



**ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM
İLİŞKİSİNİN BELİRLENMESİ:
KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA**

Ali DOĞANTEKİN

(Yüksek Lisans Tezi)

Eskişehir, 2016

**ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM
İLİŞKİSİNİN BELİRLENMESİ: KONAKLAMA
İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA**

ALİ DOĞANTEKİN

T.C.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eskişehir

2016

T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ali DOĞANTEKİN tarafından hazırlanan “Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Sinizm İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” başlıklı bu çalışma 16.06.2016 tarihinde Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddesi uyarınca yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, Jürimiz tarafından Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan Doç. Dr. Yaşar SARI
Akademik Ünvanı ve Adı Soyadı
(Danışman)

Üye Doç. Dr. Cihan SEÇİLMİŞ
Akademik Ünvanı ve Adı Soyadı

Üye Yrd. Doç. Dr. Alev DÜNDAR ARIKAN
Akademik Ünvanı ve Adı Soyadı

ONAY

.../ .../ 2016

Prof. Dr. Hasan Hüseyin ADALIOĞLU

Enstitü Müdürü

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi hükümlerine göre hazırlandığını; bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla taranmasını kabul ettiğimi ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim. Yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması halinde ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Ali DOĞANTEKİN

ÖZET

ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİNİN BELİRLENMESİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA

DOĞANTEKİN, ALİ

Yüksek Lisans Tezi-2016

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Yaşar SARI

Bu araştırmanın amacı; İstanbul ilindeki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarının algıladıkları örgütsel etik iklim ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemektir. İstanbul ilinin evren olarak seçilme nedeni; gelen turist sayısı, turistik yatak kapasitesi ve birden fazla turistik faaliyete ev sahipliği yapması bakımından Türkiye'nin önemli turizm destinasyonlarından biri olmasıdır. Ayrıca konaklama işletmeleri arasından dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinin seçilmiş olması söz konusu bu işletmelerin, turizm sektöründeki diğer konaklama işletmelerine nazaran daha profesyonel yönetim, yönetici ve çalışanlara sahip olmalarıdır. Dolayısıyla bu destinasyondaki konaklama işletmeleri çalışanlarından elde edilecek bilgilerin, araştırmanın nihai amacına ulaşması anlamında en uygun verileri sağlayacağı düşünülmüştür. Bu çalışmada, veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket tekniği ile söz konusu konaklama işletmelerinde aktif olarak çalışmakta olan 391 çalışandan elde edilen veriler güncel SPSS (Statistical Program For Social Sciences) paket programı ile analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmada sırayla frekans-yüzde, güvenilirlik, faktör, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analizler sonucunda; örgütsel etik iklim ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca regresyon analizi sonucunda; örgütsel sinizmdeki değişimin yaklaşık %10'unun etik iklim tarafından açıklanabileceği tespit edilmiştir.

ABSTRACT

DETERMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL CYNICISM: A CASE STUDY IN ACCOMMODATION ESTABLISHMENTS

DOĞANTEKİN, ALİ

Master Degree - 2016

Department of Tourism Management

Adviser: Assoc. Prof. Dr. Yaşar SARI

The aim of this research is to determine the relationships between the levels of perceived organizational ethical climate and organizational cynicism of employees employed at four and five star hospitality establishments in İstanbul. The reason why İstanbul was selected as the focus of this study is that it is one of Turkey's most important tourism destinations with regards to touristic total bed amount and hosting multiple tourist activities. Moreover, because four and five star hospitality establishments have more professional management practices, administrators and employees than other hospitality establishments in the tourism sector, these four and five star hospitality establishments were selected as the sample out of the target hospitality establishments. Thereby, it has been considered that the information obtained from employees of hospitality establishments in this destination would provide the most appropriate means for achieving the ultimate objectives of this research. In this study, questionnaire technique was used to collect data. The data that were collected from 391 employees of four and five star hospitality establishments in İstanbul were analysed by using SPSS (Statistical Program For Social Sciences). In this study, frequency-percent, the reliability, factor, correlation, and regression analyses were respectively carried out. As a result of this analysis; it was found that there has been a negative and statistically significant relationship

between organizational cynicism and organizational ethical climate. In addition, according to the result of regression analysis; it was identified that approximately 10% of the variation in organizational cynicism can be explained by the ethical climate.



