Yönetim Bilimleri Dergisi /Journal of Administrative Sciences
Cilt/Volume 16, Sayı/N: 32 ss.pp.: 231-254- 2018

ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞE YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ: BEŞ YILDIZLI OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA[1]*

Mehtap DEMİR[21] & Siyret AYAS[32] & Bora YILDIZ[43]

Öz

Bu çalışmada otel çalışanlarının örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki değişim ve nedensel ilişki incelenmiştir. İlgili yazın incelendiğinde işe yabancılaşmanın öncüllerini belirlemeye yönelik birçok çalışma olmasına rağmen özellikle otel çalışanları örneklemi bağlamında olumsuz bir tutum değişkeni olan örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar ilginç bir şekilde sınırlı düzeydedir. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da faaliyet gösteren kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 148 beş yıldızlı otel çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler nicel analiz yöntemleri ile analiz edilmiştir. Araştırma bulguları örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler olduğunu göstermektedir. Araştırma sonucunda uygulayıcılar ve yöneticilere çeşitli öneriler sunulmakla beraber bundan sonra yapılacak araştırmalar için çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Örgütsel Sinizm, İşe Yabancılaşma, Beş Yıldızlı Otel Çalışanları*

AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM AND WORK ALIENATION: A RESEARCH ON FIVE STAR HOTELS' EMPLOYEES

Abstract

In this study, the correlational and causal relationship between organizational cynicism and work alienation was investigated. Although numerous studies tried to define the predictors of work alienation in the past literature, surprisingly, there are limited studies that seek to examine the relationship between organizational cynicism and work alienation on the hotel employees. The sample of this study consists of 148 five-star hotel employees. To collect data convenient sampling method was used. The data was analyzed by using quantitative research technics. Findings show that there are positive and statistically significant relations between the sub dimensions of organizational cynicism and work alienation. Managerial and further research implications, as well as further research directions, are provided.

Key Words: *Organizational Cynicism, Work Alienation, Five Star Hotels' Employees*

---

1 * Bu araştırmanın teorik kısmı ve pilot çalışması 17-20 Nisan 2017 tarihlerinde İspanya-Malaga'da gerçekleştirilen 2. Uluslararası Afro-Avrasya Araştırmaları Kongresi'nde, "The Relationship Between Organizational Cynicism And Work Alienation: A Research on Five Star Hotels' Employees" başlığıyla sunulmuştur ve basılan bildiriler kitabında özet metni yayınlanmıştır.

2 [1]Araş.Gör.Dr. Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, E-Posta: mehtapmemis34@hotmail.com.

3 [2]Araş.Gör. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, E-posta: siyret.ayas@istanbul.edu.tr.

4 [3]Doç.Dr. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İşletme Bölümü, E-posta: borayildiz@istanbul.edu.tr.

GİRİŞ

İşin yerine getirilmesindeki en temel üretim faktörünün, ikamesi başka bir faktörle mümkün olmayan insan olduğu söylenebilir. Çünkü insan "mekanik" değil "sosyal" bir varlıktır ve olaylar karşısında verilen tepkiler kişiden kişiye değişebilmektedir. Buna ek olarak insan davranışlarını etkileyen unsurların açıklanması ve bu unsurların ölçülmesi ise oldukça zordur. Günümüzde işletmeler nitelikli çalışanlara ihtiyaç duymakta ve bu çalışanları kaybetmek istememektedir. Burada amaç sadece nitelikli çalışanları kaybetmemek değil, aynı zamanda verimlilik ve performansı artırmak için örgüt-çalışan ilişkisini iyi düzeyde tutmak da son derece önemlidir. Kişiler ihtiyaçları ve amaçları doğrultusunda çalışırlar. Bu süreçte kimi zaman örgütlerine karşı olumlu tutumlar sergilerken kimi zaman da olumsuz tutumlar geliştirebilmektedirler. Bu durum olumsuz tutumlar söz konusu olduğunda örgüt içi ilişkileri olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla bu durum beraberinde pek çok sorunu gündeme getirebilmektedir.

Çalışanların geliştirdiği olumsuz tutumlara bakıldığında ilgili yazında pek çok tutum olduğu görülmekle beraber araştırma kapsamında ele alınan bu tutumlardan biri örgütsel sinizm diğeri ise işe yabancılaşmadır. Her iki tutum da örgüt içerisinde önemli sorunlara yol açabilmektedir. Özellikle güvensizliğin etkisiyle çalışanlar örgütsel politikalara kuşkuyla yaklaşan bireylere dönüşebilmekte, alınan her kararda art niyet arar hale gelebilmektedirler.

Böyle bir durumda özellikle üretilen hizmetin emek yoğun olduğu işletmelerde önlem alınmadığı takdirde güvensizlik ortamının çalışana ve örgütlere büyük zarar vereceği açıktır. Bu bağlamda araştırmanın özellikle hizmet sektörü ve emek yoğun doğasından ötürü otel işletmeleri üzerinde yapılması gerektiği düşüncesinden hareketle araştırma İstanbul'un Beyoğlu ilçesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde yapılmış ve bu kapsamda örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma tutumları arasındaki değişim ve nedensel ilişki araştırılmıştır.

Beşeri sermayenin canlılığı ve örgütüne olan bağlılığı, örgütün gelecekteki kaderini oluşturmaktadır. Söz konusu durum emek yoğun sektörlerden biri olan otelcilik sektörünü de derinden etkilemektedir. Anılan sektörde çalışanların işlerine yabancılaşmasına neden olacak olumsuz her tutum örgütü parçalayıcı etki yaratabilecektir. Araştırmanın amacı bu sektörde işe yabancılaşmanın olup olmadığının ortaya çıkarılması, varsa önlenmesine yönelik faaliyetlerin araştırılması ve sebeplerin minimize edilmesine yönelik önerilerin sunulmasıdır.

Bu çalışma, beş yıldızlı otel çalışanlarının örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma tutumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. "Örgütsel sinizm" ve "işe yabancılaşma" çalışmalarından farklı olarak demografik değişkenlerle birlikte kullanılan iki ölçek sayesinde iki negatif tutum arasındaki ilişki ölçülmeye çalışılmıştır. Anket formlarının uygunluğu İstanbul'daki otel çalışanları bakımından değerlendirilmiştir. Formların geçerlik ve güvenirliklerinin özgün çalışmaya uygun sonuçlar vermesi araştırmanın literatüre olan katkısını göstermektedir.

Çalışmanın akışı belirlenen amaç doğrultusunda şöyledir; Birinci bölümde, örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma tutumları, bu tutumlara ilişkin boyutlar ve önceki çalışmalara yer verilirken; ikinci bölümde araştırmanın metodolojisi ve yapılan alan araştırmasının sonuçları paylaşılmıştır. Sonuç bölümünde ise elde edilen bulgular ile literatürdeki bulgular karşılaştırılmıştır. Farklılıklar ve farklılıkların nedenleri üzerinde durulmaya çalışılarak özellikle otel işletmelerinde örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma tutumlarının hem çalışan hem de işletme açısından yaratabileceği olumsuz etkileri azaltmak üzere önerilerde bulunulmuştur.

1. TEORİK ÇERÇEVE

Çalışma, Sosyal Mübadele Teorisi (Blau, 1964)'ne dayanmaktadır. Teori; mübadele ilişkisini temel almaktadır. Teoriye göre algılar, tutumlar ve davranışlar arasındaki ilişkiler ekonomi temeline dayanmamaktadır. Bu teoriye göre algılar davranış ve tutumlara dönüşmektedir. Aynı zamanda söz konusu teori ile algı, tutum ve davranışlar ile yine aynı düzeydeki değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenebilmektedir. Bu sayede aynı düzeydeki değişkenler sonraki çalışmalara altyapı oluşturabileceği düşüncesiyle birlikte incelenebilmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında farklı yapıdaki değişkenlerden ziyade iki tutum olan örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki birlikte değişim ve nedensel ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır (Yıldız, 2016: 502).

