

Otel İşletmelerinde Örgütsel Sinizmin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: Giresun İlinde Bir Araştırma

Eray TURPCU*

Şerif Ahmet DEMİRDAĞ**

Öz

İnsanların yaşamlarından ya da aile, iş, eğitim gibi hayatın herhangi bir alanından duyduğu tatmin; verimlilik, üretkenlik, mutluluk, sağlık, iletişim gibi birçok faktör üzerinde önemli etkilere sahiptir. Yaşam tatmini, insanların hayata daha pozitif bakmasına, sorumluluklarını daha verimli şekilde yerine getirmesine ve hatta başkalarını pozitif enerji kapsamında etkileyebilmelerine katkı sağlayabilecek niteliktedir. Ancak, olumlu bir değişken olarak betimlenen tatmin kavramı, kırılğan bir yapıya sahip olup pek çok faktörden etkilenebilmektedir. Özellikle iş ortamlarında karşılaşılan örgütsel sorunlar, çalışanların hem iş boyutunda hem de özel yaşam boyutundaki tatmin düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Söz konusu örgütsel sorunlardan bir tanesi de çalışanların örgüte ve diğer çalışanlara karşı sergilediği, örgütün verimliliğini ve sağlığını olumsuz yönde etkileme gücüne sahip olan örgütsel sinizmdir. Otel işletmeleri gibi insan faktörünün önemli rol oynadığı hizmet sektöründe bu tür örgütsel davranışlar ve bu davranışlarla başa çıkmak oldukça önemlidir. Buradan hareketle araştırmanın temel amacı, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm algılarının yaşam tatminleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma verileri, 2023 yılı Mart ve Nisan ayları içinde Giresun'da faaliyet gösteren turizm işletme belgeli 13 otelde toplam 112 işgörenden anket tekniği uygulanarak toplanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, katılımcıların örgütsel sinizm ile yaşam tatmini düzeyleri arasında orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların örgütsel sinizm algılarının yaşam tatminlerini etkilediği sonucuna da ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Yaşam Tatmini, Otel İşletmeleri, Giresun.

The Effect of Organizational Cynicism on Life Satisfaction in Hotel Establishments: A Study in Giresun

Abstract

The life satisfaction has important effects on many factors such as efficiency, productivity, happiness, health and communication. It can contribute to people having a more positive outlook on life, fulfilling responsibilities efficiently, and even influencing others with positive energy. However, the satisfaction has a fragile structure and can be affected by many factors. Organizational problems, especially encountered in work, can negatively affect employees' satisfaction levels in both work and private life. One of these organizational problems is organizational cynicism, which employees display towards the organization and others, and, which has the power to negatively affect the productivity and health of the organization. Such organizational behaviours and coping with them are very important in hotel establishments, where the human factor plays important role. The main purpose of this research is to determine the relationship/effect between organizational cynicism perceptions and life satisfaction of hotel employees. Research data was collected by applying a survey technique from a total of 112 employees in 13 hotels operating in Giresun, Türkiye in March and April, 2023. According to the results of the analysis, it was determined that there were moderate and negative significant relationships between the variables. It was also concluded that participants' perceptions of organizational cynicism affected their life satisfaction.

Keywords: Organizational Cynicism, Life Satisfaction, Hotel Establishments, Giresun.

Geliş/Received: 13.07.2023

Kabul/Accepted: 27.10.2023

* Dr. Öğr. Üyesi, Giresun Üniversitesi Bulancak Kadir Karabaş UBYO, Turizm İşletmeciliği Bölümü, erayturpcu@gmail.com, ORCID:0000-0003-2732-6222

** Doç. Dr., Giresun Üniversitesi Bulancak Kadir Karabaş UBYO, Turizm İşletmeciliği Bölümü, demirdagserifahmet@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4317-5727

(Makale türü: Araştırma makalesi)

Etik Kurul Beyanı: Bu çalışma için Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (01.02.2023 tarih ve 2023/14) etik kurul onayı alınmıştır.

Giriş

Bir hizmet sektörü türü olan turizm sektörü, genellikle hizmeti üreten hizmet üreticileri ile bu hizmetleri talep eden turistik tüketiciler arasında geçen sosyal ilişkileri kapsamaktadır. Dolayısıyla, turizm sektöründeki hemen her işletmenin varlığını sürdürebilmesi, verimliliği ve kârlılığı turistik tüketicilerin tercihleriyle ve memnuniyetleriyle doğru orantılıdır. Bu sektörün çoğunlukla insan ilişkilerini kapsamaması, özellikle turistik ürünleri arz eden taraf olan hizmet üreticilerinin bu bilinçle hareket etmesini gerektirmektedir. Bir bireyin karşı tarafı tatmin etmesi için kendisinin de iş yaşamından, aile yaşamından ve kendi yaşamından tatmin olması gerekir. Öyle ki, herhangi bir tüketim ya da alışveriş esnasında bazı olumsuzlukların yaşanmasında bile, çoğu zaman tatlı dil – güler yüz ile yapılan yaklaşımlarla olumsuz durumların tatlıya bağlanabildiğini belirtmek mümkündür. Otel işletmeleri için de aynı durum söz konusu olabilmektedir. Örnek olarak, Pelit vd. (2016: 266)'nin de belirttiği gibi, mutfakta hazırlanan, görüntüsü ve kalitesi çok iyi olmayan bir yemeğin tüketiciye sunulmasında servis hizmetini gerçekleştiren personel, davranışları, jest-mimikleri ve konuşmasıyla bu deneyimi mükemmel hale getirebilir. Ya da mükemmel bir yemeğin servis hizmetini sunan personelin berbat sunumuyla birlikte tam tersi durum da yaşanabilir. Bu sebeple gerek ekonomik gerek istihdam gerekse sosyal/siyasi ilişkiler bağlamında oldukça önemli katkılar sunan turizm sektöründe, tüketicilerin memnuniyeti için öncelikle çalışanların memnuniyetlerinin dikkate alınması önem arz etmektedir. Ancak, yine de “*örgütsel sorunların tamamen ortadan kaldırılması gereklidir*” yorumunun yapılabilmesi biraz absürt olabilir. Çünkü, insan faktörünün önemli rol oynadığı her alanda örgütsel sorunların yaşanabilmesi olağandır. Burada önemli olan husus ise bu sorunların tespit edilmesi ve en aza indirilmeye çalışılmasıdır. Adı geçen örgütsel sorunlardan bir tanesi de çalışanın kendisine, diğer çalışanlara, örgüte ve örgütün verimliliğine ciddi düzeyde zararlar verebilecek olan örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm, çalışanların örgüte karşı güvensizlik, öfke, kırgınlık, hayal kırıklığı ve ümitsizlik gibi negatif yönlü duygularını kapsamaktadır (Tayfun ve Çatır, 2014: 348). Örgütsel sinizm gibi genellikle iş ortamında yaşanan bu tür örgütsel sorunlar, örgütün verimliliği, işlerin efektif olarak yapılması ve diğer çalışanları olumsuz yönde etkileyebilirken, aynı zamanda çalışanın kendi iş tatmini ve dolayısıyla yaşam tatminini de aynı yönde etkileyebilmektedir. İşinden ve yaşamından tatmin olmayan bireyin ise yaşam kalitesi de düşebilmektedir. Bu noktada, yoğun insan ilişkilerinin yaşandığı otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının yaşam tatminleri üzerindeki etkiyi belirlemek bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Giresun ilinde gerçekleştirilen bu çalışmada, araştırma verileri otel işletmelerinde çalışanlara anket tekniği uygulanarak toplanmıştır. Araştırmanın takip eden

bölümlerinde, kavramların daha iyi anlaşılması için öncelikle literatür taraması yapılmış, daha sonra araştırmanın yöntemi, araştırma verilerinin analizinden elde eden bulgular ve yorumlarına, son olarak bulgular doğrultusunda araştırmanın sonucuna ve ilgili taraflar için geliştirilmiş olan önerilere yer verilmektedir.