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
EK LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
ÖNSÖZ.....	xv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM

1.1 ÖRGÜT VE ÖRGÜT İKLİMİ.....	3
1.2 ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLİŞKİSİ.....	4
1.3 ÖRGÜT İKLİMİNİN BİR ALT BOYUTU OLARAK ETİK İKLİM KAVRAMI.....	7
1.4 ETİK İKLİMİN TÜRLERİ.....	8
1.4.1 Teorik Etik İklim Türleri.....	9
1.4.2 Uygulamalı Etik İklim Türleri.....	11
1.5 ETİK İKLİMİN BOYUTLARI.....	13
1.5.1 Başkalarının iyiliğini isteme.....	14
1.5.2 Kanunlar ve kodlar.....	14
1.5.3 Kurallar.....	15
1.5.4 Araçsallık.....	15
1.5.5 Bağımsızlık.....	16
1.6 ETİK İKLİMİN BELİRLEYİCİLERİ.....	16

1.7 ETİK İKLİMİN SONUÇLARI.....	17
1.8 ETİK İKLİMLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	18

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM

2.1 SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMLARI.....	22
2.2 ÖRGÜTSEL SİNİZM TÜRLERİ	24
2.2.1 Kişilik Sinizmi	24
2.2.2 Çalışan Sinizmi	24
2.2.3 Mesleki Sinizm	25
2.2.4 Örgütsel Değişim Sinizmi.....	25
2.2.5 Toplumsal Sinizm	26
2.3 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMSAL TEMELLERİ	26
2.3.1 Beklenti Kuramı.....	26
2.3.2 Tutum Kuramı.....	28
2.3.3 Duygusal Olaylar Kuramı	28
2.3.4 Atfetme Kuramı	28
2.3.5 Sosyal Güdülenme Kuramı	29
2.3.6 Sosyal Değişim Kuramı	30
2.4 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN NEDENLERİ	30
2.5 ÖRGÜTSEL SİNİZMİ ETKİLEYEN UNSURLAR.....	31
2.6 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ALT BOYUTLARI.....	34
2.6.1 Bilişsel Boyut.....	34
2.6.2 Duyuşsal Boyut.....	34
2.6.3 Davranışsal Boyut.....	35
2.7 ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ

3.1 ARAŞTIRMANIN KONUSU	38
3.2 ARAŞTIRMANIN AMACI.....	38
3.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	39
3.4 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	40
3.4.1 Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	40
3.4.2 Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	45
3.4.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	46
3.4.4 Veri Toplama Aracı	47
3.4.5 Verilerin Analizi	48
3.4.6 Güvenilirlik Analizleri ve Sonuçları	48
3.4.7 Faktör Analizi ve Sonuçları	49
3.5 BULGULAR.....	54
3.5.1 Normal Dağılım Testine İlişkin Bulgular	54
3.5.2 Katılımcıların Kişisel Özelliklerine Yönelik Bulgular	54
3.5.3 Değişkenler Arası Korelasyon Analizine Yönelik Bulgular.....	57
3.5.4 Etik İklim ile Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	60
SONUÇ VE TARTIŞMA	62
KAYNAKÇA.....	69
EK LİSTESİ.....	83

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Etik İklim Matrisi	9
Tablo 2: Etik İklimin Alt Boyutları.....	13
Tablo 3: Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirliklerine İlişkin Bulgular	49
Tablo 4: Etik İklim Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Bulguları	50
Tablo 5: Örgütsel Sinizm Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Bulguları.....	53
Tablo 6: Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler	54
Tablo 7: Katılımcıların Kişisel Özelliklerine Yönelik Bulgular	55
Tablo 8: Ortalamalar, Standart Hatalar ve Korelasyon Değerleri.....	59
Tablo 9: Etik İklim İle Örgütsel Sinizm İlişkinine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	60

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1: Basitleştirilmiş Beklenti Modeli..... 27
- Şekil 2: Araştırmanın Modeli 45



EK LİSTESİ

EK 1: Türkçe Anket Formu.....83



KISALTMALAR LİSTESİ

TDK : Türk Dil Kurumu

TÜROFED: Türkiye Otelciler Federasyonu

ED : Editör



ÖNSÖZ

Çalışmanın konusunun belirlendiği günden itibaren bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşarak, bana yol gösteren, tezimi yazdığım sürece hiçbir koşulda benden desteğini esirgemeyen danışmanım Doç. Dr. Yaşar SARI'ya sonsuz minnet ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Değerli zamanlarını ayırarak tez jürime katılma nezaketini gösteren ve katkı sağlayan hocalarım Doç. Dr. Cihan SEÇİLMİŞ'e ve Yrd. Doç. Dr. Alev DÜNDAR ARIKAN'a çok teşekkür ederim.

Çalışmamın her aşamasında beni motive eden Yrd. Doç. Dr. Ebru ARSLANER ve Arş. Gör. Cansev ÖZDEMİR hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Aynı yolda ilerlerken yanımda olan arkadaşlarım Ahmet ASLAN'a ve İlker KILIÇ'a teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak, bugüne kadar her konuda kararım ne olursa olsun beni destekleyen ve beni bugünlere getiren aileme sonsuz minnet ve şükran duygularımı sunarım.

