştığım otel işletmesinin politikaları, hedefleri ve uygulamaları arasında çok az ortak nokta var.	,703			
Çalıştığım otel işletmesi bir şey yapacağını söylediğinde gerçekten yapıp yapmayacağını merak ediyorum.	,770			
Çalıştığım otel işletmesinde ödüllendirilmesi gereken personel ile ödüllendirilen personel farklıdır.	,828			
Çalıştığım otel işletmesinin yapacağını söylediği ile yaptığı arasında çok az benzerlik vardır.	,775			
2. Faktör: Duyuşsal Sinizm		2,091	14,404	3,608
Çalıştığım otel işletmesini düşündüğümde sinirleniyorum.	,691			
Çalıştığım otel işletmesini düşündüğümde kızgın oluyorum.	,699			
Çalıştığım otel işletmesini düşündüğümde geriliyorum.	,707			
Çalıştığım otel işletmesini düşündüğümde endişeleniyorum.	,791			
3. Faktör: Davranışsal Sinizm		2,304	9,752	3,922
Çalıştığım oteldeki işlerin işleyişi hakkında dışardaki arkadaşlarıma şikâyet ederim.	,801			
İş arkadaşlarımla “biliyorum, farkındayım” anlamında bakışırız.	,407			
Çalıştığım otel işletmesindeki iş arkadaşlarımla işlerin ilerleyişi ile ilgili konuşurum.	,500			
Çalıştığım otel işletmesinin politika ve uygulamalarını diğer çalışanlar ile eleştiririm.	,821			
Kendimi, çalıştığım otel işletmesinin kararları ve sloganları ile alay ederken bulurum.	,757			

4.3.2. İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Faktör Analizi

İşe yabancılaşma ölçeği verilerinin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine göre normal dağılım özelliklerine sahip olduğu anlaşıldıktan sonra ve faktör analizine başlamadan önce verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

değeri 0,714 olarak hesaplanmış olup Bartlett Küresellik testi sonucunda ise ($\chi^2= 3869,652$; $p< 0,001$) değerleri elde edilmiş ve verilerin ($p<,001$) düzeyinde anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. İşe yabancılaşma ölçeğinin açıklanan toplam varyans yüzdesi 61,735 olarak hesaplanmış olup; ölçekteki ifadelerin faktör yükleri Varimax dik döndürme yöntemi ile tespit edilmiştir.

Tablo 4. İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüklü	Öz Değer	Açıklanan Varyans	Ortalama
1. Faktör: Güçsüzlük		1,329	29,360	2,813
İşimle ilgili kendi kararlarımı uygulama fırsatına sahibim.	,493			
Üstlerime danışmadan işimle ilgili birçok karar alabilirim.	,478			
Günlük işlerim genellikle başkaları tarafından belirlenir	,446			
İşimle ilgili kararları genellikle kendim alırım.	,812			
2. Faktör: Anlamsızlık		1,913	17,233	2,538
Yaptığım işin amacını tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	,836			
İşim gerçekten önemli ve değerli.	,400			
İşimin önemi hakkında sık sık endişeleniyorum.	,740			
Çoğunlukla işimin çok az önemsendiğini düşünüyorum.	,439			
İşimin buradaki diğer çalışanların işleriyle nasıl bir uyum içerisinde olduğunu anlıyorum	,561			
3. Faktör: Kendine Yabancılaşma		1,408	15,142	2,458
Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	,536			
İşimin en tatmin edici tarafı maaşım.	,622			
İşimde gerçek yetenek ve becerilerimi kullanma imkânım çok az.	,485			
Yaptığım iş bana ceza çekiyormuşum hissi veriyor.	,567			
Yaptığım iş rutin, sıkıcı ve yaratıcılık için çok az imkân tanıyor.	,422			

Tablo 4. incelendiğinde işe yabancılaşma ölçeğinin birinci alt boyutu olan “Güçsüzlük” alt boyutunun orijinalinde yedi ifadeden oluştuğu ancak “Bu işletmenin başarısına işimin önemli katkıları olduğunu düşünüyorum”, “İşim gerçekten önemli ve değerli” ve “Çoğunlukla işimin çok az