1.1. Örgütsel Sinizm

Sinik kavramı sözlükte "insanların eylem ve hareketlerinin iyiliğine ve samimiyetine inanmayan, bu davranışlara karşı koyma eğilimi gösteren, sürekli arıza çıkaran ve hatta düşüncelerini alaycı ve iğneleyici biçimde dile getirmeyi alışkanlık haline getirmiş kişi" olarak ifade edilmektedir (Brandes, Das, 2006: 236). Örgütsel sinizm ise, "*kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç; olumsuz tepki ile* örgütü *küçümseyici negatif tutum ve davranışlar"*ı ifade etmektedir (Dean vd., 1998: 345). Tanımdan da anlaşıldığı üzere sinizm; farklı boyutların bir araya gelmesiyle oluşmuş bir kavramdır. Bu nedenle felsefe, din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi pek çok disiplini içeren çalışmalarda incelenmiştir (Kalağan, Güzeller, 2010: 84).

Sinizm kavramın temelinde insanların gerçekte dürüst olmadığı düşüncesi yer almaktadır. Özellikle günümüzde iş yaşamında bireysel rekabetin ön plana çıkmasıyla kişiler yalnızca kendi çıkarlarını gözetmeye ve herkesi "benmerkezci" görmeye başlamıştır. Kişilerin her şeye kusur bulur hale gelmeleri, eleştirel gözle bakmaları, güvensizlik ve şüpheciliğin de etkisiyle baş edilmesi gereken önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, Bedük, 2013: 19). Sinik tutuma sahip kişiler örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olduğuna inanmakta; örgüte ilişkin olumsuz tutum sergilemektedir (Kalağan, 2009). Örneğin bir örgüt içerisinde çalışan kişileri ele aldığımızda bu kişilerin birbirlerine saygı göstermesi beklenmektedir. Söz konusu çalışanlar arasında iş ahlakına sahip olanlar çok çalışmakta örgüte katkı sağlamak istemektedir. Örgüt bu çabanın karşılığını vermekte zorlandığında çalışanlar hüsrana uğramakta hayal kırıklığı yaşamaktadır. Sinik tutuma sahip bireyler de; diğerlerinin sadece kendi çıkarlarına yönelik hareket ettiğine inanmakta; doğruluk, samimiyet ve içten

davranışları çıkarcılık olarak nitelendirmekte bu nedenle de herkesi çıkarcı görmektedir. Sinizm ise bu tutumlar üzerine yoğunlaşan bir düşünce sistemidir (Karcıoğlu, Naktiyok, 2015: 21-22). Çalışanlar sinik tutumlarını ifade etmek için iğneleyici mizahi bir dil kullanabilir; örgütlerin amaçları ile alay edebilirler. Hatta bu kimi zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlara dahi dönüşebilir (Dean vd., 1998: 346).

Örgütsel sinizm bir tutum değişkeni olarak üç boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. Bunlar; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlardır. Bilişsel boyut; örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı içerirken; duyuşsal boyut, olumsuz duygusal tepkileri ifade etmektedir. Davranışsal boyutta ise, kişinin örgütü küçümseyici negatif tavır ve davranışları içermektedir (Dean vd., 1998: 345-347).

Bilişsel sinizmde, sinik kişiler örgüt içerisindeki görev ve eylemlerin; adalet, dürüstlük ve samimiyetten uzak olduğuna inanmaktadır. Çünkü onlara göre bu eylemlerin altında gizli nedenler yatmaktadır. Her ne kadar yönetim görev ve eylemlere yönelik mantıklı gerekçeler sunsa dahi sinik kişiler bunları kabul etmekte güçlük çekmektedir (Dean vd., 1998: 346; Brandes, Das, 2006: 237-240).

Duyuşsal sinizmde ise bireyler örgütlerini tarafsız bir gözle görememektedir. Bu boyutun temelinde güçlü duygusal tepkimeler bulunmaktadır. Izard (1978) bu temel duyguları; ilgi-heyecan, sevinç-neşe, şaşırma-ürkme, sıkıntı-acı, öfke-hırs, nefret-tiksinme, küçümseme-hor görme, korku-dehşet ile utanç-aşağılama olmak üzere 9 kategoride toplamıştır. Dean ve arkadaşlarına (1998) göre ise örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu bu duyguların bazılarının bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Sinik tutuma sahip bireyler örgütlerine karşı bıkma, usanma, örgütü aşağılama ve hatta ondan nefret etme özelliği göstermektedir. Bu sebeple sinik kişiler incelendiğinde bireylerin örgütlerine karşı yoğun fakat olumsuz duygular beslediği görülmektedir. Ayrıca olumsuz duyguların yanı sıra yine bu kişiler örgüt içerisinde diğerlerine oranla daha bilgili ve üstün sezgilere sahip olduklarını iddia etmektedir (Dean vd., 1998: 346; Brandes, Das, 2006: 237-240).

Örgütsel sinizmin önemli boyutu olarak düşünülen davranışsal sinizmde ise sinik tutuma sahip kişiler örgütlerine karşı olumsuz ve küçümseyici davranışlar sergilemektedir. Söz konusu kişiler örgütlerine yönelik güçlü eleştiriler yöneltmekte; iğneleyici, alaycı söz ve davranışlarıyla örgütü hedef almaktadırlar (Dean vd., 1998: 346; Brandes, Das, 2006: 237-240).

Örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmalar genellikle Beklenti Kuramı, Atfetme Kuramı, Tutum Kuramı, Sosyal Değişim Kuramı, Duygusal Olaylar Kuramı ve Sosyal Güdülenme Kuramına dayanmaktadır (Kalağan, Güzeller, 2010: 84). Kavramsal çerçevesini belirlemek amacıyla ilgili yazın incelendiğinde pek çok araştırmacının sinizmi farklı yönleriyle ele aldığı görülmektedir. Sinizm hem küresel hem de özel bir nitelik taşıyacak şekilde bir kişilik özelliği, bir inanç, bir duygu biçimi şeklinde farklı perspektiflerde tanımlanmaktadır. Özellikle günümüze gelindikçe konuya ilişkin farklı çalışmalarda benzer yapılar görünse de kavramsal çerçevenin farklılaştığı dikkat çekmektedir (Andersson, 1996: 1395-1418; Scott, Zweig, 2008). Örneğin sinik tutumları belirlemeye yönelik yapılan çalışmalardan biri Goldner ve arkadaşlarına aittir. Goldner

vd., sinik bilgiyi tanımlayarak nedenlerini ve sonuçlarını tartışmışlardır. Onlara göre "sinik bilgi"; mevcut otoritenin geçerliliğinin sürdürülmesi veya kurumsal yapının korunması gibi amaçlara hizmet eden örgütün prosedür ve hareketlerinin üyeleri tarafından inkâr edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Goldner vd., 1977: 539-551).

Sinizm üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu yapının çeşitli türlerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Kanter ve Mirvis'e göre ise sinizm kişisel bir özelliktir (Mirvis, Kanter, 1989: 379-380). Çünkü onlara göre insanın doğasında her daim biraz bencillik ve kurnazlık vardır. Bu tip özelliğe sahip kişilerle karşılaşanlar yüksek beklentilerinin olması ve beklentilerin karşılanmaması halinde hayal kırıklıkları yaşamakta; kendilerine göre şüpheci, yönetimi dikkate almayan bir tutum geliştirmektedirler. Bu davranışlar aynı zamanda sinizmin öncülleri arasında yer almaktadır. Sinizm türleri arasında; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, örgütsel değişim sinizmi, mesleki sinizm ve çalışmamızın da konusu olan işgören sinizmi yer almaktadır (Andersson, 1996; Abraham, 2000: 269-292; Wanous vd., 2000: 132-153.).