Ali DOĞANTEKİN

GİRİŞ

Etik kavramı, bireylerin uygun veya uygun olmayan tutumlarının tespit edilmesine dair yıllarca sürmüş tartışmaların bir sonucudur. Söz konusu tartışmalar sonucunda meydana gelen birikimler, zaman içerisinde değişerek etik ismini almıştır. Etik konusu, bireylerin davranış ve eylemlerinin altında yatan sebepleri ve bu sebeplere dair araştırmaları kapsamaktadır (Uçkun, Uçkun ve Latif, 2004: 10).

Etik, birey davranışlarının nedenlerini araştırması nedeniyle örgüt içerisindeki çalışanın davranışlarını anlama noktasında da önemlidir. Örgütsel etik, örgütün hem mali performansını ve halkın genel düşüncesini hem de çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkileyebilir (Çevirgen ve Üngören, 2009: 274). Dolayısıyla etik konusu, işletmelerin yaşamlarını sürdürebilmesi ve devamlılığını sağlaması noktasında oldukça önemlidir. Ayrıca işletmenin en önemli paydaşı olan çalışanların, kendi örgütlerine yönelik olumsuz tutum ve davranışlarının azaltılması bağlamında da önemli bir rol üstlenebilir.

Etik konusuna yönelik araştırmaların birçoğu gelişmiş ülkelerde yapılması nedeniyle elde edilen sonuçların gelişmekte olan ülkelere genelleştirilmesi yerinde olmayacaktır. Gelişmekte olan ülkeler, globalleşme yolunda olmaları nedeniyle bu ülkelerde etik konusunun ayrıca araştırılması daha doğru olacaktır. Yakın zamanda bu tür araştırmalar, nicelik olarak artmasına karşın, henüz yeterli seviyede olduğu söylenemez (Doğan ve Kılıç, 2014: 270).

Bilgiye erişmenin basitleştiği, teknolojiye olağanüstü gelişmelerin meydana geldiği bir çevrede işletmeler, yoğun ve devamlı değişen bir rekabet ortamında faaliyetlerini yürütmek zorundadırlar. İşletmelerin devamlılığı olan bir başarı göstermeleri, kendilerini ötekilerden ayıran değerlerin farkına varmalarıyla meydana gelebilir. Bu değerlerin gerek oluşmasını gerekse sürekliliğini sağlamak, çalışanları etik tutumlara yönelten etik bir ortamın oluşturulmasıyla gerçekleşebilir (Eren ve Hayatoğlu, 2011: 110).

Konaklama işletmelerinin yaşamlarını sürdürebilmelerinin ve işletme olarak büyüyelebilmelerinin arkasındaki esas kuvvetin insan unsuru olduğu söylenebilir.

Ayrıca fiziksel unsurların rakip işletmeler tarafından kısa zamanda kopyalanabildiği iş çevresinde, işletmelerin süreklilik arz eden rekabet avantajı yakalaması, elinde bulundurduğu beşeri kaynağı etkin kullanabilmesine bağlıdır (Öğüt ve Kaplan, 2011: 192).

Bu kapsamda bu araştırmanın, konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütlerine yönelik olumsuz tutumlarının en aza indirgenmesi adına faydalı öneriler sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca literatür taraması sonucunda etik iklim ile örgütsel sinizmi birlikte inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu noktada araştırmanın, literatürdeki bu boşluğun doldurulmasına katkıda bulunacağı öngörülmektedir. Söz konusu bilgiler ışığında araştırmanın ana amacı; algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Örgütsel etik ikliminin alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi araştırmanın alt amacını oluşturmaktadır.

Araştırma, üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; örgüt, örgüt kültürü, örgüt iklimi, etik ve örgütsel etik iklim kavramlarına dair bilgilere ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Ayrıca bahsi geçen kavramlarla ilgili yapılan akademik çalışmalar ve sonuçlarına da değinilmiştir.

İkinci bölümde; sinizm ve örgütsel sinizm kavramları üzerinde durulmuş, bu kavramlara yönelik akademik çalışmalara ve sonuçları yine bu bölümde yer verilmiştir.

Araştırma yönteminin yer aldığı üçüncü bölümde; araştırmanın konusu, amacı, önemi, modeli ve hipotezleri ifade edilmiştir. Bunlara ek olarak araştırma sırasında birincil verilerin elde edilmesi amacıyla kullanılan ölçeklerin geliştirilmesi ile ilgili bilgilere ayrıntılı olarak değinilmiştir. Yine bu bölümde katılımcılardan elde edilen veriler araştırmanın amacına uygun olarak analiz edilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla frekans dağılımları, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla korelasyon ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini saptamak için ise regresyon analizleri yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM

1.1 ÖRGÜT VE ÖRGÜT İKLİMİ

Modern toplumların sahip oldukları örgütlerin insan hayatına çok büyük etkileri vardır. Gerek seçimle gerekse zorunlulukla olsun insanlar örgütlerden büyük ölçüde maddi, kültürel ve sosyal tatmin sağlamaktadırlar. Söz konusu modern örgütler hastaneleri, üniversiteleri, fabrikaları vb. kapsamaktadır. Bu ve benzeri örgütler, insanların varoluşunu neredeyse her açıdan etkilemektedir. Örgütlerin var olma nedeni incelendiğinde ise birey olarak bir insan kapasitesinin ötesinde olan amaçlara ulaşmak için örgütlerin oluşturulduğu görülmektedir (Bedeian ve Zammuto, 1991: 6).