önemsendiğini düşünüyorum” ifadelerinin faktör yüklerinin kabul edilebilir sınırların dışında olduğu görülmüştür. Bu nedenle söz konusu ifadeler ölçekten çıkarılmış olup analizlere dâhil edilmemişlerdir. İşe yabancılaşmanın ikinci alt boyutu olan “Anlamsızlık” alt boyutu da orijinalinde yedi

ifadeden oluşmaktadır. Ancak “Bu işletmenin başarısına işimin önemli katkıları olduğunu düşünüyorum” ve “İşimin, işletmenin genel işleyişindeki rolünü anlıyorum” ifadelerinin faktör yüklerinin kabul edilebilir sınırların dışında olduğu görülmüş ve bu nedenle ölçekten çıkarılıp analizlere dâhil edilmemişlerdir. Son olarak işe yabancılaşma ölçeğinin üçüncü ve son alt boyutu olan “Kendine Yabancılaşma” boyutu da orijinalinde yedi ifadeden oluşmakta ancak “İşim bana kişisel tatmin hissi veriyor” ifadesi ile “Yaptığım iş ilgi çekici ve büyüleyici” ifadelerinin faktör yüklerinin kabul edilebilir sınırların dışında olması nedeni ile ölçekten çıkarılarak analizlere dâhil edilmemişlerdir. Ayrıca Tablo 4 incelendiğinde işe yabancılaşma ölçeğinin “Güçsüzlük” alt boyutunun toplam varyansın yüzde 29,360’ını açıkladığı ve ortalamasının 2,813 olduğu görülmektedir. Diğer bir alt boyut olan “Anlamsızlık” ise toplam varyansın yüzde 17,233’ünü açıkladığı ve ortalamasının 2,538 olduğu sonucuna varılmıştır. Son olarak “Kendine Yabancılaşma” alt boyutunun ise toplam varyansın yüzde 15,142’sini açıkladığı ve ortalamasının 2,458 olduğu görülmektedir.

4.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Analiz Sonuçları (Korelasyon)

Değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığı Pearson Korelasyon Katsayısı ile belirlenir. Bu çalışmada

Tablo 5. Örgütsel Sinizm ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları (n=393)

Faktör	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Örgütsel Sinizm	1							
2 Bilişsel	,808**	1						
3 Duyuşsal	,799**	,442**	1					
4 Davranışsal	,811**	,437**	,552**	1				
5 İşe Yabancılaşma	,373**	,342**	,153**	,389**	1			
6 Güçsüzlük	,216**	,229**	,021	,252**	,695**	1		
7 Anlamsızlık	,242**	,234**	,047	,287**	,754**	,312**	1	
8 Kendine Yabancılaşma	,366**	,301**	,250**	,330**	,798**	,337**	,386**	1

İstatistiksel anlamlılık düzeyleri * 0,05 ve ** 0,01’dir.

Tablo 5. incelendiğinde, örgütsel sinizm ile alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. İşe yabancılaşma ile alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta ve yüksek düzeyde bir ilişki söz konusudur. Örgütsel sinizmin tamamı ve alt boyutları olan bilişsel ve davranışsal sinizm ile işe yabancılaşmanın tamamı arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu ancak duyuşsal sinizm ile işe yabancılaşmanın tamamı arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizmin tamamı ve alt boyutları olan bilişsel ve davranışsal sinizm ile işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü düşük ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak duyuşsal sinizm ile kendine yabancılaşma arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki söz konusu iken duyuşsal sinizm ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı, -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Bu katsayı +1’e yaklaştıkça iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; -1’e yaklaştıkça iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir (Ural ve Kılıç, 2006: 247). Korelasyon katsayısının mutlak değeri korelasyonun yönünden daha önemlidir. Yönü ne olursa olsun (pozitif veya negatif) korelasyonun gücü korelasyon katsayısının mutlak değeri ile ölçülür. Sonuç olarak korelasyon kat sayısının +1 olması, iki değişken arasında tam bir doğrusal ilişki olduğunu gösterirken; bu değer -1 olması ise iki değişken arasında negatif yönde tam bir doğrusal ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu değer -1 olması, iki değişken arasında hiçbir doğrusal ilişki olmadığını ifade etmektedir. Son olarak bu değer sıfıra (0) yakın olması iki değişken arasında zayıf bir ilişkinin olduğunu ifade ederken; bire (1) yakın olması ise güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. (Gegez, 2015: 340-341).