Andersson ise sinizmi çalışan merkezli bir bakış açısıyla ele almıştır. Ona göre sinizm; çalışanların işyerine, işletmeye, yöneticiye ya da kurallara karşı yaşadıkları hayal kırıklığı, güvensizlik ve olumsuz duygularla biçimlendirdikleri negatif bir tutumdur (Andersson, 1996: 1395). Andersson'un Bateman ile gerçekleştirdiği bir diğer çalışmada ise, çalışan sinizmi senaryo tabanlı bir deney ile ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmada, işyerinde ortaya çıkan sinizmin neden ve sonuçlarına yönelik yedi hipotez test edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, yüksek yönetici tazminatları, zayıf örgütsel performans, ani işten çıkarmalar gibi bazı faktörlerin beyaz yakalı işçilerde sinizme neden olduğu tespit edilmiştir (Andersson, Bateman, 1997: 449).

İlgili yazındaki çalışmalar incelendiğinde örgütsel sinizmi etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Aşırı stres, yetersiz sosyal destek, artan örgütsel zorluklar, iletişim yetersizlikleri, aşırı iş yükü, rol çatışması, düşük otonomi, girişken olmaktan duyulan korku, üst yönetimin güvenilirliği ve maaşları, zayıf örgütsel performans veya işten çıkarmalar bu faktörlerden bazılarıdır (Koçoğlu, 2014: 27).

Sinizm; örgütsel değişim karşısında çalışanların direnç göstermesi gibi olumsuz çıktılara neden olurken, çalışanlar arasında iş arkadaşlarının verdiği desteğin azalması ile ortaya çıkabilecek hayal kırıklığı veya umutsuzluk gibi olumsuz duygulara yol açmakta; iş memnuniyeti ve motivasyonlarını azaltmaktadır (Koçoğlu, 2014: 27). Yine yapılan çalışmalar göstermektedir ki sinik tutuma sahip çalışanlar örgütlerine güvenmemekte (Akın, 2015: 175-189; Karcıoğlu, Naktiyok: 2015) ve örgüte olan bağlılıkları zayıflamaktadır (Türköz vd., 2013: 285-302; Yavuz, Bedük, 2016: 301-313). Örgütsel sinizm sayılanlar dışında; işe ilgisizlik, güvensizlik, şüphe, diğer çalışanları küçümseme, örgüt içi çatışma; işe devamsızlık, işgücü devir oranında ve istifa sayılarında artış gibi pek çok olumsuz duruma neden olurken (Andersson, 1996; Andersson, Bateman, 1997; Dean vd., 1998); çalışanların sağlık problemleri yaşamasına ve tükenmişliğe dahi yol açabilmektedir (Maslach vd., 2001: 397-422). Ayrıca kimi çalışmalar sinizm ile kişinin kendine duyduğu özsaygısının azalması arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Guastello vd., 1992: 37-48; Fleming, 2005: 539-551).

1.2. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma; kişinin "çevreden *uzaklaşmasını, toplum içerisindeki diğer insanlara ve özellikle kendisine yabancılık hissetmesi"ni* ifade etmektedir (Kızılçelik, Erjem, 1994: 451). Yabancılaşma psikolojik bir süreçtir ve kişilik parçalanmasının neden olduğu kimlik kaybı ile kendini göstermektedir (Ünsar, 2011: 262-263). Kavramın sanayileşmenin bir ürünü olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir (Aygün vd. 2014). Özellikle makineleşmenin etkisiyle sanayi toplumlarında sıklıkla görülmeye başlayan yabancılaşma olgusu bireyin kendisiyle, çevresiyle ve hatta dünyayla olan ilişkilerini olumsuz etkilemektedir (Kızılçelik, Erjem, 1994: 451; Mustafa E. Erkal, 1997: 314).

Yabancılaşma daha çok klasik sosyolojide irdelenmiş yaygın bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Seeman, 1959: 783) ve sosyoloji literatüründe dört temel kullanımı bulunmaktadır. Bunların ilki işe yabancılaşma iken, ikincisi bireylerarası yabancılaşmadır. Üçüncü ve dördüncü sırada sosyo-kültürel yabancılaşma ve politik-ekonomik yabancılaşma yer almaktadır (Ünsar ve Karahan, 2011: 362-363). Yukarıdaki açıklamalara ek olarak kavram çağdaş çalışmalarda da belirgin bir yere sahiptir (Seeman, 1959: 783).

Yabancılaşmaya yönelik yapılan ilk çalışmalar Marx'a değin uzanmaktadır (Kızılçelik, Erjem, 1994: 451). Marx'a göre yabancılaşma kişiyi; kendisine, iç doğasına, insanlığına, çevresine ve toplum içerisindeki diğer insanlara karşı soyutlamasına neden olan eylemdir. Ayrıca Marx; yabancılaşmayı "nesneleşme"den farklı tutmaktadır ve toplumsal koşulların bir sonucu olarak ortaya çıktığını savunmaktadır (Marx, 2000: 11).

Kişinin sosyal ve kültürel çevresine olan uyumunun ve kontrolünün azalması sonucu, bireysel olarak kendisinden, değerlerinden, sosyal oluşum ve organizasyonlardan uzaklaşmaktadır. Bu uzaklaşma davranışı, yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır (Şimşek vd., 2006: 569-576.). Diğer bir ifadeyle işine yabancılaşan kişi işine karşı hissizleşmekte; örgütteki rolüne olan bağlılığı azalmaktadır. Yabancılaşma aynı zamanda bıkkınlık, itaatsizlik, duygusal ve psikolojik gerileme gibi benzer kavramlarla da ifade edilmektedir (Hirschfeld, Feild, 2000: 790.).

Blauner ise Marx'ın düşüncelerinden hareketle işçilerin yabancılaşma tutumlarını güçsüzlük, anlamsızlaşma, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma biçiminde incelemiştir. Fordist ve Taylorist modele göre ise işe yabancılaşmayı artıran en önemli faktör düşük güvendir (Giddens, 2012: 816-836). Özetle kişi işyerindeki ürün ve onun süreçleri üzerindeki kontrolünü kaybetmekte; sonucunda ise kendini ifade etmekte zorlanmaktadır (Aygün vd., 2014: 2). İşe yabancılaşmaya yol açan faktörler arasında aşırı bürokrasi, örgüt yapısı, monoton çalışma, denetim, işbölümü, teknolojiye odaklanma, çatışma, çalışanların işten duydukları memnuniyetsizlik, tükenmişlik, stres, örgütsel bağlılığın eksik olması gibi nedenler yer almaktadır (Turan, Parsak, 2011, 3-5; Koçoğlu, 2014: 28). Belirtileri ise kişiden kişiye değişmektedir. Ortak belirtileri arasında; ilgisizlik, soğuma ve geri çekilme, herhangi bir şeye derinden bağlanamama, bütünleşememe, ilişkilerin kopukluğu, izole olma gibi durumlar yer almaktadır (Aygün vd., 2014: 3). Sonuçları ise; ürün kalitesi, işbirliği, motivasyon, örgütsel bağlılık ve aidiyet duygusunda

azalma, çalışanlarda kendini işe yaramaz hissetme duygusunun ortaya çıkışı, işi sabote etme, iş pozisyonlarında değişim, çalışanlar arasında ayrışmaların, iş stresinin ve etik olmayan faaliyetlerin artışı, tükenmişlik hissi, çok yemek yeme ya da iştahsızlık, uyku bozuklukları, zihinsel deformasyon ve/veya psikosomatik sağlık sorunları (ruhsal temelli fiziksel hastalıklar) şeklinde ortaya çıkmaktadır (Turan, Parsak, 2011: 5-6; Koçoğlu, 2014: 28-30; Aygün vd., 2014: 3).