Genç (2005: 34) örgütü, belirli bir amacı gerçekleştirmek için bilinçli bir şekilde meydana getirilmiş ve bir düzen içerisinde işleyen toplumsal birim olarak ifade etmektedir. Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, (2004: 7)'ye göre örgüt, iki ya da daha fazla bireyin otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde birleşerek oluşturduğu belirli amaç ve görevleri olan ve bunları ortaya koymak için maddi ve manevi kabiliyet, bilgi, beceri, gücün vb. bilinçli olarak paylaşıldığı hareketli ve açık sosyal sistem veya toplumsal birimdir. Örgüt kavramı TDK tarafından “*Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat*” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 11 Aralık 2015). Diğer bir tanımda örgüt kavramı, ortak bir çaba harcayarak bir işin üstesinden gelmek için birleşen ve her birinin faaliyet bütünü içinde belirli vazife, sorumluluk ve yetkileri bulunan bireyler ya da gruplar arasındaki ilişkileri sembolize eden yapı olduğu ifade edilmektedir (Akat, Budak ve Budak, 1994: 156). Schein (1976: 11)'a göre örgüt; “*iş bölümü, fonksiyonların belirlenmesi, yetki ile sorumluluğun basamaklaştırılması yoluyla, açıkça belirlenmiş, ortak bir amacın gerçekleştirilmesi*

için belli sayıdaki kişilerin faaliyetlerinin akılcı bir biçimde koordine edilmesini ifade eder.”

İklim (climate) kelimesi, etimolojik açıdan incelendiğinde kökeni Yunancaya dayanmakta ve “eğilim” anlamına gelmektedir. İklim terimi, ısı ve basınç gibi fiziksel olayları ifade etmenin yanı sıra örgütün parçası olan bireylerin iç çevreyi nasıl algıladıklarını da ifade eder. Kısacası bu terim psikolojik bir anlam da taşımaktadır (Gilmer 1971’den aktaran Karcıoğlu, 2001: 268).

Örgüt iklimi kavramı ise, 1930’lu yılların son dönemlerinden beri araştırılmaktadır. Söz konusu araştırmalar, davranışı insan ve çevrenin bir fonksiyonu olarak gören K. Lewin’in “Alan Teorisi”ne ve sosyal psikoloji perspektifine dayanmakta ve çevre değişkenlerini açıklama noktasına yoğunlaşmaktadırlar (Aydoğan, 2004: 211). Örgütsel iklim, bilişsel süreçleri ve davranışları anlamak için araştırma yapan ve birey üzerine odaklanan psikolojik bir yaklaşım olarak kavramsallaştırılmaktadır (Davidson, 2003: 206). Örgütsel iklim, belirli bir örgüt ya da örgütün alt sistemleri hakkında algılanabilir bir takım öznitelikleri ifade eder ve bu durum, örgüt veya örgütün alt sistemlerinin, kendi üyeleri ve çevresinden kaynaklanabilir (Hellriegel ve Slocum, 1974: 256). Diğer bir tanıma göre ise örgüt iklimi, “*örgütü başka örgütlerden ayırarak ona belli bir kimlik kazandıran, örgütteki personel tarafından algılanan ve onların davranışları üzerinde etkide bulunan bireysel, örgütsel ve çevresel nitelikteki özellikler bütünüdür*” şeklinde ifade edilmektedir (Arslan, 2004: 204).

1.2 ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLİŞKİSİ

Kültür, örgütleri çevreleyen toplumsal çevre şartlarının en önemli unsurlarından birisi olması nedeniyle örgütlerin hayatta kalmalarını ve gelişimlerini büyük oranda etkilemektedir. Bu bağlamda, örgüt kültürünün daha iyi anlaşılabilmesi için kültür kavramına açıklık getirmekte fayda vardır (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004: 11).