Literatür Taraması

Sinizmin bir düşünce okulu ya da bir yaşam tarzı olarak Antik Yunanda ortaya çıktığı belirtilmektedir. Sinizm teriminin Yunanca köpek anlamına gelen “*κύων (kyon)*” kelimesinden ya da kiniklerin de okullarının bulunduğu Atina yakınlarındaki bir kasabanın adı olan “*Cynosarges*” kelimesinden türediğine inanılmaktadır. İlk kiniğin Sokrates'in (M.Ö.469-M.Ö.399) öğrencilerinden olan Antisthenes (M.Ö.446-M.Ö.366) olduğu ifade edilmektedir. Sokrates'in ölümünden sonra, okulun başına geçen Antisthenes'in kinik felsefesi, gerçek erdemini kişinin kendine hâkim olması, tutkularından ve öbür insanlara bağımlılıklarından kurtulması üzerine inşa edilmiştir. Ancak daha sonra, Antisthenes'in dürüst bir adam bulmasına yardım etmek amacıyla gün ışığında elinde bir lamba taşıyarak ün kazanan Antisthenes'in öğrencisi Sinoplu Diogenes (M.Ö.412-M.Ö.323) bu alanda daha fazla popüler olmuştur (Fuller, 1931; Dean, Jr. vd., 1998: 342). Genel olarak medeniyeti ret eden ve medeniyet içerisinde medeniyetten uzak bir şekilde yaşamaya çalışmış olan ünlü filozof Sinoplu Diogenes'in büyük bir fıçı/varil içinde yaşadığı ve Antik Atina agorasının serserisi olarak bilindiği de ifade edilmektedir. İnsanların içinde topluma aykırı cinsel hareketlerde bulunduğu, bazen kedi-köpek gibi yerden yemek yediği ve ünlü liderlerle bile alay etme cüretinde olduğu da belirtilmektedir. Buna karşılık, Diogenes'in, asıl iğrenç olanın kendi basit ve doğal bedensel yaşam tarzının olmadığı, tam aksine O'na göre sözde medeni olarak yaşayan Yunanlıların zalim ve barbarca bir yaşam tarzı olduğunu ortaya koyduğu ifade edilmektedir (Kramer, 2018: 58). Büyük İskender'in Diogenes'i ziyaret ettiği ve “Ben Büyük İskender” şeklinde kendini tanıtmaya sonrasında, Diogenes'in ise “Ben Diogenes, köpek” olarak tanıtmaya da önemli anekdotlardan biridir (Laertius, 1925; Yardımcı, 2018: 387-388). Hatta, Diogenes'e saygı ve hayranlık duyan ve "Dile benden ne dilersen" diyen Büyük İskender'e "Gölge etme, başka ihsan istemem" diyebilecek kadar kayıtsız olan Diogenes'in toplumdaki yapaylıklara ve uzlaşım sal değerlere meydan okuduğu da ifade edilmektedir (Cevizci, 2002: 55; Keskin, 2017: 29). Diogenes'le ilgili olan bu anlatıların aslında sinik veya sinizm kelimesinin anlamının da altını doldurduğu söylenebilir.

Sinik ya da sinizm kavramının kökeni her ne kadar Antik Yunan dönemine dayansa da sinizmin örgütsel anlamda popüler hale gelmesi ve akademik anlamda daha fazla çalışmalar yapılması 1980'li yıllara rastlamaktadır (Pelit ve Soybalı, 2021: 479). Sinizm daha önceleri, “başkalarından hoşlanmama ve onlara güvenmeme” (Cook ve Medley, 1954: 415) şeklinde

tanımlanmış olup, daha sonraki dönemlerde yapılan akademik çalışmalarda ise daha fazla geliştirilmiş olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm, yanlış yönetilen değişim çabalarına tekrar tekrar maruz kalmaktan kaynaklanan çalışanlar tarafından gösterilen bir tutum olarak görülmektedir. Dolayısıyla, örgütlerde değişime yönelik tekrarlanan başarısız girişimlerle karşılaşan ve inandırıcı bir açıklama yapılmayan herkes bir sinik olarak değerlendirilebilir (Wanous vd., 1994: 269). Sinizm ya da örgütsel sinizme ilişkin farklı tanımlamalar yapılmış olsa da genel anlamda birbirine benzer tanımlar olduğunu belirtmek mümkündür. Örneğin, Dean Jr. vd. (1998: 345) örgütsel sinizmi, tamamen tutumsal terimlerle ilişkilendirerek, tutumu yansıtan inançlara, duygulanımlara ve davranışsal niyetlere odaklanarak ele almıştır. Bommer vd. (2005: 736) ise örgütsel sinizmin, artan adaletsizlik inançları, güvensizlik duyguları ve örgütler hakkında ve örgütlere karşı ilgili eylemlerle sonuçlanan bilişsel, duygusal ve davranışsal yönleri içeren karmaşık bir tutum olduğunu savunmaktadır. Andersson (1996: 1395) sinizmi, hüsrana, umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile örgüte, yöneticilere, diğer çalışanlara veya diğer herhangi nesnelere karşı küçümseme ve güvensizlikle karakterize edilen bir tutum olarak tanımlamaktadır. Reichers vd. (1997: 52)'ne göre örgütsel sinizm, örgütte birtakım suistimaller nedeniyle ortaya çıkan ve örgütteki diğer örgüt üyelerine ya da bir bütün olarak örgüte yönelik geliştirilen olumsuz bir tutumdur. İroni ve iğnelemeyi de kapsayan bir biçim olarak ele alınan sinizmi, ahlaki açıdan özgürlüğü kayıtsız olarak ele aldığı için, özerklik veya kendini öne sürme şeklinde ifade etmek de mümkündür (Räwel, 2007: 150). Örgütlerde sinizm, diğerlerinin güdülerine karşı daha güçlü güvensizlik, düşmanca itiraz ve karalama içeren ahlaki bir boyut olarak da betimlenmektedir (Turner ve Valentine, 2001: 128). Hem olumsuz tutum hem de olumsuz beklenti açısından örgütsel sinizmi ele alan Wilkerson (2002: 533) kavramı, “bireyin genel olarak istihdam edildiği örgüte ve örgütün prosedürlerine, süreçlerine ve yönetimine karşı, kendi çıkarlarına engel oluşturduğu inancına dayanarak sergilediği olumsuz tutumlar” şeklinde tanımlamaktadır. Farklı tanımlamalardan yola çıkan ve daha geniş kapsamlı olarak kavramı açıklamaya çalışan Andersson ve Bateman (1997: 450) örgütsel sinizmi; bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal sözleşmeye veya örgüte karşı olumsuz duygular ve güvensizlik kadar hüsrana ve hayal kırıklığı ile karakterize edilen hem genel hem de özel bir tutum olarak tanımlamaktadır. Örgütsel sinizmle ilgili açıklamalar dikkate alındığında, örgütlerin verimliliğini ve sağlığını ne boyutta tehdit edebileceği de gözler önüne serilmektedir. Özellikle otel işletmeleri gibi insan faktörünün anahtar rol oynadığı işletmelerde bu ve benzer sorunlar daha fazla yıkıcı olabilmektedir. Bu sebeple, örgütsel sinizm ya da diğer örgütsel sorunlarla ilgili öncelikle sorunların belirlenmesi ve bu sorunlarla baş etme boyutunda yol haritalarının çizilmesi işletmelerin sağlıklı bir şekilde faaliyetlerini sürdürmelerine katkı sağlayacaktır. Diğer