Tablo 5’de örgütsel sinizm ve alt boyutları ile işe yabancılaşma ve alt boyutları arasındaki ilişkinin düzeyine (rakamların mutlak büyüklüğü) ve yönüne (pozitif veya negatif olması) ilişkin Pearson Korelasyon Analizi sonuçları yer almaktadır.

Sonuç olarak Hipotez 1 (H1) “Çalışanların örgütsel sinizm algıları ile işe yabancılaşma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” H1a “Bilişsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.” H1b “Duyuşsal sinizm ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.” H1c “Davranışsal sinizm ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezleri mevcut verilerle desteklenmiştir.

4.5. Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişken Üzerindeki Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları (Regresyon)

Regresyon analizinin bir bağımlı bir bağımsız değişken ile yapılması basit doğrusal regresyon, bir bağımlı birden fazla bağımsız değişken ile yapılması ise çoklu regresyon olarak ifade edilmektedir (Meriç, 2017). Çoklu regresyon analizinde bağımsız değişkenler eş zamanlı olarak bağımlı değişkendeki değişimi açıklamaya çalışmaktadır. (Altunışık vd., 2010: 237).

Tablo 6.’da örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizleri sonuçları yer almaktadır. Tablo 7.’de ise örgütsel sinizmin

alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6. Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Üzerinde Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (n=393)

Model	Standardize Edilmemiş Değişkenin Katsayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Katsayısı	t	Anlam Düzeyi (p)
	B	Std. Hata	Beta		
	Sabit	3,496	,116		
Örgütsel sinizm	,241	,030	,373	7,951	,000

Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma
R²: ,139; Hatanın Standart Sapması: ,43153

Tablo 6.'da örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. İşe yabancılaşma bağımlı değişken; örgütsel sinizm ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Determinasyon kat sayısı (R²) 0 ile +1 arasında bir değer alır. Bu değer, bağımlı bir değişkendeki değişimin ne derece bağımsız bir değişken ya da değişkenlerdeki değişim sonucu ortaya çıktığını gösterir. Bu analizde R² değerinin (,139) olduğu dolayısıyla işe yabancılaşmadaki bir birimlik değişimin yaklaşık %14' ünü örgütsel sinizmdeki değişimin açıkladığı söylenebilir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin katsayı incelendiğinde örgütsel sinizm değişkeninin işe yabancılaşma değişkeni üzerinde anlamlı bir belirleyici olduğu görülmektedir (p<0,05). Beta değeri incelendiğinde ise örgütsel sinizm değişkeninin işe yabancılaşma değişkeni üzerinde pozitif yönde (,373) bir etkisi olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile çalışandaki algılanan örgütsel sinizm bir birim arttığında işe yabancılaşma düzeyi 0,373 birim artmaktadır.