Seeman (1959), işe yabancılaşmaya yönelik yaptığı çalışmada yabancılaşmanın beş boyutuna dikkat çekmektedir. Bu boyutlar; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, kendine yabancılaşma ve topluma yabancılaşma (soyutlanma)dır.

Güçsüzlük hissi, Marksist görüşe dayanmakla birlikte endüstri ilişkilerinin yabancılaşmış yönleriyle ilgilenmiştir. Marx yabancılaşma kavramını insanın insana olan yabancılaşması ve insanın bir mala (nesneye/ürüne) dönüşmesi olarak tanımlamıştır (Seeman, 1959: 784).

Anlamsızlık boyutunda ise, çalışanın karar vermede zorlandığı, inanması gerektiği yerlerde belirsizlik yaşadığı ve asgari anlam standartlarını yakalayamadığı zamanlarda yüksek oranda işe yabancılaşmasından bahsedilmektedir (Seeman, 1959: 786). Çalışan belirli bir inanca karşı hareket etmenin sonuçlarını güvenle tahmin edemediğinden, bireysel kararlarını alternatifler arasından seçemez durume gelmektedir.

Kuralsızlık boyutu ise Durkheim'ın "Anomi" tanımından yola çıkarak oluşturulmuştur. Durkheim anomisi bize dinin sağladığı geleneksel ahlaki denetleme ve ölçülerin, modern zamanda parçalandığını ve modern zaman insanının kendi gündelik yaşamının anlamdan yoksun olduğu duygusuna itmesini anlatmaktadır (Akt.Giddens, 2012: 49-50). Anomik düşünce toplumsal davranış kalıplarının yıkıldığı veya eskisi kadar etkin olmadığı durumlarda ortaya çıkan bir ruh halidir. Literatürde anomi fikri yabancılaşma kavramının ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir (Seeman, 1959: 787).

Topluma yabancılaşma; yabancılaşmanın dördüncü boyutunu oluşturmaktadır. Toplumdan ve var olduğu kültürden kopuk hale gelme durumudur. Topluma yabancılaşma bir sosyal uyum sorunu değildir. Baskın hedef ve standartlardan yabancılaşmayı gösterir (Seeman, 1959: 788-789).

Kendine yabancılaşma ise, yabancılaşmanın son boyutunu oluşturmaktadır. Kişinin hareketlerinin kendi başına bir tatmin kaynağı olmasından çok kendi dışındaki tatminler için aracı durumunu almasıdır (Seeman, 1967: 273-276).

Örgütlerde yabancılaşmaya çevresel ve örgütsel olmak üzere iki temel etmenin sebep olduğu düşünülmektedir. Çevresel etmenleri daha çok; ekonomik yapı, politik-hukuki yapı, sanayileşme-kentleşme, toplumsal ve kültürel yapı, teknolojik yapı, sendikal örgütlenmeler ve kitle iletişim araçları oluştururken, örgütsel etmenleri ise; yönetim tarzı, örgüt büyüklüğü, üretim biçimi, bilgi akışı, grup özellikleri, geçmiş olaylar ve deneyimler, modüler ilişkiler, iş bölümü, çalışma koşullarının yanı sıra inanç ve tutumlar oluşturmaktadır (Şimşek vd., 2006: 576-577).

Açıklamalardan hareketle işine yabancılaşan kişinin işi ile kurduğu bağ zayıflamakta ve kişi çalışmak istememektedir (Kaya, Serçeoğlu, 2013: 320).

1.3. Çalışanların Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Tutumları Arasındaki İlişki

İlgili yazın incelendiğinde örgütsel sinizm-işe yabancılaşma ilişkisinin incelendiği pek çok çalışmaya rastlatılmaktadır. Özellikle sosyal bilimlerin pozitivist bir yaklaşımla ele alındığı modern yönetim anlayışı bağlamında düşünüldüğünde değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin olduğu ve bu doğrusallığın insanların tutum ve davranışlarının tahmin edilmesi yönünde önemli bir ipucu ya da kolaylık sağladığı söylenebilir (Sözen, Basım, 2017). Konuya sosyal mübadele kuramı (Blau, 1964) bağlamında bakıldığında ise olumsuz bir tutum değişkeni olan örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların yine olumsuz bir tutum olan işe yabancılaşma tutumuna sahi olacakları beklenmektedir. Başka bir anlatımla bu iki değişken arasındaki ilişkinin pozitif yönde olacağı ilgili teori ve doğrusallık bakış açısı ile öngörülmektedir.

Her ne kadar yukarıdaki teorik açıklamalar yeterli gibi gözükse de ilgili yazındaki görgül çalışmaların sonuçlarının bu doğrultudaki araştırma motivasyonunu güçlendireceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırma ile ilgili olduğu düşünülen ilgili yazındaki bazı çalışmalardan aşağıda kısaca bahsedilecektir.

Yıldız ve arkadaşlarının (2013) ortaokullarda görevli 202 öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma tutumları arasında anlamlı düzeyde yüksek bir ilişki saptanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre katılımcıların bilişsel sinizm düzeylerindeki artış ile duygusal ve davranışsal sinizm düzeyleri paralellik göstermekte buna bağlı olarak işe yabancılaşma tutumları da artış göstermektedir. Benzer şekilde Koçoğlu (2014), iş stresi ve işe yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada örgütsel sinizmi moderatör değişken olarak ele almış; katılımcıların işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm tutumlarının örgüt içinde sahip oldukları kıdeme göre farklılaştığını saptamıştır. İstanbul'da faaliyet gösteren bir devlet hastanesindeki hemşireler üzerinde yapılan bu çalışmada sinizm ve işe yabancılaşma arasında güçlü ve pozitif yönde bir ilişki bulgulanmıştır.

Diğer yandan Yıldız ve Şaylıkay (2014); banka çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile yabancılaşmanın anlamsızlık ve izolasyon boyutu arasında anlamlı bir ilişki saptarken; duygusal boyutu ile yabancılaşmanın "kendine yabancılaşma" boyutu arasında bir başka pozitif anlamlı ilişki bulgulamışlardır. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunun ise yine yabancılaşmanın "kendine yabancılaşma" boyutu üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Çalışma sonunda genel olarak örgütsel sinizmin çalışanların işe yabancılaşmasında önemli rol oynadığı tespit edilmiştir.

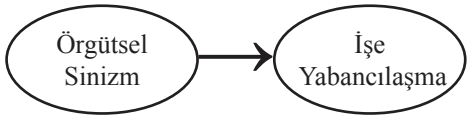
Akpolat ve Oğuz (2015) ise öğretmenler üzerinde yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri örgütsel güçsüzlük boyutunda gerçekleşirken, örgütsel performansı en çok düşüren faktörün örgütsel sinizm olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca araştırmanın sonuçlarına göre yaş ve kıdem değişkenleri ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Çivilidağ (2015) ise örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi üniversitelerde çalışan öğretim elemanları üzerinde incelemiştir. Araştırmada örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasında pozitif ve orta derecede anlamlı bir ilişki bulgulamıştır. Aynı zamanda kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre işe yabancılaşma tutumları güçsüzleşme alt boyutu açısından daha anlamlı bulunmuştur.