tarafından, iş yaşamında tatmin olan bir bireyin kişisel yaşamından da tatmin olarak, daha üretken ve daha verimli çalışabileceğini de ifade etmek mümkündür.

Yaşam tatmini, yukarıda örgütsel sinizmle ilgili anlatılanların tam tersine, çalışanın kendisine, örgüte ve hatta diğer tüm çevresine pozitif etkilere sahip olabilecek bir değişkendir. Yaşam tatmini, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere birçok ülkede, özellikle politikacılar tarafından savunulan yeni bir paradigma olarak ortaya çıkmıştır. İnsanlar tarafından esenlik ve yaşam kalitesinin önemi daha fazla anlaşıldıkça, yaşam tatmini ile ilgili akademik çalışmalar da hızla artmaya başlamıştır (Wang, 2017: 169). Yaşam tatmini, bir bireyin kendi kriterleri ve beklentilerine dayalı olarak kişisel yaşamı hakkında bilişsel bir yargıda bulunması anlamına gelmektedir (Pavot ve Diener, 2009; Alrawadieh vd., 2019: 5). Öznel iyi oluşun güçlü bir göstergesi niteliğinde olan yaşam tatmini ile birlikte mutluluk, yaşam kalitesi ve esenlik kavramları birbirlerinin yerine kullanılabilir (Prayag vd., 2019: 6). Yaşam tatminini her ne kadar açık ve net olarak tanımlamak zor olsa da “bir bireyin bütün olarak kişisel yaşam kalitesini pozitif olarak değerlendirmesi” şeklinde açıklamak mümkündür (Aşan ve Erenler, 2008: 206). Bir bireyin yaşam kalitesi ve tatmini, bireyin yaptığı işi, arkadaşları, ailesi ve sahip olduğu boş zamanı gibi birçok faktörden doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenebilmektedir (Pan vd., 2020: 234). Bireyin iş ortamında karşılaştığı örgütsel sorunlardan biri olan örgütsel sinizm faktörünün de insanların yaşam kalitesi ya da yaşam tatmini üzerinde olumsuz etkileri olabileceği düşüncesi, bu araştırmanın da çıkış noktasını oluşturmuştur. Gerek örgütsel sinizm gerekse yaşam tatmini konuları üzerine uluslararası düzeyde sayısız akademik çalışma yapılmış olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır. Ancak, gerçekleştirilen bu çalışmanın da alanını oluşturan turizm sektörü ya da konaklama işletmelerini kapsayacak şekilde her iki değişkenin de yer aldığı çok fazla akademik çalışmaya rastlanamamış olup, bu yönüyle araştırmanın özgün bir araştırma olduğu söylenebilir. Konunun daha net anlaşılmasına yönelik, aşağıda turizm sektörü başta olmak üzere örgütsel sinizm ve yaşam tatmini ile ilgili yapılmış olan bazı akademik çalışmalara yer verilmiştir.

Yıldırım ve Acar (2018), Antalya'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde, 427 çalışan üzerinde iş-aile çatışmasının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde yaşam tatmininin aracılık rolünü belirlemeye çalışmıştır. Araştırmanın sonucunda, otel çalışanlarının genel yaşam tatmin düzeyleri orta düzeyde, örgütsel sinizm algıları ise daha düşük düzeyde bulunmuştur. Ayrıca, katılımcıların yaşam tatminlerinin, iş-aile çatışmasının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde kısmi bir yordayıcı değişken olduğu tespit edilmiştir. Aslan ve Yılmaz (2013) tarafından Ankara'da görev yapan 395 ilköğretmeni üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, öğretmenlerin sinizm eğilimlerinin yaşam tatmini ile ilişkisi araştırılmış ve sonuç olarak erkek öğretmenlerin kadınlara oranla bilişsel boyutta daha yüksek sinizm düzeyine sahip olduğu tespit

edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin genel sinizm eğilimleri ile yaşam tatminleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine öğretmenlerin örgütsel sinizm ve yaşam tatmini düzeylerinin belirlenmesi amacıyla, Türkiye'nin güneydoğusunda öğretmenlik yapan 198 öğretmen üzerinde Korkut ve Aslan (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da benzer bir şekilde örgütsel sinizm ve yaşam tatmini arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Srivastava ve Adams (2011) tarafından, farklı sektörlerde çalışan 105 işgören üzerinde sinizm ve iş tatmini ilişkisinin ortaya konmaya çalışıldığı araştırmanın sonucuna göre, sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanlarda iş tatmini, iş zenginleştirme, lider-üye etkileşim kalitesi ve iş arkadaşı destekleri daha düşük bulunmuştur. Dolayısıyla, örgütsel bir sorun olan ve iş yaşamında söz konusu bu faktörleri etkileyen sinizmin yaşam kalitesi ve tatminini de olumsuz yönde etkileyeceğini belirtmek yanlış olmayacaktır. Daha önce de belirtildiği üzere hem örgütsel sinizm hem de yaşam tatminini kapsayan çok fazla akademik çalışmaya rastlanamamış olmasından dolayı, literatür taraması kapsamında ulaşılan bazı önemli çalışmalara yer verilmiştir. Örgütsel sinizm ve yaşam tatmini değişkenleri ile ilgili yukarıda yapılan açıklamalar ışığında araştırmanın temel hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir;

H1: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm algılarının yaşam tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Yöntem