Sonuç olarak çalışma kapsamında geliştirilen Hipotez 2 (H2) "*Çalışanların örgütsel sinizm algılarının işe yabancılaşma eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*" hipotezi mevcut veriler doğrultusunda desteklenmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerinde Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (n=393)

Model	Standardize Edilmemiş Değişkenin Katsayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Katsayısı	t	Anlam Düzeyi (p)
	B	Std. Hata	Beta		
	Sabit	3,589	,114		
Bilişsel	,125	,026	,253	4,844	,000
Duyuşsal	,081	,028	,162	2,880	,004
Davranışsal	,211	,032	,368	6,554	,000

Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma
R²: ,225; Hatanın Standart Sapması: ,41583

Tablo 7.'de örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. İşe yabancılaşma bağımlı değişken; örgütsel sinizmin alt boyutları ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. R² değeri (0,225) olarak tespit

edilmiştir. Dolayısıyla işe yabancılaşmadaki bir birimlik değişimin %22'sini örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmin açıkladığı söylenebilir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin katsayılar incelendiğinde örgütsel sinizm alt boyutları değişkenlerinin işe yabancılaşma değişkeni üzerinde anlamlı belirleyiciler olduğu görülmektedir (p<0,05). Beta değerleri incelendiğinde ise bilişsel sinizm değişkeninin işe yabancılaşma değişkeni üzerinde pozitif yönde (,253), duyuşsal sinizm değişkeninin işe yabancılaşma değişkeni üzerinde pozitif yönde (,162) ve davranışsal sinizm değişkeninin işe yabancılaşma değişkeni üzerinde pozitif yönde (,368) bir etkisi olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile çalışandaki bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm algısındaki bir birimlik artış, çalışanın işe yabancılaşma eğiliminde söz konusu beta değerleri miktarınca artış sağlamaktadır.

Sonuç olarak çalışma kapsamında geliştirilen H2a "*Bilişsel sinizmin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*" H2b "*Duyuşsal sinizmin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*" H2c "*Davranışsal sinizmin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*" hipotezleri mevcut veriler doğrultusunda desteklenmiştir.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Çalışmanın evrenini, TRB1 bölgesinde faaliyet gösteren, 13 tanesi 4 yıldızlı otel ve 4 tanesi beş yıldızlı otel olmak üzere toplam 17 otel işletmesindeki işgörenler oluşturmaktadır. Otelardan alınan bilgiler doğrultusunda çalışmanın evreni 722 çalışan olarak belirlenmiştir. Çalışmanın evreni temsil etmesi için, yapılan hesaplamalar sonucunda 250 anket toplamak gerektiği belirlenmiş olmakla birlikte bu tesislerden elde edilen 393 adet anket değerlendirmeye alınmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında, TRB1 bölgesindeki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısından fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcı sayısının büyük bir kısmını 30 yaş ve altı çalışanların oluşturduğu, evli ve bekâr oranının ise neredeyse eşit olduğu söylenebilir. Çalışanların büyük çoğunluğunu ortaöğretim ve ön lisans mezunları oluşturmaktadır. Turizm sektöründe ve mevcut işletmede çalışanların çoğunlukla üç yıldan az çalışmış olması, turizm sektöründeki personel devir hızının yüksek olduğunu ifade etmektedir. Çalışma kapsamında ele alınan; çalışandaki örgütsel sinizm algısı ve işe yabancılaşma eğiliminin personel devir hızını etkilediği söylenebilir. Katılımcıların çoğunluğunun asgari ücretle çalıştığı ve ayrıca departmanlar arasındaki dağılımda mutfak ve kat hizmetlerinde çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, otel işletmelerinde mutfak ve kat hizmetlerinde personel sayısının diğer departmanlara oranla daha yüksek olduğu dolayısıyla bu departmanlarda insan gücüne daha fazla ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Son olarak mevcut otel işletmeleri çalışanlarının yaklaşık üçte ikisinin turizm alanında eğitim almadığı sonucuna varılmıştır. Bunun nedeninin ise, otel işletmelerinde personel giderlerinin diğer giderlere oranla yüksek olması nedeniyle otel yönetimlerinin düşük maliyetli işgücü çalıştırma yönündeki eğilimleri olduğu söylenebilir.

Örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, örgütsel sinizm ve alt boyutları ile işe yabancılaşma arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H1 genel hipotezi ve H1a, H1b, H1c alt hipotezleri desteklenmiştir. Sonuç olarak otel çalışanlarındaki örgütsel sinizm algısının her boyutunda sinizm algısı arttıkça çalışanların işe yabancılaşma eğilimlerinin de arttığı tespit edilmiştir. Ancak işletme yöneticilerinin çalışanlardaki sinizm algısını azaltma yönünde girişimlerde bulunması, çalışanların işe yabancılaşma eğilimlerinin azaltacak ve personel devir hızında iyileşme sağlayacaktır. Böylelikle üretim ve tüketimin eş zamanlı olduğu otel işletmelerinde personelin alanında uzmanlaşmasına ve sonuç olarak hizmet kalitesinde iyileşmeye neden olacağı söylenebilir. Hizmet kalitesinin iyileşmesi ise uzun vadede doluluk oranlarının artmasıyla işletme kâr marjının da artması demektir.

Değişkenler arasındaki etkiyi ölçmek amacıyla basit doğrusal regresyon ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. İşe yabancılaşmanın bağımlı değişken, örgütsel sinizm ve alt boyutlarının ise bağımsız değişkenler olarak ele alındığı regresyon analizi sonucunda örgütsel sinizmin tamamı ve alt boyutlarından oluşan değişkenlerin işe yabancılaşma değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak H2 genel hipotezi ve H2a, H2b, H2c alt hipotezleri desteklenmiştir. Örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini ele aldığımızda, çalışandaki örgütsel sinizm algısının çalışanın işe yabancılaşma eğilimini arttırdığı dolayısıyla sinizmin işletmeler için doğrudan olumsuz sonuçlar getirdiği sonucuna varılmıştır.

Çalışmanın gerçekleştirilmesinde bir takım zorluklar yaşanmıştır. İlk olarak çalışanlara dağıtılacak olan anket formu işletme yönetimleri ile paylaşıldığında örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma kavramlarına ilişkin ifadelerin olumsuz içerikte olması nedeniyle bazı işletmeler bu tür soruların çalışanlara yöneltilmesini istememişlerdir. Diğer taraftan bazı işletmelerde çalışanlar, verdikleri cevapların amirleri ya da işletme yöneticileri tarafından görüleceği endişesi ile anketi doldurmayı kabul etmemişlerdir. Son olarak katılımcılar, anket formundaki bazı ifadelerde birden fazlaşik işaretleyerek kendilerini gizlemeye çalışmışlardır.

Veri toplama sırasında karşılaşılan diğer bir zorluk da anketlerin işletmelerin isteği üzerine online olarak değil kalem kağıt yöntemiyle cevaplandırılmasıdır. Anketlerin dağıtılması, toplanması ve bilgisayar ortamına aktarılması önemli bir zaman almıştır.

Çalışmanın birtakım kısıtları da söz konusudur. Zaman ve erişim kısıtları da göz önünde bulundurularak veri toplama işlemi TRB1 bölgesi dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri ile sınırlandırılmıştır. Gelecek araştırmalarda turizm sektörüne ait daha büyük ve farklı evrenlerin de dâhil edildiği benzer çalışmalar yapılabilir. Bu araştırma hizmet sektöründe gerçekleştirilmiş olup; üretim sektöründe yapılacak araştırmalarla sektörel farkların ortaya konması hem alanyazına hem de uygulayıcılara katkı sağlayabilir.

Bu çalışma, anlık bir araştırmadır ve belirli bir süre içinde tamamlanmıştır. Ortaya konan sonuçlar bu sürecin bir yansımasıdır. Çalışmadaki değişkenler ise belirli bir süreç içerisinde oluşan, değişen ve kaybolabilen psikolojik yapı ve