Kökalan ve Anaş'ın (2016) İstanbul'da eğitim-öğretim faaliyeti gösteren 7 Vakıf Üniversitesi'nde örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik yapmış oldukları araştırma sinizm düzeyleri yüksek çalışanların, işlerine karşı yabancılaşma düzeylerinin de yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların işe karşı yabancılaşma düzeyini en çok duyuşsal sinizmin etkilediği bunu da sırasıyla bilişsel ve davranışsal sinizmin takip ettiği saptanmıştır.

Gerek teorik açıklamalar gerekse yukarıdaki görgül araştırmaların sonuçlarından hareketle otelcilik sektörünün emek yoğun bir sektör olduğu ve bu sektördeki çalışanların pozitif ya da negatif algı, tutum ve davranışlarının işletme performansı açısından son derece önemli olduğu düşüncesine binaen bu çalışmada örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma değişkenleri arasında pozitif bir ilişki olabileceği öngörülmektedir.

Şekil 1. Kavramsal Model



2. METODOLOJİ

Araştırma kapsamında toplanan veriler SPSS 21.0 veri analiz programı ile analiz edilmiş olup frekans analizi ve ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler ile birlikte açıklayıcı faktör analizi ve Pearson korelasyon analizi sonuçları sunulmuştur.

2.1. Araştırmanın Amacı

İstanbul Beyoğlu ilçesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanlarının örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma tutum düzeylerinin belirlenmesi ve bu iki tutum arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanının evrenini İstanbul'daki farklı departmanlarda çalışan otel sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Beyoğlu ilçesindeki beş yıldızlı otellerdeki farklı departmanlarda çalışan 148 otel çalışanı oluşturmaktadır. Fakat hemen her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da kendi içerisinde kısıtları bulunmaktadır. Zaman, maliyet ve emek sınırlılığı nedeniyle örneklem sayısında istenilen düzeye ulaşılamamıştır. Bu nedenle çalışmada geniş boyutlu genellemeler yapmaktan kaçınılmıştır.

2.3. Ölçekler

Araştırmada veri toplama amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu oluşturulurken daha önce yapılmış olan çalışmalar irdelenmiştir. Soru formu; çalışanların iş ortamlarında sinik bir tutum geliştirip geliştirmediği ve işe yabancılaşmanın sinik tutumun nedeni mi yoksa sonucu mu olduğunun saptanmasına yönelik hazırlanmıştır. Araştırmada Dean, Brandes ve Dharwadkar'ın 1999 yılında geliştirdiği Karacaoğlu ve İnce'nin de Türkçe formunu oluşturarak güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasını yaptığı "Örgütsel Sinizm" ölçeği ile Tekin (2012)'nin doktora tezinde Seeman'e ait işe yabancılaşma çalışmalarını temel kabul ettiği ölçek çalışmamıza uyarlanarak kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach's Alpha (1951) (α) değeri .889'dur. Saptanan değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Yabancılaşma ölçeğinin Cronbach's Alpha (α) değeri ise .940 olarak bulgulanmıştır. Elde edilen değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmada, üç bölümden oluşan bir anketten yararlanılmıştır. Anketin ilk bölümündeki sorular çalışanların demografik özelliklerine yönelik sorulardır. İkinci bölümdeki sorular "örgütsel sinizm"e yönelik sorulardan; üçüncü ve son bölümdeki sorular ise "işe yabancılaşma" tutumlarını ölçmeye yönelik sorulardan meydana gelmektedir. Anket 44 sorudan oluşmaktadır. Anketteki sorular bilgi içerikli ve kategorik sorulardır. Anket soruları beşli Likert tipi ölçek şeklinde hazırlanmıştır. Cevaplar katılımcılar tarafından "kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum" biçiminde kodlanmıştır.

2.4. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H2: Örgütsel sinizmin alt boyutu olan *bilişsel sinizm* ile işe yabancılaşma tutumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

$H2_a$: Örgütsel sinizmin alt boyutu olan *bilişsel sinizm* ile işe yabancılaşmanın *güçsüzlük* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

$H2_b$: Bilişsel sinizm ile işe yabancılaşmanın *anlamsızlık* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

$H2_c$:Bilişsel sinizm ile işe yabancılaşmanın *kuralsızlaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

$H2_d$: *Bilişsel sinizm* ile işe yabancılaşmanın *kendine yabancılaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

$H2_e$: *Bilişsel sinizm* ile işe yabancılaşmanın *topluma yabancılaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3: Örgütsel sinizmin alt boyutu olan *duyuşsal sinizm* ile işe yabancılaşma tutumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3$_a$: Örgütsel sinizmin alt boyutu olan *duyuşsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *güçsüzlük* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3$_b$: *Duyuşsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *anlamsızlık* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3$_c$: *Duyuşsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *kuralsızlaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3$_d$: *Duyuşsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *kendine yabancılaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3$_e$: *Duyuşsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *topluma yabancılaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4: Örgütsel sinizmin alt boyutu olan *davranışsal sinizm* ile işe yabancılaşma tutumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4$_a$:Örgütsel sinizmin alt boyutu olan *davranışsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *güçsüzlük* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4$_b$:*Davranışsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *anlamsızlık* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4$_c$:*Davranışsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *kuralsızlaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4$_d$:*Davranışsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *kendine yabancılaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4$_e$:*Davranışsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *topluma yabancılaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H5: Örgütsel sinizm işe yabancılaşmanın istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısıdır.

3. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelenmiş; katılımcıların %68,2 oranında erkek olduğu ve 47 kadın çalışanın anketi cevapladığı görülmüştür. Tablo 1'de görüldüğü üzere çalışmaya katılanların %29,1' i "41 ve üzeri" yaş aralığında yoğunlaşmaktadır. Çalışmaya katılanların %25,7'sinin lise mezunu olduğu yine

katılımcıların %43,9'unun aylık gelirinin "1501-2500 tl" aralığında değiştiği görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	47	31.8
	Erkek	101	68.2
Medeni Durum	Evli	93	62.8
	Bekar	55	37.2
Yaş	18-25	16	10.8
	26-30	19	12.8
	31-35	42	28.4
	36-40	28	18.9
	41 ve üzeri	43	29.1
Öğrenim Durumu	İlköğretim	31	20.9
	Lise	38	25.7
	Önlisans	32	21.6
	Lisans	34	23.0
	Lisansüstü	13	8.8
Çalıştığı Departman	Servis(restoran-bar)	10	6.8
	Mutfak	4	2.7
	Resepsiyon	32	21.6
	Kat hizmetleri	26	17.6
	İdari birimler	44	29.7
	Diğer	32	21.6
Aylık gelir (TL)	0-1500	19	12.8
	1501-2500	65	43.9
	2501-3500	35	23.6
	3501-4500	13	8.8
	4501 ve üzeri	16	10.8
Mevcut İşletmedeki Çalışma Süresi	1 yıldan az	25	16.9
	1-3 yıl	49	33.1
	4-6 yıl	24	16.2
	7-9 yıl	10	6.8
	10 yıl ve üzeri	40	27.0
TOPLAM KATILIMCI		**148**	**100**

Ankete katılanların çalıştıkları departmanlar incelendiğinde %29.7 oranında idari birimlerde yoğunlaştığı gözlemlenmiştir. Departman bazında en az katılımın ise "mutfak ve servis" grubuna ait personel oldukları saptanmıştır.

Katılımcıların mevcut işletmedeki çalışma sürelerine bakıldığında büyük oranda "1-3 yıl" arası kıdeme sahip oldukları belirlenmiştir. Katılımcılardan 10 kişi ise "7-9 yıl" arası kıdeme sahip olduklarını belirtmiştir.