Bu araştırmanın amacı, Giresun ilinde otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin, örgütsel sinizm algılarının yaşam tatminleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Ayrıca, bu araştırma ile otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin demografik özellikleri, örgütsel sinizm ve yaşam tatmini algılarının düzeyi de ortaya konmaya çalışılmıştır. Nicel araştırma deseni ile dizayn edilen bu çalışmada, veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Giresun merkezinde turizm işletme belgesine sahip olan toplam 13 adet konaklama işletmesi faaliyet göstermektedir (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Giresun İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2023). Veri toplama ve kullanma sürecine ilişkin “Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu” tarafından 01.02.2023 tarih ve 14 sayılı (E-50288587-050.01.04-141072) etik kurul onayı alınmıştır. Alınan etik kurul onayından sonra, 2023 yılı Mart ve Nisan ayları içinde anketler katılımcılara yüz yüze dağıtılarak uygulanmıştır. Araştırmanın sadece Giresun merkez ilçesinde faaliyet gösteren otel işletmelerini kapsamaması ve adı geçen dönemlerde yapılmış olması, araştırmanın sınırlılıkları kapsamında değerlendirilebilir. Araştırma verilerinin elde edilmesinde toplam 112 işgörene ulaşılmıştır. Araştırmaya ait örneklem grubunun uygulanan madde sayısı ile ilişkisi dahilinde, örneklem sayısı madde sayısının en az beş katı (Bryman ve Cramer, 2001; Child, 2006) olması evren ve örneklem

birbirini temsil ettiğini göstermektedir (Toplam 19 madde sayısı x 5 = 95 işgören). Araştırmada 112 işgörene ulaşılmaması evren ve örneklemin birbirini temsil ettiğini göstermektedir (112>95). Araştırmada, işgörenlerin sinizm algılarını belirlemek amacıyla Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş olan 14 ifadeden ve 3 alt boyuttan (Bilişsel-Duyuşsal-Davranışsal) oluşan ölçek, araştırma kapsamında uyarlanarak kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin geçerliliği yapılan çalışmalarla (Brandes, 1997; Erdost vd., 2007; Topçu vd., 2013; Özer ve Güllüce, 2019; Özdemir, 2021) ortaya konulduğu için tekrar geçerlilik çalışması yapılmamıştır ve ilgili ölçek 14 ifadenin ortalaması alınarak işgörenlerin genel örgütsel sinizm algısı olarak değerlendirilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinde kullanılan ifadelerin güvenilirliğini test etmek amacıyla, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı incelenmiş ve 14 ifadenin güvenilirliği $\alpha=0,724$ olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç, Yockey (2016: 49)'e göre ölçek ifadelerinin güvenilirliğinin uygun/makul olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, otel işletmesinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmini algısını belirlemek amacıyla, Diener vd. (1985)'nin kullandığı 5 ifadeden ve tek boyuttan oluşan yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır. Yaşam tatmini ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0,884$ olarak elde edilmiş ve yine bu durum Yockey (2016: 49)'e göre ölçeğin iyi düzeyde değerlendirilebileceğini göstermektedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılmış olan her iki ölçek (Örgütsel Sinizm ve Yaşam Tatmini Ölçeği) için yazarlardan kullanım izni mail yoluyla alınmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesi aşamasında, mean (ortalama) analizi, t-testi ve varyans analizi ile korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçları değerlendirildikten sonra, araştırmaya uygun sonuç ve öneriler sunulurak araştırma tamamlanmıştır.

Bulgular

Araştırmanın evrenini temsil eden örneklem grubunu oluşturan Giresun ili otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin bireysel özelliklerine ilişkin veriler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Bireysel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Değişkenler	Gruplar	f	%	Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyeti	Kadın	44	39,3	Medeni Durumu	Evli (Çocuklu)	51	45,5
	Erkek	68	60,7		Evli (Çocuksuz)	28	25,0
Yaşı	18-24 yaş arası	13	11,6		Bekâr	33	29,5
	25-31 yaş arası	37	33,0	İlkokul	5	4,5	
	32-38 yaş arası	28	25,0	Ortaokul	15	13,4	
	39-45 yaş arası	22	19,6	Lise	31	27,7	
	46 yaş ve üzeri	12	10,7	Önlisans	34	30,4	
Ortalama	8506 ve altı	58	51,8	Lisans ve üstü	27	24,1	
Aylık Geliri (TL)	8507-10500 arası	29	25,9	Çalıştığı Departman	Önbüro	29	25,9
	10501-12500 arası	16	14,3		Yiyecek-İçecek	51	45,5

12501 ve üzeri	9	8,0	Kat Hizmetleri	24	21,4
			Diğer	8	7,1
Toplam	112	100		112	100

Tablo 1 incelendiğinde, otel işletmelerinde çalışan katılımcıların %39,3'ünün kadın, %60,7'sinin ise erkek olduğu görülmektedir. Medeni durumları açısından katılımcıların %45,5'i evli ve çocuk sahibi, %25'i evli fakat çocuk sahibi olmayan ve %29,5'i ise bekârdır. Araştırma kapsamında incelenen otel işletmeleri çalışanlarının %11,6'sı 18-24 yaş aralığında, %33'ü 25-31 yaş aralığında, %25'i 32-38 yaş aralığında, %19,6'sı 39-45 yaş aralığında ve %10,7'si ise 46 yaş ve üzerindedir. Eğitim durumu değişkeni açısından karşılaştırıldığında, katılımcıların %4,5'i ilkokul, %13,4'ü ortaokul, %27,7'si lise, %30,4'ü önlisans ve %24,1'inin ise lisans ve üstü mezunu katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Gelir durumları incelendiğinde, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%51,8) araştırma verilerinin toplanmış olduğu 2023 Mart ayında asgari ücret düzeyi olan 8506 TL civarında gelir elde ettiği anlaşılmaktadır. Bu oran, otel işletmelerinde yönetsel kadrolarda olmayan çalışanların büyük bir bölümünün asgari ücret düzeyinde çalıştığını göstermektedir. Son olarak, katılımcıların otel işletmelerinde çalıştıkları departman incelendiğinde ise, katılımcıların %45,5'inin yiyecek ve içecek, %25,9'unun önbüro, %21,4'ünün kat hizmetleri ve %7,1'inin ise muhasebe, güvenlik, teknik servis gibi bölümleri içeren diğer departmanlarda çalıştığı anlaşılmaktadır.

Tablo 2 ve Tablo 3'te Giresun ilinde otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin, örgütsel sinizm ve yaşam tatmini ifadelerine verdikleri yanıtların ortalamalarına ve standart sapma değerlerine ait veriler, Özdamar (2003: 32)'a göre değerlendirilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Örgütsel Sinizm İfadelerine Verdikleri Yanıtların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	İfadeler	Ort.	Std. Sapma
Örgütsel Sinizm ($\bar{x}=1,29$; s.s.=0,288)	1. Çalıştığım işletmede, söylenenlerin farklı yapıların farklı olduğunu düşünüyorum	1,14	0,42
	2. Çalıştığım işletmenin politikaları, hedefleri ve uygulamalarının çok az ortak noktası var gibi görünüyor	1,27	0,57
	3. Çalıştığım işletme bir şey yapacağını söylediğinde, her defasında bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceğini merak ederim.	1,82	0,89
	4. Çalıştığım işletme çalışanlarından bir şey bekler, ancak farklı bir şeyi ödüllendirir.	1,16	0,46
	5. Çalıştığım işletmenin yapacaklarını söylediği ile yaptıkları arasında çok az benzerlikler olduğunu görüyorum.	1,35	0,78
	6. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe kendimi rahatsız hissediyorum.	1,18	0,52
	7. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlendiğimi hissediyorum.	1,21	0,49
	8. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerildiğimi hissediyorum.	1,23	0,51
	9. Çalıştığım işletmeyi düşündükçe kaygılandığımı hissediyorum.	1,39	0,65
	10. Çalıştığım işletmede meydana gelen olayları dışarıdaki arkadaşlarıma anlatınca (şikâyet edince) rahatladığımı hissediyorum.	1,24	0,51