Bir kavram olarak kültürün köklü ve karmaşık bir tarihi olmuştur. Antropologlar, kültürü toplumların tarih boyunca geliştirdikleri gelenek ve görenek anlamında kullanmışlardır (Schein, 2010: 13). Kültür sözcüğünün Latince “colere” ya da “cultura” kelimelerinden türetildiği ve klasik Latin dilinde “ekip-biçmek”, “bakmak” veya “yetiştirmek” anlamına geldiği iddia edilmektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003: 27). Türk Dil Kurumu ise kültürü “*Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü*” olarak tanımlamıştır (Türk Dil Kurumu, 12 Aralık 2015). Yönetim ve organizasyon alanyazınında ise, kültür kavramı, örgütün kendi etrafındaki insanların geliştirdikleri normlar ve uygulamaları açıklamak için ya da örgütün benimsenen inanç ve değerlerini ifade etmek için kullanılmaktadır (Schein, 2010: 13). Kültür ve iklim birbirleriyle ilişkili olan iki kavramdır. Fakat iklim kavramı kültüre nazaran daha yüzeysel iken, kültür ise daha derinliği olan bir kavramdır. Ayrıca iklim kavramı kültürle kıyaslandığında daha somuttur. Bu yüzden yürütülecek olan araştırmalarda örgütsel iklimin ölçülmesinin nispeten daha kolay olduğu söylenebilir. İklim kavramının, bir örgütteki davranışsal beklentiler ve ödül yapısının yanı sıra örgütteki prosedür, politika, uygulama ve rutinlerle de alakalı olduğunu söylemek mümkündür (Şişman, 2002: 156).

Kültür ve iklim kavramları ayrı bilim, teori ve metodolojilerden gelmesine rağmen bu iki kavram arasında kesin bir farktan söz etmek mümkün değildir. Bununla birlikte; iklim, örgütle ilgili genel algılamalardan, kültür ise çalışanlarca dile getirilen varsayımlardan meydana geldiği ayrıca iklimin, örgüt kültürünün sınırlı bir alanını içerdiği söylenebilir (Aydoğan, 2004: 212-213).

Örgütsel kültür, yönetim uygulamalarının yanı sıra örgüt teorisi konusunda yapılan çalışmaların temel konularından biridir. Bunun nedeni olarak; kültürel boyutun örgütsel yaşam açısından merkezi bir noktada olmasıdır (Alvesson, 2002:1). Örgütsel kültür kavramı, literatürde ilk kez “Administrative Science Quarterly” isimli dergide Pettigrew’in “On Studying Organizational Cultures” başlıklı makalesinde ortaya konmuştur (Pettigrew, 1979).

Örgüt kültürü, toplum kültürünün bir alt kültürü niteliğindedir. Bu nedenle; örgüt kültürü, örgütü oluşturan bireylerin tutumlarını şekillendiren davranış ve değerler, normlar, inançlar ile alışkanlıklar sistemi şeklinde tanımlanabilir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 219). Örgütsel veya kurumsal kültür, açıkça oluşmamış fakat örgüt içindeki insanların davranışlarını ve işlerin yapılaş tarzlarını şekillendiren değerler, normlar, inançlar, tutumlar ve varsayımların yansımasıdır. Değerler, insanların ve örgütlerin nasıl davranması konusunda neyin önemli olduğuna inanılan şeyi ifade ederler (Armstrong, 2006: 303). Başka bir görüşe göre; örgütsel kültür, bir örgütün üyelerini diğer örgütten ayıran ortak düşünsel programdır (Hofstede 1991'den aktaran Hofstede, 1998: 478). Barney (1986: 657) ise örgütsel kültürü, tipik olarak bir firmanın kendi işlerini yürütme tarzını tanımlayan değerler, inançlar, varsayımlar ve sembollerin karmaşık bir dizisi olarak ifade etmektedir. Örgüt kültürünü konu edinen araştırmalar çoğunlukla antropoloji ve sosyolojiye dayanmaktayken, iklim üzerine yapılan araştırmaların kaynağını psikoloji ve sosyal-psikoloji oluşturmaktadır. Bazı araştırmacılar kültür kavramını psiko-dinamik yönden ele almış olmalarına rağmen örgüt kültürünü bu açıdan inceleyen araştırma azdır (Şişman, 2002: 156).

Örgüt kültürü ile kıyaslandığında örgüt ikliminin daha kısa süreli olduğu söylenebilir. Şöyle ki; örgüt iklimi, çoğunlukla kalıcı bir özelliğe sahip olmayıp kısmen kısa zaman dilimlerinde değişiklikler gösterebilir. Yine de işyerindeki hava, çalışanların motivasyonunu etkilediği için örgütün başarısını da büyük ölçüde etkileyebilir. Yani kötü bir iklimden örgüt olumsuz etkilenebilir (Dinçer, 2003: 339).