3.2. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırma kapsamında yapılan açıklayıcı faktör analiz sonuçları göstermektedir ki altı faktörün dâhil edilmiş olduğu faktör analizindeki örneklem yeterliliği istenilen düzeyin üzerindedir (KMO=.908; Barlett's Test of Sphericity= 3288.431(351) ($p<0.001$ Hair vd., 2010). Diğer yandan tüm soruların faktör analizine dâhil edildiğinde öz değeri 1'den büyük 6 faktörün ortaya çıktığı gözlenmektedir. Burada işe yabancılaşmanın alt boyutlarından "güçsüzlük" ve "anlamsızlık" boyutlarına ait sorular faklı faktörlere dağıldığından ve yeterli faktör yüküne sahip olmamalarından dolayı analiz dışında tutulmuştur. Bu faktörlerin hep birlikte açıklamış oldukları açıklanan toplam varyans %74.99 bulunmuştur. Buna göre örgütsel sinizmin alt boyutu olan duyuşsal sinizm, açıklanan varyansın %16.07'sini; davranışsal sinizm %9.79'unu; bilişsel sinizm ise %9.43'ünü açıklamaktadır. İşe yabancılaşmanın alt boyutu olan kuralsızlaşma ise açıklanan varyansın %15.37'sini açıklarken bu oran kendine yabancılaşma alt boyutunda %13.21 olmaktadır. Son olarak topluma yabancılaşma alt boyutu ise açıklanan varyansın %11.10'unu açıkladığı görülmektedir. Bu açıklamalar ışığında değişkenlerin yapı geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir. Açıklayıcı Faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu

		Bileşenler					
İfadeler		1	2	3	4	5	6
duy7	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim.	.895					
duy8	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşarım.	.877					
duy9	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.	.875					
duy6	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.	.769					
kural24	Gerektiğinde kurallara uymayabileceğime inanıyorum.		.866				
kural27	Başarılı olabilmek için bazen kuralların dışına çıkılması gerektiğini düşünüyorum.		.780				
kural23	Önemli amaçlara ulaşabilmek için gerekirse kurallar göz ardı edilebilir.		.757				
kural25	İşler görüldükten sonra kurallara uyulup uyulmadığı çok önemli değildir.		.741				
kural26	İşletmede bulunan birçok kuralın beni kısıtladığını düşünüyorum.		.669				
kenyab32	Yaptığım işin, bana hayata kendimi kanıtlama fırsatı vermediğini düşünüyorum.			.723			
kenyab33	Yaptığım işin beni ifade etmediğini düşünüyorum.			.720			

kenyab37	Gelecekten beklentilerim ile içinde bulunduğum koşulların uyuşmadığını düşünüyorum.			.694			
kenyab35	Daha iyi yaşamak için çalışan değil de sadece çalışmak için yaşayan birine dönüştüğümü düşünüyorum.			.551			
kenyab34	Yaptığım iş ile yaşam tarzımın uyuşmadığını düşünüyorum.			.548			
kenyab36	Hayattan beklentilerimin sürekli değiştiğini fark ediyorum.			.525			
topyab30	Çevremdeki insanların yanında kendimi yalnız hissediyorum.				.781		
topyab29	Kendimi çevremdeki insan topluluğunun bir parçası olarak göremiyorum.				.727		
topyab28	Çevremdeki insanlara kendimi yabancı gibi hissediyorum.				.716		
topyab31	Çevremdeki insanların çok önem verdiği şeylerin benim için o kadar da önemli olmadığını düşünüyorum.				.529		
dav13	Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					.786	
dav10	Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler konusunda yakınırım.					.632	
dav12	Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					.628	
dav11	Çalıştığım işletmeden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					.562	
blş4	Çalıştığım işletmede, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.						.726
blş5	Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.						.716
blş2	Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.						.666
blş3	Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.						.649
Cronbach's Alpha Katsayısı		.944	.912	.888	.898	.834	.777
Açıklanan Varyans (%)		16.073	15.378	13.213	11.103	9.795	9.433
Açıklanan Toplam Varyans (%)		74.99					
KMO = .908, Barlett's Test of Sphericity= 3288.431(351) p<0.001. Rotasyona 6 iterasyonda ulaşılmıştır.							
Duy: Duyuşsal Sinizim, **Kural:**Kuralsızlaşma, **Kenyab:**Kendine Yabancılaşma, **Topyab:**Kendine Yabancılaşma, **Dav:**Davranışsal Sinizim, **Blş:**Bilişsel Sinizm,							

3.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkisinin yönü ve şiddeti hesaplanmaktadır. Tablo 3'te örgütsel sinizm alt boyutları ile işe yabancılaşma alt

boyutları arasındaki ilişkiler görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre her iki ölçeğe ait alt boyutlar arasında ve ölçeklerin kendi alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

BOYUTLAR	Ort.	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Örgütsel Sinizm(Tüm Boyutlar)	2,30	,78	1							
2.Bilişsel Sinizm	2,45	,81	,766▫▫	1						
3.Duyuşsal Sinizm	1,88	1,01	,789▫▫	,404▫▫	1					
4.Davranışsal Sinizm	2,57	1,08	,847▫▫	,525▫▫	,467▫▫	1				
5.İşe Yabancılaşma (Tüm Boyutlar)	2,52	,96	,812▫▫	,613▫▫	,610▫▫	,723▫▫	1			
6.Kuralsızlaşma	2,60	1,16	,655▫▫	,484▫▫	,511▫▫	,574▫▫	,863▫▫	1		
7.Kendine Yabancılaşma	2,60	1,05	,739▫▫	,588▫▫	,528▫▫	,662▫▫	,910▫▫	,643▫▫	1	
8.Topluma Yabancılaşma	2,29	1,07	,756▫▫	,542▫▫	,583▫▫	,681▫▫	,855▫▫	,603▫▫	,718▫▫	1

N:148; **p<0,01; parantez içerisindeki değerler cronbach alpha katsayısıdır.

Tablo3'e göre, örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma tutumu arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki (r=,812) bulunmaktadır. Beş yıldızlı otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça işe yabancılaşma tutumları da artmaktadır.

Örgütsel sinizm ve bu ölçeğin alt boyutlarından "bilişsel sinizm" ile (r=,766); "duyuşsal sinizm" alt boyutu ile (r=,789); "davranışsal sinizm" ile (r=,847) arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İşe yabancılaşma tutumu ve aynı ölçeğe ait alt boyutlar arasında "kuralsızlaşma" ile (r=,863); "kendine yabancılaşma" ile (r=,910); "topluma yabancılaşma" ile (r=,855) yüksek düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır.

Örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini test etmeye yönelik yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Sinizim →İşe Yabancılaşma İlişkisi Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Değişken	Std. Edilmiş Katsayılar	t	Sig.	Çoklu Doğrusallık İstatistikleri	
		□			Tolerans	VIF
1	(Sabit)		-.560	.576		
	Örgütsel Sinizm	.756	13.944	.000***	1.000	1.000
R^2=.57; F=194.440; p<.001; Durbin-Watson: 1.574						

a. *p<0.05; *** p<.001

b. Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma

c. Bağımsız Değişkenler: Sinizm

Tablo 4'ten görüleceği üzere örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasındaki nedensel ilişkiyi inceleyen basit doğrusal regresyon analiz modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=1944.440, p<001). Bireysel anlamlılık testlerine bakıldığında ise örgütsel sinizmin e yabancılaşma üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yöndedir (□=.756; t=13.944.595; p<0.001). Modelin açıklama gücüne bakıldığında ise örgütsel sinizmin işe yabancılaşma değişkenindeki varyansın %57'sini açıkladığı gözlenmiştir. Buna göre örgütsel sinizmin işe yabancılaşmanın istatistiksel açıdan anlamlı ve önemli bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. Bu açıklamalar doğrultusunda H5 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 5: Hipotez Test Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H1:Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır	Desteklendi
H2:Örgütsel sinizmin alt boyutu olan *bilişsel sinizm* ile işe yabancılaşma tutumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi
$H2_a$:Örgütsel sinizmin alt boyutu olan *bilişsel sinizm* ile işe yabancılaşmanın *güçsüzlük* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklenmedi
$H2_b$:Bilişsel sinizm ile işe yabancılaşmanın *anlamsızlık* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklenmedi
$H2_c$:Bilişsel sinizm ile işe yabancılaşmanın *kuralsızlaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi
$H2_d$:*Bilişsel sinizm* ile işe yabancılaşmanın *kendine yabancılaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi
$H2_e$:*Bilişsel sinizm* ile işe yabancılaşmanın *topluma yabancılaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi
H3:Örgütsel sinizmin alt boyutu olan *duyuşsal sinizm* ile işe yabancılaşma tutumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi

H3$_a$:Örgütsel sinizmin alt boyutu olan *duyuşsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *güçsüzlük* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklenmedi
H3$_b$:*Duyuşsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *anlamsızlık* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklenmedi
H3$_c$:*Duyuşsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *kuralsızlaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi
H3$_d$:*Duyuşsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *kendine yabancılaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi
H3$_e$:*Duyuşsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *topluma yabancılaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi
H4:Örgütsel sinizmin alt boyutu olan *davranışsal sinizm* ile işe yabancılaşma tutumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi
H4$_a$:Örgütsel sinizmin alt boyutu olan *davranışsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *güçsüzlük* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklenmedi
H4$_b$:*Davranışsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *anlamsızlık* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklenmedi
H4$_c$:*Davranışsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *kuralsızlaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi
H4$_d$:*Davranışsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *kendine yabancılaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi
H4$_e$:*Davranışsal sinizm* ile işe yabancılaşmanın *topluma yabancılaşma* alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Desteklendi
H5: Örgütsel sinizm işe yabancılaşmanın istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısıdır.	Desteklendi

4.SONUÇ VE ÖNERİLER

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için en önemli üretim faktörlerinden biri insan kaynağıdır. Teknoloji ne kadar gelişirse gelişsin ürünlerin özellikleri birbirine yaklaşmakta işletmelerin kar elde etmesini sağlayan belirleyiciler ise çalışanlar olmaktadır. Başka bir ifadeyle beşeri sermaye olarak da ifade edilen emek faktörü işletmelerin kolay taklit edilemeyen, taklit edilmesi oldukça maliyetli olan ve işletmelere rekabet üstünlüğü sağlama da önemli bir avantaj sağlayan temel (çekirdek) yeteneklerden biridir (Ülgen, Mirze, 2010). Söz konusu durum özellikle emek yoğun olan bir sektör özelliği taşıyan otel işletmeleri için hayati önem taşımaktadır. Bu bağlamda otelcilik sektöründeki çalışanların işlerine yabancılaşmalarına sebep olabilecek olumsuz tutumların keşfedilmesi hem işe yabancılaşmayı engelleme ve önleme faaliyetlerine yön verecek hem de mevcut işe yabancılaşma tutumuna sahip çalışanların fak edilmesi ve bu tutumlarını minimize etme faaliyetleri açısından önem arz etmektedir. Bu çalışma, beş yıldızlı otel çalışanlarının örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma tutumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Çalışma sonucunda araştırmaya katılan çalışanların örgütsel sinizm ve işe

yabancılaşma tutumlarının alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında iki tutuma ait alt boyutlar arasındaki ilişkileri ifade eden hipotezler oluşturulmuş ve test edilmiştir. Buna göre, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel duyuşsal ve davranışsal sinizm ile işe yabancılaşmanın kuralsızlaşma, kendine yabancılaşma ve topluma yabancılaşma alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu bağlamda elde edilen bulgular literatürdeki çalışmalar ile tutarlılık göstermektedir (Altay, Dedeoğlu, 2016; Kökalan, Anaş, 2016: 97-109; Akpolat, Oğuz, 2015: 947-971; Çivilidağ, 2015: 259-286; Aslan, Eren, 2014: 268-276; Yıldız, Şaylıkay, 2014: 622-627; Yıldız vd., 2013: 1253-1284). Başka bir ifadeyle olumsuz bir tutum değişkeni olan sinik çalışanların işe yabancılaşma sergileme yönünde yüksek düzeyde eğilimli oldukları, işe yabancılaşma ile örgütsel sinizmin birbirileri ile pozitif ilişkide olan iki olumsuz değişken oldukları söylenebilir. Bu bağlamda yapılan regresyon analizi sonuçları da örgütsel sinizmin işe yabancılaşmanın istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğunu desteklemektedir. Araştırmanın tümdengelim'ci bir mantıkla dizayn edildiği hatırlanıldığında Sosyal Mübadele Teorisi (Blau, 1964)'ne dayanan araştırma modeline ilişkin bulguların ilgili teoriyi desteklediği söylenebilir.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, araştırma örneklemi bağlamında ve ampirik bulgular ışığı altında, örgütsel sinizm tutumuna sahip çalışanların işlerine yabancılaştıkları söylenebilir. İşe yabancılaşmanın düşük performans, yıkıcı sapkın işyeri davranışları, işten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışı, düşük iş tatmini, düşük verimlilik gibi faktörler ile yakından ilişkili olduğu düşünüldüğünde, bu tutumun öncülü olan sinizm tutumunu en aza indirgeyecek örgütsel adalet algısının yükseltilmesi, etkili performans değerlendirme uygulamaları, çalışanların kararlara katılımlarının sağlanması, yüksek örgütsek destek algısı, yüksek lider-üye etkileşimi, monotonluk ve aşırı uzmanlaşmayı minimize edecek iş tasarımı uygulamaları ve optimal kontrol ve denetleme uygulamalarının sağlanması gibi uygulamaları örgütün de biçimsel yapısı göz önüne alınarak değerlendirilmesi önerilmektedir. Bu bağlamda örgütlerin maliyet ve kayıpları oldukça yüksek olan işe yabancılaşma tutumuna sahip çalışanların bu tutumlarını minimize edecek önlem ve yönetsel uygulamaları devreye sokması çalışan kaynaklı verimlilik ve etkinlik politikaları açısından önem arz etmektedir.

Gelecekte yapılacak saha çalışmalarına ışık tutması açısından, konuyla ilgilenen araştırmacılar farklı algı veya davranış değişkenleri ile söz konusu tutumları ilişkilendirerek bu tutumların neden veya sonuçları belirlemeleri ve farklı çözüm önerileri geliştirmeleri tavsiye edilmektedir. Çalışmanın yalnızca iki tutum arasındaki ilişkiyi incelemesi ve neden sonuçlarıyla ilgili ipucu vermemesi araştırmamızın sınırını oluşturmaktadır. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise yapılan araştırmanın kesitsel (cross sectional) bir araştırma olmasıdır. Başka bir söylemle zamanın belirli bir anındaki fotoğraf niteliğindeki bu araştırmanın değişkenler arası nedensel ilişkileri test ya da tespit yönünde bir iddiası yoktur. Belirtilen sınırlılıkların aşılması adına bu araştırmanın bir benzerinin boylamsal (longitudinal) araştırma dizaynında test edilmesi gelecek araştırmacılara önerilmektedir. Bunlara ek olarak otelcilik sektörü çalışanları üzerinde yapılan bu araştırmanın sonuçları İstanbul'un Beyoğlu ilçesindeki 148 otel çalışanın görüşleri ile sınırlıdır. Dolayısıyla araştırma sonuçlarının geniş örneklem kitleleri ve diğer sektör çalışanları açısından bir genelleme iddiası yoktur. Bu bağlamda gelecek araştırmacıların farklı meslek ve

sektörlerden kişilerin dahil edilmiş olduğu örneklemler üzerinde araştırmalar yapması gelecek araştırmacılara önerilmektedir.