11. Çalıştığım işletme söz konusu olduğunda, iş arkadaşlarımızla imalı bir şekilde birbirimize bakarız.	1,15	0,44
12. Çalıştığım işletmede işlerin nasıl yürüdüğünü sık sık başkalarına da anlatırım.	1,17	0,49
13. Çalıştığım işletmenin uygulamalarını ve politikalarını başkalarıyla birlikte ben de eleştiririm	1,65	1,07
14. Sık sık çalıştığım işletmenin sloganı ve uygulamalarıyla alay ettiğimi fark ediyorum.	1,09	0,41

Tablo 2’de, katılımcıların örgütsel sinizm algısına yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla ölçek ifadelerine verdikleri yanıtların ortalamaları alınmış ve genel örgütsel sinizm aritmetik ortalamasının $\bar{x}=1,29$ olduğu görülmektedir. Bu durum işgörenlerin çalıştıkları otelde örgütsel sinizm ile ilgili ifadelerle neredeyse hiç katılmadıklarını göstermektedir. Bununla birlikte, örgütsel sinizm ifadeleri değerlendirildiğinde en düşük ifadenin $\bar{x}=1,09$ ile “*sık sık çalıştığım işletmenin sloganı ve uygulamalarıyla alay ettiğimi fark ediyorum*” ifadesi olduğu, en yüksek ifadenin ise $\bar{x}=1,82$ ile “*çalıştığım işletme bir şey yapacağını söylediğinde, her defasında bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceğini merak ederim*” ifadesi olduğu görülmektedir. Bu ifade her ne kadar en yüksek ortalama olarak görülse bile işgörenlerin bu ifadeye de oldukça az düzeyde katıldıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Elde edilen bu ortalamalar, işgörenlerin çalıştıkları işletmeye ait sinik tutumlarının oldukça düşük olduğunu ve işletme açısından bu durumun olumlu olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Yaşam Tatmini İfadelerine Verdikleri Yanıtların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	İfadeler	Ort.	Std. Sapma
Yaşam Tatmini ($\bar{x}=4,18$ s.s.=0,731)	1. Çoğu yönden ideallerime yakın bir yaşamım olduğunu düşünüyorum	4,02	0,91
	2. Yaşam koşullarımın mükemmel olduğunu düşünüyorum	4,04	0,98
	3. Hayatımdan memnunum.	4,35	0,79
	4. Şimdiye kadar yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettiğimi düşünüyorum	4,30	0,82
	5. Hayatımı yeniden yaşayabilseydim, yaşamımda neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	4,18	0,94

Tablo 3’te, katılımcıların yaşam tatminine yönelik tutumlarını belirlemek için ölçek ifadelerine verdikleri cevapların ortalamaları alınmış ve genel yaşam tatmini aritmetik ortalamasının $\bar{x}=4,18$ olduğu görülmektedir. Bu durum işgörenlerin yaşamlarından yüksek düzeyde tatmin olduklarını ve yaşam tatmini ifadelerine yine yüksek düzeyde katılım sağladıklarını göstermektedir. Bununla birlikte yaşam tatmini ifadeleri değerlendirildiğinde en düşük ifadenin $\bar{x}=4,02$ ile “*çoğu yönden ideallerime yakın bir yaşamım olduğunu düşünüyorum*” ifadesi olduğu, en yüksek ifadenin ise $\bar{x}=4,35$ ile “*hayatımdan memnunum*” ifadesi olduğu görülmektedir. En yüksek ifade değerlendirildiğinde, işgörenlerin hayatından yüksek düzeyde

memnun olduğu sonucu çıkarılabilmektedir. Elde edilen bu ortalamalar, işgörenlerin yaşam tatminlerinin genel açıdan yüksek olduğunu ve yaşam tatmini yüksek olan işgörenlerin de iş ortamında yüksek motivasyonla çalışması açısından bu durumun olumlu olduğunu göstermektedir.

Giresun ilinde otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin bireysel özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş durumu, gelir durumu, eğitim durumu ve çalıştıkları departman) ile örgütsel sinizm ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla t-testi ve varyans analizi yapılmıştır. Katılımcıların bireysel özelliklerine ilişkin örgütsel sinizm ve yaşam tatmini algılarının değerlendirilmesinde, ölçeklere ilişkin basıklık ve çarpıklık katsayılarının +3 ve -3 arasında olduğu için (Groeneveld ve Meeden, 1984) ilişki analizlerinde parametrik testlerden yararlanılmıştır.

Tablo 4. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Yaşam Tatmini Algılarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin t-Testi Sonuçları

Ölçekler	Erkek		Kadın		t	p
	Ort.	Std. Sapma	Ort.	Std. Sapma		
<i>Örgütsel Sinizm</i>	1,24	0,270	1,36	0,303	2,249	0,027*
<i>Yaşam Tatmini</i>	4,10	0,724	4,30	0,731	1,387	0,168

*p<0.05

Katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından örgütsel sinizm ve yaşam tatmini algılarına ilişkin gerçekleştirilmiş olan t-testi sonuçları, ortalamaları ve anlamlılık değerleri Tablo 4'te ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet durumları ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p=0,027<0,05$). Anlamlı farklılıklar değerlendirildiğinde, kadın işgörenlerin (ort: 1,36), erkek işgörelere (ort: 1,24) oranla örgütsel sinizm algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonucun elde edilmesinde, kadınların turizm sektöründeki çalışma hayatında, daha az söz almaları, yönetici vasfında daha az bulunmaları, cinsiyetçi yaklaşım gibi birçok sebep sayılabilir. Katılımcıların cinsiyet durumları ile yaşam tatmini arasında ise herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ($p=0,102>0,05$).

Tablo 5. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Yaşam Tatmini Algılarının Medenî Durum Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçekler	Değişkenler	n	Ort.	Std. Sapma	F	p	Bonferroni Testi Sonucu
<i>Örgütsel Sinizm</i>	A. Evli ve Çocuklu	51	1,27	0,239	0,148	0,863	-
	B. Evli ve Çocuksuz	28	1,28	0,363			
	C. Bekâr	33	1,31	0,292			

<i>Yaşam Tatmini</i>	A. Evli ve Çocuklu	51	4,22	0,563	3,370	0,038*	B>C
	B. Evli ve Çocuksuz	28	4,39	0,710			
	C. Bekâr	33	3,93	0,908			

*p<0.05

Katılımcıların medeni durumları açısından örgütsel sinizm ve yaşam tatmini algılarına ilişkin gerçekleştirilmiş olan varyans analizi sonuçları, ortalamaları ve anlamlılık değerleri Tablo 5'te ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel sinizm algılarının medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucuna göre, istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,863>0,05$). Ancak diğer taraftan, katılımcıların yaşam tatmini algılarının ise medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır ($p=0,038<0,05$). Anlamlı farklılıklar değerlendirildiğinde, evli ve çocuksuz işgörenlerin (ort: 4,39) yaşam tatmininin bekâr (ort: 3,93) işgörelere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonucun elde edilmesinde, evli ve çocuksuz çalışanların bekârlara göre hayatı paylaşacakları birinin olması, düzenli bir aile hayatının olması gibi sebeplerden dolayı daha fazla yaşam tatminine sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Yaşam Tatmini Algılarının Yaş Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçekler	Değişkenler	n	Ort.	Std. Sapma	F	p	Bonferroni Testi Sonucu
<i>Örgütsel Sinizm</i>	A. 18-24 yaş arası	13	1,31	0,326	0,817	0,517	-
	B. 25-31 yaş arası	37	1,27	0,269			
	C. 32-38 yaş arası	28	1,32	0,336			
	D. 39-45 yaş arası	22	1,20	0,174			
	E. 46 yaş ve üzeri	12	1,36	0,352			
<i>Yaşam Tatmini</i>	A. 18-24 yaş arası	13	4,23	0,966	0,520	0,721	-
	B. 25-31 yaş arası	37	4,05	0,776			
	C. 32-38 yaş arası	28	4,28	0,709			
	D. 39-45 yaş arası	22	4,14	0,710			
	E. 46 yaş ve üzeri	12	4,30	0,336			