Moran ve Volkwein (1992: 42) iklim ve kültürü iki açıdan ilişkilendirmiştir. Birincisi bu kavramlar, örgütsel sosyal yapının boyutları, örgütsel dışavurumsallık ve örgütsel iletişimin birleşenleri olarak birbirleri ile örtüşmektedir. İklim, çalışanların deneysel olarak daha gözlemlenebilir davranışsal ve tutumsal karakterlerini göstermektedir. Diğer taraftan kültür ise, daha çok örgütün örtük özelliklerini ifade etmektedir. Söz konusu örtük özellikler, örgüt üyelerinin dışarıdan doğrudan gözlemlenemeyen ortak amaç ve değerlerini kapsamaktadır. İkinci olarak, iklim ve kültür, örgütün yaşam süresi boyunca oluşan değerleri ve anlamlarını bir bütün haline getiren örgüt kültürünün, örgütsel iklimi meydana getiren uygulama ve

tutumların belirlenmesindeki etkileriyle benzerlik göstermektedir. Dolayısıyla kültür, örgüt ikliminde ortaya çıkan rutin davranışların kaynağıdır (Moran ve Volkwein, 1992: 42-43).

1.3 ÖRGÜT İKLİMİNİN BİR ALT BOYUTU OLARAK ETİK İKLİM KAVRAMI

İngilizce terimler olan “ethics” ve “morality” sırayla Yunanca ve Latince de aynı kelimelerin çevirileridir. Fakat her iki kelime, İngilizceye kısmen farklı şekilde tercüme edilmektedir. “Ethics” sözcüğü köken olarak Yunanca karakter anlamına gelen “ethikos” ve “ethos” kelimelerinden türetilmiştir. “Morality” sözcüğü ise Latince bir sözcük olan ve karakter, gelenek ya da alışkanlık anlamına gelen kökü “mores” sözcüğüne dayanan “moralitas” kelimesinden gelmektedir (Rhode 2006’dan aktaran Chandler 2009: 70). Etik, temelde birey eyleminin diğerleri üzerindeki etkisi ile ilgilidir (Zhu, May ve Avolio, 2004: 17). “Etik kavramı, *“davranışları ve ahlaki yargıları yönlendiren kurallar, bireysel davranışlara yerleşen ahlaki prensipler ve standartlar sistemi olarak tanımlanabilir”* (Kozak ve Nergiz 2009: 32). Diğer bir tanıma göre ise etik, insanların oluşturduğu gerek kişisel gerekse toplumsal ilişkilerin esaslarını meydana getiren değer ve kuralların doğruluğunu veya yanlışlığını ahlaki açıdan inceleyen felsefi bir disiplin olarak ifade edilmiştir (Uçkun, Uçkun ve Latif, 2004: 9).

Dilimizde “Etik” kelimesi bazen “Ahlak” ile aynı anlamda kullanılmakta olsa da aslında etik; ahlaki, sistematik bir şekilde inceleyen felsefi bir daldır. Etik, ahlaka dair çeşitli sorular sormakla birlikte bu sorulara cevap aramakta ve ahlak sorunlarını sistematik bir şekilde irdelemektedir (Uysal, 2008: 72). Ahlak; yanlış ve doğru, iyi ve kötü, erdem ve kusur, eyleme dönüştürülen davranışlar ve bu davranışların sonuçlarını değerlendirme ile ilişkilidir. Etik (ahlak felsefesi) ise, ahlaki inceleyen bir felsefe dalı olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte sahip olunan ahlak kavramlarını ve ahlaki yargıları inceleyen etik, benimsenen ahlaki davranışların altında yatan yargıları incelemektedir (Nuttall, 1997: 15). Uçkun, Uçkun ve Latif (2004: 10) de bunu destekler nitelikte; etiğin konusunun insan tutum ve hareketlerinin asıl

sebepleri ve bunlara dönük çalışmalardan oluştuğunu belirtmişlerdir. İşletme alanyazını açısından ele alındığında, etik kavramının kural ve politikalara dayalı tutumları açıkladığı, ahlakın ise, duygusal ve değerlerle bağıntılı bir kavram olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle iş hayatında etik, analizler, prensipler ve standartlara dayalı yargılamaları incelerken ahlak terimi, değerler ve özellikleri kapsamaktadır (Kozak ve Nergiz, 2009: 34).