Çalışma hayatına yönelik olarak ise yöneticilere iş ortamında özellikle örgütsel bağlılığın artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması ve örgüt ikliminin oluşturulması, çalışanlar arası iş birliği ve güvenin sağlanması tavsiye edilmektedir. Yine örgütsel adaletin sağlanması ile örgütsel sinizmin azalacağı tahmin edilmektedir. Özellikle çalışanlara ilişkin alınacak kararlarda onların fikrine danışılması ve ortak kararlar alınması ile çalışanların örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma tutumlarının ters yönlü etkileneceği düşünülmektedir. Bahsi geçen konularda saha çalışmaları yapılması konuyla ilgilenen araştırmacılara da ışık tutacaktır.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Genetic, Social and General Psychology Monographs,* Aug 2000, 126(3), Hospital Premium Collection, 269-292.

Akın, U. (2015). "Okullarda Örgütsel Sinizm ve Güven İlişkisinin İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma", *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 40(181), 175-189.

Akpolat, T., Oğuz, E. (2015). "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.

Altay, H., Dedeoğlu, B.B. (2016). "Alienation in The Relationship of Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Antakya Tourism Sector Employees Sample", *International Congress of Management Economy And Policy,* 26-27 Kasım 2016, İstanbul.

Andersson, L.M. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework", *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.

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

Aslan, Ş., Eren, Ş. (2014). "The Effect Of Cynicism and The Organizational Cynicism on Alienation", The Clute Institute International Academic Conference**,** Munich, Germany.

Aygün, T., Yıldız, B., Yıldız, H. (2014). "Sağlık Çalışanlarında Yabancılaşma: Laboratuvar Çalışanları Örneği", 8. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, 10-12 Eylül 2014, Lefke Avrupa Üniversitesi-KKTC.

Blau, P. M. (1964). Social exchange theory. Retrieved September, 3, 2007.k

Brandes, P., Das, D. (2006). *Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications*, Employee Health, Coping and Methodologies (Edt. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster), New York: JAI Press, 233-266.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

Çivilidağ, A. (2015). "Öğretim Elemanlarında Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Yaşam Doyumunun Aracı Rolü", İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 17(4), 259-286.

Dean, J.W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). "Organizational Cynicism", *Academy of Management Review***,** 23(2), 341-352.

Erdoğan, P., Bedük, A. (2013). "Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi***,** 3(6), 17-36.

Erkal, M.E., Baloğlu, B., Baloğlu, F. (1997). *Ansiklopedik Sosyoloji Sözlüğü*, Der Yayınları, İstanbul.

Fleming, P. (2005). "Workers' Playtime? Boundaries and Cynicism in a 'Culture of Fun' Program", *The Journal of Applied Behavioral Science***,** 42(4) 539-551.

Giddens, A. (2012). *Sosyoloji* (edit: Cemal Güzel), Kırmızı Yayınları, İstanbul.

Goldner, F., Ritti, R., Ference, T. (1977). "The Production of Cynical Knowledge in Organizations", *American Sociological Review***,** 42(4), 539-551.

Guastello, S.J., Rieke, M.L., Guastello, D.D., Billings, S.W. (1992). "A Study of Cynicism, Personality, and Work Values", *Journal of Psychology***,** 126(1), 37-48.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J. ve Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*, 7, Pearson Upper Saddle River, NJ.

Hirschfeld, R.R., Feild, H.S. (2000). "Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of A General Commitment to Work", *Journal of Organizational Behavior***,** 21, 789-800.

Izard, C.E. (1978). *Human Emotions*, (2nd printing) New York, Plenum.

Kalağan, G., Güzeller, C.O. (2010). "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi" *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.

Kalağan, G. (2009). "*Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki",* Akdeniz Üniversitesin Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

Karacaoğlu, K., İnce, F. (2012). "Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği*", Business and Economics Research Journal*, 3(3) 77-92.

Karcıoğlu, M.S., Naktiyok, A. (2015). "Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma", *AKÜ İİBF Dergisi***,** 17(1), 19-34.

Kaya, U., Serçeoğlu, N. (2013). "Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", Çalışma ve Toplum Dergisi**,** 1, 311-345.

Kızılçelik, S., Erjem, Y. (1994). *Açıklamalı Sosyoloji Terimler Sözlüğü*, Atilla Kitabevi, Ankara.

Koçoğlu, M. (2014). "Cynicism as a Mediator of Relations Between Job Stress and Work Alienation A Study from A Developing Country-Turkey", *Global Business and Management Research: An International Journal***,** 6(1), 24-36.

Kökalan, Ö., Anaş, K. (2016). "Çalışanların Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi: Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Çalışma", *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 9(2), 97-109.

Marx, K. (2000). *Yabancılaşma* (Der.Barışta Erdost), Sol Yayınları, Ankara.

Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). "Job Burnout", *Annual Review of Psychology***,** Vol:52, 397–422.

Mirvis, P.H., Kanter, D.L. (1989). "Combatting Cynicism in The Workplace", *National Productivity Review,* 8(4), 377-394.

Scott, K.A., Zweig, D. (2008). "Dispositional Predictors of Organizational Cynicism", *ASAC (Paper presented at the annual conference of the Administrative Sciences Association of Canada),* Halifax, Nova Scotia, Canada.

Seeman, M. (1959). "On The Meaning of Alienation", *American Sociological Review*, 24, 783-791.

Seeman, M. (1967). "On The Personel Consequences Of Alienation in Work" *American Sociological Review***,** 32, 273-285.

Sözen, C., & Basım, H. N. (2017). Örgüt Kuramları, Beta Yayınları, 4. Baskı, İstanbul.

Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T., Fettahlıoğlu, T. (2006), "Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-585.

Tekin Ö.A. (2012). *"Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama"* Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı Yayımlanmamış Doktora Tezi

Turan, M., Parsak, G. (2011). "Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(2), 1-20.

Türköz, T., Polat, M., Coşar, S. (2013). "Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü", *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.

Ülgen, H. M. Kadri. S.(2010). İşletmelerde Stratejik Yönetim. Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul.

Ünsar, A.S., Karahan, D. (2011). "Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Eğilimine Etkisini

Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 15(21), 361-378.

Wanous, J.P., Reichers, A.E., Austin, J.T. (2000). "Cynicism About Organizational Change", *Group & Organization Management,* 25(2), 132-153.

Yavuz, A., Bedük, A. (2016). "Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 35, 301-313.

Yıldız, B. (2016). "Hizmetkâr Liderlik Algısının Lider-Üye Etkileşimi Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi KAÜİİBFD,* 7(14), 499-517.

Yıldız, K., Akgün, N., Yıldız, S. (2013). "İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki", *The Journal of Academic Social Science Studies,* 6(6), 1253-1284.

Yıldız, S., Şaylıkay, M., Yıldız, S. (2014). "The Effect of Organizational Cynicism on Alienation", *2nd World Conference on Business, Economics, and Management WCBEM 2013 Social and Behavioral Sciences,* 109, 622-627.

Copyright of Journal of Administrative Sciences / Yonetim Bilimleri Dergisi is the property of Journal of Administrative Sciences / Yonetim Bilimleri Dergisi and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.