*p<0.05

Katılımcıların yaş durumları açısından örgütsel sinizm ve yaşam tatmini algılarına ilişkin gerçekleştirilmiş olan varyans analizi sonuçları, ortalamaları ve anlamlılık değerleri Tablo 6'da ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel sinizm algılarının yaşlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucuna göre, istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,517>0,05$). Aynı şekilde, katılımcıların yaşam tatmini algılarının da yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($p=0,721>0,05$).

Tablo 7. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Yaşam Tatmini Algılarının Eğitim Durumuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçekler	Değişkenler	n	Ort.	Std. Sapma	F	P	Bonferroni Testi Sonucu
<i>Örgütsel Sinizm</i>	A. İlkokul	5	1,27	0,137	0,063	0,993	-
	B. Ortaokul	15	1,32	0,325			
	C. Lise	31	1,27	0,291			
	D. Önlisans	34	1,30	0,258			
	E. Lisans ve üstü	27	1,29	0,334			
<i>Yaşam Tatmini</i>	A. İlkokul	5	4,36	0,456	2,790	0,030*	D>E
	B. Ortaokul	15	4,13	0,903			
	C. Lise	31	4,26	0,554			
	D. Önlisans	34	4,39	0,480			
	E. Lisans ve üstü	27	3,81	0,974			

* $p<0.05$

Katılımcıların eğitim durumları açısından örgütsel sinizm ve yaşam tatmini algılarına ilişkin gerçekleştirilmiş olan varyans analizi sonuçları, ortalamaları ve anlamlılık değerleri Tablo 7'de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel sinizm algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucuna göre, istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,993>0,05$). Katılımcıların yaşam tatmini algıları incelendiğinde ise, eğitim durumları değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,030<0,05$). Anlamlı farklılıklar değerlendirildiğinde, önlisans mezunu işgörenlerin (ort: 4,39) lisans ve üstü mezun olan işgörelere (ort: 3,81) oranla yaşam tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonucun elde edilmesinde, önlisans mezunlarının lisans mezunlarına göre hayata bakış açılarının ve beklentilerinin farklı olması düşünülebilir.

Tablo 8. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Yaşam Tatmini Algılarının Ortalama Aylık Gelir Durumu (TL) Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçekler	Değişkenler	n	Ort.	Std. Sapma	F	p	Bonferroni Testi Sonucu
<i>Örgütsel Sinizm</i>	A. 8506 TL ve altı	58	1,31	0,289	0,356	0,785	-
	B. 8501 TL-10500 TL arası	29	1,25	0,322			
	C. 10501 TL-12500 TL arası	16	1,28	0,272			
	D. 12501 TL ve üzeri	9	1,26	0,205			
<i>Yaşam Tatmini</i>	A. 8506 TL ve altı	58	4,14	0,763	0,394	0,758	-
	B. 8501 TL-10500 TL arası	29	4,23	0,796			
	C. 10501 TL-12500 TL arası	16	4,30	0,426			
	D. 12501 TL ve üzeri	9	4,02	0,790			

*p<0.05

Katılımcıların ortalama aylık gelir durumları (TL) açısından örgütsel sinizm ve yaşam tatmini algılarına ilişkin gerçekleştirilmiş olan varyans analizi sonuçları, ortalamaları ve anlamlılık değerleri Tablo 8'de ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel sinizm algılarının ortalama aylık gelir durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucuna göre, aralarındaki fark istatistiki olarak anlamlı değildir (p=0,785>0,05). Aynı şekilde, katılımcıların yaşam tatmini algıları da ortalama aylık gelir durumları değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p=0,758>0,05).

Tablo 9. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Yaşam Tatmini Algılarının Çalışılan Departman Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Ölçekler	Değişkenler	n	Ort.	Std. Sapma	F	p	Bonferroni Testi Sonucu
<i>Örgütsel Sinizm</i>	A. Önbüro	29	1,22	0,345	4,128	0,008*	C>A C>B
	B. Yiyecek-İçecek	51	1,23	0,213			
	C. Kat Hizmetleri	24	1,45	0,319			
	D. Diğer Hizmetler	8	1,37	0,211			
<i>Yaşam Tatmini</i>	A. Önbüro	29	4,17	0,660	0,339	0,797	-
	B. Yiyecek-İçecek	51	4,11	0,778			
	C. Kat Hizmetleri	24	4,28	0,743			
	D. Diğer Hizmetler	8	4,27	0,717			

*p<0.05

Katılımcıların çalıştığı departmanlar açısından örgütsel sinizm ve yaşam tatmini algılarına ilişkin gerçekleştirilmiş olan varyans analizi sonuçları, ortalamaları ve anlamlılık değerleri Tablo 9'da ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 9 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel sinizm algılarının çalıştıkları departmanlara göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucuna göre, değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($p=0,008<0,05$). Söz konusu anlamlı farklılıklar değerlendirildiğinde, kat hizmetleri departmanında çalışan işgörenlerin (ort: 1,45) örgütsel sinizm algısının hem yiyecek-içecek departmanında çalışan (ort: 1,23) ve hem de önbüro departmanında çalışan (ort: 1,22) işgörelere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kat hizmetleri departmanında çalışan işgörenlerin diğer daha sinik yapıda olmasında, bu departmanda çalışan işgörenlerin çalışma temposunun fiziksel olarak diğer departmanlara göre daha fazla efor sarf etme gerekliliğine ihtiyaç duyması ve birçok zorlayıcı sebeplerle karşı karşıya kalmaları sebep olarak gösterilebilir. Bununla birlikte, katılımcıların yaşam tatmini algıları ile çalışılan departman değişkeni açısından anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir ($p=0,797>0,05$).

Tablo 10. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Yaşam Tatmini Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Matrisi

Değişkenler	Korelasyon Katsayısı / Anlamlılık / Belirlilik Katsayısı	
	r	Yaşam Tatmini
Örgütsel Sinizm		-0,330**
	p	0,000***

p<0.001

Giresun ilinde faaliyet gösteren otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm ve yaşam tatmini algıları arasındaki ilişki/etkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü, şiddetini ve derecesini belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizinde, değişkenler arası ilişki düzeyini ifade eden korelasyon katsayısı (r) genellikle 0-0,29 arasında bulunduğunda zayıf, 0,30-0,64 arasında bulunduğunda orta, 0,65-0,84 arasında bulunduğunda yüksek ve 0,85-1 arasında bulunduğunda ise çok yüksek olarak kabul edilmektedir (Ural ve Kılıç, 2006). Değişkenler arası ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmış olan korelasyon analizinin sonucu Tablo 10'da sunulmaktadır.