Örgütsel açıdan incelendiğinde ise etik, bir örgütteki insanların genellikle neyin doğru neyin yanlış olup olmadığına ilişkin kararları nasıl verdikleri ile ilgilidir (Victor ve Cullen, 1988: 102). Cullen, Victor ve Stephens (1989: 51) etik iklimi, etiği yönetme tarzı olarak ifade etmişler ve etik iklimin, örgütsel kültürün bir bileşeni olduğunu vurgulamışlardır. Örgütün etik iklimi, ilk olarak hangi konuların örgüt üyeleri tarafından etik olarak düşünülmesini, ikinci olarak da örgüt üyelerinin bu konuları tartma, anlama ve çözümlenmelerinde kullandıkları kriterlerin belirlenmesi bağlamında yardımcı olmaktadır. Etik iklim, örgüt üyelerine sorunları değerlendirmede ve alternatifleri göz önünde bulundurmada yardımcı olurken, iş yerinde kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışların belirlenmesinde de örgüt üyelerine rehberlik etmektedir (Barnett ve Schubert, 2002: 281). Etik iklim, çalışanlara örgüt içindeki etiksel sorunların tespit edilmesinde yardımcı olmaktadır. Diğer bir deyişle etik iklim; çalışanların, şartları değerlendirme ve teşhis etmesinde algısal bir merceğe görevi üstlenmektedir (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003: 129). Algılanan etik iklim ise, örgüt üyelerine “Hangi konular etik içeriğe sahiptir?”, “Uygun karar kriterleri nelerdir?”, “Örgüt açısından doğru alternatif nedir?” ve “Ne yapmalıyım?” gibi soruların cevaplamasında yardımcı olur (Barnett ve Vaicys, 2000: 352).

1.4 ETİK İKLİMİN TÜRLERİ

Victor ve Cullen (1988)'ın gerçekleştirdikleri çalışmalarında, etik iklimin çok boyutlu olduğunu belirtmekle birlikte, örgütlerin farklı etik iklim tiplerine sahip olabileceğini ve örgütlerdeki etik iklimin mevki, görev süresi ve bir çalışma grubunun üyesi olma durumuna göre değişiklik gösterebileceğini vurgulamışlardır.

Ayrıca örgüt içerisinde oluşan etik iklim türünden birinin daha baskın olabileceği de ifade edilmektedir.

1.4.1 Teorik Etik İklim Türleri

Tablo 1’de de görüleceği üzere, etik iklimin iki boyutlu teorik tipolojisi bulunmaktadır. Birinci boyut, örgütsel karar vermede kullanılan etik kriterleri temsil etmektedir. İkinci boyut ise, etiksel kararlarda simge veya referans (referent) olarak kullanılan analiz odaklarını ifade etmektedir. Bu iki boyutlu çapraz tablo sonucunda, dokuz teorik etik iklim türü oluşmuştur. Söz konusu etik iklim türlerinin altında yatan mantık aşağıda sunulmuştur (Victor ve Cullen, 1988: 104).

Tablo 1. Etik İklim Matrisi

		Analiz Odakları (Locus of Analysis)		
		Bireysel (Individual)	Örgütsel (Local)	Evrensel (Cosmopolitan)
Etik Kriter	Egoizm (Egoism)	Kişisel Çıkar (Self-Interest)	Örgüt Çıkarı (Company Profit)	Verimlilik (Efficiency)
	Yardımseverlik (Benevolence)	Arkadaşlık (Friendship)	Takım Çıkarı (Team Interest)	Sosyal Sorumluluk (Social Responsibility)
	İlkelilik (Principle)	Kişisel Ahlak (Personal Morality)	Örgütsel Kurallar ve Prosedür (Company Rules and Procedure)	Kanunlar ve Mesleki Kodlar (Laws and Professional Codes)

Kaynak: Victor, Cullen 1988: 104

Etik iklimin birinci boyutu, “egoizm”, “yardımseverlik” ve “ilkelilik”i kapsayan etik kıstasları ifade etmektedir. Etik iklimin ikinci boyutu ise, “bireysel”, “örgütsel” ve “evrensel” analiz odaklarını (düzeylerini) içermektedir. Etik kriterler boyutu aşağıda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Egoist İklimler (Egoizm): Egoizm, öncelikle kişisel çıkarları maksimize etmeye dayanmaktadır. Karar alıcı, genellikle diğerlerinin ihtiyaçlarını ve çıkarlarını görmezden gelerek daha çok kendi ihtiyaçlarını tatmin edici alternatif sonuçlar peşinde koşmaktadır. Egoizm, kendi iyiliğini maksimum seviyeye çıkaracak davranışların seçileceğini varsaymaktadır (Rosen, 1978'den aktaran Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003: 130). Egoizm kriteri bağlamında, analiz odağındaki “kendi” (self) hususu kişisel, örgütsel ve evrensel çıkarlar açısından beklenen davranış olarak tanımlanmaktadır. Analiz odakları birey açısından ele alındığında; egoizm, kişinin gereksinimleri ve tercihleri (örneğin; kişisel kazanım, kendini savunma); örgütsel açıdan ele alındığında, örgütün çıkarları (firma karı, stratejik avantajlar) ve son olarak evrensel açıdan incelendiğinde ise, sistemin ekonomik ya da sosyal çıkarları (verimlilik) şeklinde ifade edilmektedir (Victor ve Cullen, 1988: 106).