durumları içermektedir. Bu nedenle benzeri bir çalışma aynı değişkenler ya da ilişkilendirilebilecek farklı değişkenlerle belirli bir süreç içerisinde tekrar edilerek yapılabilir. Dahası bir sürece yayılarak periyodik değerlendirmelerle diğer bir ifade ile boylamsal araştırmalarla geliştirilebilir. Böylece kavramlara ilişkin daha genel sonuçlar ve ilişkilerin ortaya konulmasına yönelik daha farklı nedensellikler ortaya çıkarılabilir. Son olarak gelecek araştırmalar için örgütsel sinizmi azaltmaya yönelik olarak sunulabilecek yönetsel uygulamaların incelenmesi de önerilebilir.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social, and General. *Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akdağ, M. (2011). *SPSS'de İstatistiksel Analizler*. Malatya: İnönü Üniversitesi Web Yönetim Paneli.
- Altınöz, M., Çöp, S., & Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 285-315.
- Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11), 1395- 1418.
- Balay, R., Kaya, A., & Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 126-128.
- Bayındır, B. (2002). *Ortaöğretim Dal Öğretmenlerinin Mesleğe Yabancılaşmaları ile Öğretme Öğrenme Sürecindeki Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Bommer, W. H., Rich, G., & Rubin, R. S. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism About Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 733-753.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Dissertation of Doctor of Philosophy. The University of Cincinnati.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Canteğin Matbaası.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dean J. W., Brandes P., & Dharwadkar, R. (1998). Note Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23 (2) 341-352.
- Devellis, F. (2014). *Ölçek Geliştirme*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin işe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Erben, G. S. (2008). *Effects of Perceived Employment Opportunities, Peer Support, Exhaustion and Work Alienation on the Relationship Between Perceived Job Characteristics and Work Attitudes: A Comparative Study Between Lean and Traditional Production Contexts*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoglu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve ilgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 514-524.
- Gegez, A. E. (2015). *Pazarlama Araştırmaları*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Güzeller, C., & Kalağan G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. 16. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Eskişehir.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B. J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson.
- Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.
- Hoy, W. K. (1972). Dimensions of Student Alienation and Characteristics of Public High Schools. *Interchange*, 3, 38-52.
- Hoy, W. K., Blazovsky R., & Newland, W. (1983). Bureaucracy and Alienation: A Comparative Analysis. *The Journal of Educational Administration*, 21(2), 109-121.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Kalaycı Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Gecerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karfakis, N., & Kokkinidis, G. (2011). Rethinking Cynicism: Parrhesiastic Practices in Contemporary Workplaces. *Culture And Organization*, 17(4), 329- 345.
- Kart, M. E. (2015). *Örgütsel Sinizm: Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*. Ankara: Nobel Akademi.
- Kovel, J. (1994). *Tarih ve Tin: Özgürleşme Felsefesi Üzerine Bir İnceleme*. (Çev. H. Pekinel). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Kutanis, R.Ö., & Çetinel, E. (2010). *Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? Bir Örnek Olay*. İçinde: 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, (s.693-699). Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.
- Meriç S., & Güllüce A.Ç. (2017). *Değişime Direnç ve Örgütsel Sessizlik Bağlamında Yenilikçilik: TRAI ve TRB2 Bölgesi Turizm İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*. İSTANBUL: Lambert Academic Publishing.
- Mete, Y. A. (2013). Relationship Between Organizational Cynicism and Ethical Leadership Behaviour: A Study at Higher Education. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 89, 476 – 483.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Naus, A. J. A. M. (2007). *Organizational Cynicism on the Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism toward the Employing Organization*. Doctoral Dissertation. Maastricht: Maastricht University.
- Özgener, Ş., Ögüt A., & Kaplan M. (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*. Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora J. C., & Densten, I. L. (2002) Work Alienation and Organizational Leadership. *British Journal of Management*, Vol 13.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American sociological review*, 24(6), 783-791.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri. *Türk Psikoloji Yazıları*. 3 (6), 49-74.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Terez, T. (2000). İş ve Anlam. (Çev. G. Güney). *Executive excellence*, 4(41), 6-7.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-305.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş., & Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Eskişehir, 686-690.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R., & 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.

- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2011). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldız, S., & Şaylıkay, M. (2014). The Effect of Organisational Cynicism on Alienation. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 109, 622-7.