Tablo 10'daki korelasyon analizi sonuçlarına göre, Giresun ilinde otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm ile yaşam tatmini düzeyleri arasında orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmek mümkündür ($r=-0,330$; $p=0,000<0,001$). Diğer bir ifadeyle, iki değişken arasındaki ters yönlü ilişki durumu, katılımcıların otel işletmelerinde algıladığı örgütsel sinizmdeki 1 birimlik artış, yaşam tatminlerinde 0,33 birim oranında azalmaya yol açacağı anlamını taşımaktadır.

Tablo 11. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkiye İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	β_j	S(b _j)	t	p	R ²	ANOVA
Sabit	5,257	0,302	17,428	0,000***	0,109	F=13,468 p=0,000***
ÖRGÜTSEL SİNİZM	-0,838	0,228	-3,670	0,000***		

***: p<0,001; Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini (YT); Bağımsız Değişken: Örgütsel Sinizm (ÖS), R²: Belirlilik Katsayısı

Araştırmanın konusu ve temel amacı kapsamında geliştirilmiş olan araştırma hipotezinin test edilmesi ve değişkenler arasındaki etkinin ortaya konması amacıyla gerçekleştirilmiş olan basit doğrusal regresyon yönetici vasfında daha az yer almaları, analizinin sonuçlarına Tablo 11’de ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Tablo 11’de sunulan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ve yaşam tatminine ilişkin model matematiksel olarak aşağıdaki gibi formüle edilebilir;

$$\text{ÖS} = 5,257 - 0,838 \times \text{YT}$$

Tablo 11’deki değerler incelendiğinde, katılımcıların örgütsel sinizm algıları ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye yönelik regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (F=13.468; p=0,000<0,001). Basit doğrusal regresyon analizinden elde edilen bulgular, otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının, yaşam tatmini üzerindeki toplam varyansın %10,9’unu açıkladığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, katılımcıların yaşam tatminine ilişkin algılarındaki değişkenliğin %10,9’u, otel işletmelerinde yaşadıkları örgütsel sinizm algıları tarafından açıklanmaktadır. Dolayısıyla, araştırma kapsamında geliştirilmiş olan “H1: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm algılarının yaşam tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” temel hipotezini destekleyen sonuçlara ulaşıldığını belirtmek mümkündür.

Çalışmanın takip eden bölümünde, verilerin analizlerinden elde edilen sonuçların değerlendirilmesine, benzer çalışmalarla arasındaki benzerlik/farklılıklara ve bu kapsamda ilgili taraflar için geliştirilmiş olan önerilere yer verilmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Yapılan çalışmada, işgörenlerin örgütsel sinizm ve yaşam tatminine ilişkin algıları değerlendirilirken ayrıca çalıştıkları otelde yaşadıkları sinik tutumun yaşam tatminlerine olan etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Otel işletmesinde çalışan işgörenlerin çalıştıkları kuruma yönelik olumsuz tutumlarını ifade eden sinizm tutumları düzeylerinde ideal olan, sinizm tutumlarının çok düşük ya da hiç olmayışıdır. Bu araştırma sonuçları, sinizm açısından otel işletmesinde

çalışan işgörenlerin çok düşük sinizm tutumuna sahip olduğunu ve bununla birlikte yaşam tatminlerinin yüksek olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

İş görenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş yönetici vasfında daha az yer almaları, durumu, eğitim durumu, gelir durumu ve çalışılan departman) ile örgütsel sinizm ve yaşam tatmini algısına ilişkisi değerlendirildiğinde, kadınların erkeklere oranla daha sinik bir yapıda oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun elde edilmesinde, kadınların turizm sektöründeki çalışma hayatında, daha az söz almaları, yönetici vasfında daha az bulunmaları, cinsiyetçi yaklaşım gibi birçok sebep sayılabilir. Bununla birlikte evli ve çocuksuz olan işgörenlerin yaşam tatmininin bekâr olan işgörelere oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli ve çocuksuz çalışan işgörenlerin bekâr işgörelere göre hayatı paylaşacakları birinin olması, düzenli bir aile hayatının olması gibi sebeplerden dolayı daha fazla yaşam tatminine sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca önlisans mezunu işgörenlerin lisans ve üstü mezunu işgörelere oranla yaşam tatminin yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, önlisans mezunlarının lisans mezunlarına oranla hayata bakış açılarının ve beklentilerinin farklı olması olarak değerlendirilebilir. İşgörenlerin çalıştıkları departman değerlendirildiğinde, kat hizmetleri çalışan işgörenlerin hem yiyecek-içecek departmanında çalışan hem de ön büro departmanında çalışan işgörelere oranla daha sinik yapıda oldukları belirlenmiştir. Bu da kat hizmetleri departmanında çalışan işgörenlerin çalışma temposunun fiziksel olarak diğer departmanlara göre daha fazla efor sarf etme gerekliliğine ihtiyaç duyması ve birçok zorlayıcı sebeplerle karşı karşıya kalmaları gibi sebeplerle açıklanabilir.

Giresun ilinde otel işletmesinde çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm algıları ile yaşam tatmini algıları arasında orta ve negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu bulgu benzer akademik çalışmalarla (Srivastava ve Adams, 2011; Aslan ve Yılmaz, 2013; Yıldırım ve Acar, 2018; Korkut ve Aslan, 2019) paralellik gösterirken, aynı zamanda da beklenen bir sonuç olduğunu ifade etmek mümkündür. Regresyon analizi sonucunda bu ilişkiyel durum değerlendirildiğinde, işgörenlerin yaşam tatminine ilişkin algılarındaki değişkenliğin %10,9'u, otel işletmelerinde yaşadıkları örgütsel sinizm algıları tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular ve genel kapsamda literatürde yer alan bilgiler doğrultusunda çalışmaya ilişkin şu öneriler getirilebilir;

- İşgörenlerin çok düşük olan sinizm algılarını ortadan kaldırmaya yönelik olarak, otel yöneticilerinin adaletli terfi imkânı sağlama, verilen sözlerin tutulması, çalışma saatlerinin uygunlaştırılması, maaşın ve sigortanın zamanında yatırılması, maaşa zam ile yıllık ve haftalık izin gibi konularda etik davranışlarda bulunması önemlidir. Bu durum sadece iş ortamındaki

sinik tutumların ortadan kaldırılmasına etki etmez aynı zamanda işgörenlerin yaşam tatminini daha da artırır.

- Otel işletmelerinde kadınların daha sinik tutuma sahip oldukları ve aynı zamanda kadınların yoğun olarak çalıştığı kat hizmetleri departmanında da sinik tutumun olması bu araştırmanın önemli bir sonucudur. Bu bağlamda, kadın işgörenlere yönelik otel işletmesindeki yaklaşımların daha ılımlı ve objektif olması, kadınların yönetim kademelerinde daha fazla yer almaları ve cinsiyetçi yaklaşımların ortadan kaldırılması sinik tutumlarının ortadan kaldırılması adına önemlidir.

- Kat hizmetlerinde çalışan işgörenlerin diğer departmanlarda çalışan işgörenlere oranla daha fazla sinik yapıda oldukları gözlemlenmiştir. Bu durumu ortadan kaldırmak için; kat hizmetlerinde çalışan işgörenlerin iş yoğunluğu ve temposunun gözetilerek çalışma saatlerinin ve vardiya sisteminin düzenlenmesi, departmanda çalışan işgören sayısının yeterli düzeyde olması, fazladan çalışma gerektiği zamanlarda ücretin artırılması ve yaptıkları işi kolaylaştıran malzemelerin işletme tarafından satın alınarak kullanıma sunulması işgörenlerin sinik tutumlarını azaltmaya yardımcı olabilir.

- Örgütsel sinizm ve yaşam tatmini konuları ile ilgili Giresun ilinde otel işletmelerinde çalışan işgörenler üzerinde yapılan bu çalışmada veriler değerlendirilmiştir. Bu çalışmaya benzer farklı ülkelerde farklı şehirlerde veya turizm sektörüyle ilgili farklı işletmelerde de çalışmalar yapılarak elde edilen sonuçlar mevcut araştırmanın verileriyle kıyaslanabilir.

- Bu çalışmada örgütsel sinizm ile bağımlı değişken olarak yaşam tatmini konusu çalışılmıştır. Örgütsel sinizm algısının farklı bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri de çalışılarak değişik sonuçlar elde edilebilir. Ayrıca bu çalışmadan elde edilen sonuçların, örgütsel sinizm ve yaşam tatmini ölçekleri ile ilgili turizm sektöründe yapılacak diğer çalışmalara yardımcı kaynak oluşturması hedeflenmektedir.

Yazar Katkıları: Bu çalışmaya yazarlar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı: “Otel İşletmelerinde Örgütsel Sinizmin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: Giresun İlinde Bir Araştırma” başlıklı makale ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında da herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Alrawadieh, Z., Cetin, G., Dincer, M. Z. ve İstanbullu Dincer, F. (2020). The impact of emotional dissonance on quality of work life and life satisfaction of tour guides. *The Service Industries Journal*, 40(1-2), 50-64.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Aslan, H. ve Yılmaz, E. (2013). The study of teachers' general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 4(9), 588-591.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. ve 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(7), 733-753.
- Brandes, P.M. (1997). Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences. (Dissertation of Doctor of Philosophy). USA: The University of Cincinnati.
- Bryman, A. ve Cramer, D. (2002). *Quantitative data analysis with SPSS release 10 for Windows: A guide for social scientists*. New York: Routledge.
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Child, D. (2006). *The essentials of factor analysis*. (3rd ed.). New York: Continuum International Publishing.
- Cook, W. W. ve Medley, D. M. (1954). Proposed hostility and pharisaic-virtue scales for the MMPI. *Journal of Applied Psychology*, 38(6), 414-418.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Erdost, HE., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (Kongre Kitabı). Sakarya. 25-27 Mayıs, 514-523.
- Fuller, B. A. G. (1931). *History of Greek philosophy*. New York: Henry Holt.
- George, D. ve Mallery, P. (2020). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference* (16th ed.). New York and London: Routledge.
- Groeneveld, R. A. ve Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), 391-399.
- Keskin, U. (2017). Sinoplu Diyojen'in modern temsilcisi olarak "Erdener Abi" çizgi karakteri. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 27-46.
- Korkut, A. ve Aslan, M. (2019). Life satisfaction and organizational cynicism: How teachers are affected. *Journal of Arts and Social Sciences*, 6(2), 5-27.

- Kramer, E. (2018). Philosophical wandering as a mode of philosophy in cultural life: From Diogenes of Sinope to Cornel West. *Eidos: A Journal for Philosophy of Culture*, 3(5), 51-73.
- Laertius, D. (1925). *Lives of eminent philosophers* (Vol.2). Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, B. (2021). İşyerinde yalnızlığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde tükenmişliğin aracı rolünün incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(5), 1421-1439.
- Özer, S. ve Güllüce, A. Ç. (2019). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma ilişkisi ve etkisi: TRB1 bölgesi otel işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 37-47.
- Pan, Y., Fu, X. ve Wang, Y. (2020). How does travel link to life satisfaction for senior tourists? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 234-244.
- Pavot, W. ve Diener, E. (2009). Review of the satisfaction with life scale. İçinde: E. Diener (edt.), *Assessing well-being* (ss. 101–117). Dordrecht: Springer.
- Pelit, E., Demirdağ, Ş. A., Gökçe, Y. ve Kılıç, İ. (2016). Turizm öğrencilerinin sektöre yönelik tutumlarının kariyer yapma isteklerine etkisi: Staj yapan öğrenciler örneği. İçinde: H. S. Fettahlıoğlu ve A. Afşar (eds.), *3rd International Congress on Social Sciences, China to Adriatic Congress Book*. October 27-30, 2016, Antalya. Gölbaşı-Adıyaman, Iksad Publications, 265-284.
- Pelit, O. ve Soybalı, H. H. (2021). Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 477-498.
- Prayag, G., Spector, S., Orchiston, C. ve Chowdhury, M. (2019). Psychological resilience, organizational resilience and life satisfaction in tourism firms: Insights from the Canterbury earthquakes. *Current Issues in Tourism*, 23(10), 1216-1233.
- Räwel, J. (2007). The relationship between irony, sarcasm and cynicism. *Zeitschrift für Literatur wissen schaft und Linguistik*, 145, 142-153.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Perspectives*, 11(1), 48-59.
- Srivastava, A. ve Adams, J. W. (2011). Relationship between cynicism and job satisfaction: Exploration of mechanisms. *Psychological Reports*, 108(1), 27-42.
- T. C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Giresun İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, (2023). *Konaklama tesisleri – Turizm işletme belgeli tesisler*. <https://giresun.ktb.gov.tr/TR-272972/turizm-isletme-belgeli-tesisler.html> (Erişim Tarihi: 25.06.2023).
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Topçu İ., Ünalı Türkkan N., Eşkin Bacaksız F., Tiryaki Şen H., Karadal A. ve Yıldırım A. (2013). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6(3):125-131.
- Turner, J. H. ve Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34, 123-136.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Wang, S. (2017). Leisure travel outcomes and life satisfaction: An integrative look. *Annals of Tourism Research*, 63, 169-182.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: An initial study. *Academy of Management Proceedings*, 1, 269-273.
- Wilkerson, J. M. (2002). Organizational cynicism and its impact on human resources management. İçinde: G. R. Ferris, M. R. Buckley ve D. B. Fedor (eds.), *Human resources management: Perspectives, context, functions, and outcomes*, (ss. 532-546). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Yardımcı, B. A. (2018). Sinoplu filozof Diogenes (Diyojen) ve etik anlayışı. İçinde: Ö. Kıran (edt.), *Sosyal bilimciler gözüyle Sinop*, (ss. 385-397), Ankara: Berikan Yayınevi.
- Yıldırım, M. ve Acar, A. (2018). Influence of the work-family conflict on organizational cynicism and intermediary role of the life satisfaction. *Journal of Yasar University*, 13(51), 267-280.
- Yockey, R. D. (2016). *SPSS demystified a step-by-step guide to successful data analysis for SPSS version 18.0*. (2nd ed.). New York: Routledge.