Yardımsever İklimler (Benevolence): İkinci etik kriter olan yardımseverlik, egoizmde bulunan sonuçsal yaklaşımın ortak çıkarlar maksimizasyonuna dayanmaktadır. Karar verici, kişisel tatminini azaltacak olsa bile, karar vermede diğer kişilere en yüksek düzeyde fayda sağlayacak olan alternatifleri araştırmaktadır (Weber, 1995: 513). Kısaca yardımsever etik kriterin hâkim olduğu bir örgütte çalışanlar, etik sorunları çözerken, genelde diğer çalışanların refahını da düşünmektedir (Wimbush ve Shepard, 1994: 638).

Analiz odakları birey açısından ele alındığında; yardımseverlik kriteri, örgütsel üyeliği olmayan insanların dikkate alınması; örgütsel açıdan ele alındığında, örgütsel ortaklığın (birlik ruhu, takım oyunu) göz önünde bulundurulması şeklinde ifade edilirken; evrensel çerçeveden incelendiğinde ise, örgüt dışındaki insanların dikkate alınmasını ifade etmektedir (Victor ve Cullen, 1988: 107).

İlkeli İklim (Principle): İlkeli iklimlerde, belirli sonuç ve düşüncelere bakılmaksızın hem diğerlerinin ihtiyaçlarına hem de yapılan şeyin doğruluğuna odaklanılır. İlkeli iklimi benimseyen kişiler, uygun kararı vermede kurallara ve tüzüklere itimat etmektedirler (Weber ve Seger, 2002: 73).

İlkesel kıstas bağlamında analiz odakları, örgütlerde kullanılması beklenen ilkelerin kaynakları olarak ifade edilmektedir. İlkeler, analiz odakları birey açısından ele alındığında bireyin kendi seçimlerini ifade etmektedirler. Yani bu iklimlerde, kişisel etiğin çalışana rehberlik etmesi beklenmektedir. Örgüt tarafından ele alındığında, söz konusu ilkelerin kaynağını örgüt içerisindeki kurallar, prosedürler vb. oluşturur. Evrensel açıdan ise, ilkelerin kaynağını örgüt dışı faktörler (hukuk sistemi, mesleki örgütler vb.) şekillendirir. Örgütsel ve evrensel ilkelilik iklimlerinde ilkelerin kaynakları hem bireysel iklim kaynaklarından hem de kişisel etik tercihlerden farklı olmaktadır (Victor ve Cullen, 1988: 107).

1.4.2 Uygulamalı Etik İklim Türleri

Analiz odağı, örgütsel kararlara etiksel kriterleri uygulamak amacıyla kullanılan ahlaki düşüncenin kaynağını tanımlayan referans grubunu ifade eder. Her bir etik kriterin içerisindeki olası etik iklim türlerini anlamak için üç analiz odağı kavramsallaştırılmıştır. Bunlar; bireysel, örgütsel ve evrensel odak noktalarıdır (Victor ve Cullen, 1988: 105-106). Söz konusu üç analiz odağı aşağıda açıklanmıştır.

Bireysel Odak: Analiz odaklarının birincisi olan bireysel odak, bireyin kişisel etiğiyle ilgili rolünü tanımlar. Kararlar bireyin değerlerine ve ahlaki inançlarına dayanmaktadır. “Düşündüğüm şey doğru mudur?” sorusunu sorgulayarak etiksel soruları cevaplandırır (Weber ve Seger, 2002: 72).

Örgütsel Odak: “Bizim düşündüğümüz şey doğru mudur?” sorusunu sorgulamakta ve örgüt içerisinde bulunan diğer kişilerin meseleleri ele alış tarzları karar vermede temel esasları oluşturmaktadır. Kararlar, iş arkadaşları, ekip üyeleri veya örgüt tarafından tanımlanan prosedürler ve politikaların etkisinde kalmaktadır (Weber ve Seger, 2002: 72).

Evrensel Odak: Bu odak noktası, meslek kuruluşları veya kanunlar gibi örgüt dışındaki bir referans grubuna odaklanır. Karar alıcı, etik standartlar için dış kaynakları işaret ederek “Onların düşündükleri doğru mudur?” sorusunu sorar (Weber ve Seger 2002: 72).

Victor ve Cullen (1988) yürüttükleri araştırma sonucunda etik iklimin iki ana boyutlu teorik tipolojisini oluşturmuşlardır. Bu iki ana boyutun çapraz tabloda birleştirilmesi neticesinde dokuz teorik etik iklim tipi tespit edilmiştir. Bu iklim tipleri; kişisel çıkar, örgütsel çıkar, verimlilik, arkadaşlık, takım çıkarı, sosyal sorumluluk, kişisel ahlak, örgütsel kural ve prosedürler, kanun ve mesleki kodlar şeklinde sıralanabilir. Ancak Victor ve Cullen (1988) bir örgüt ya da grupta baskın bir iklim olabileceğini vurgulamış olmalarına rağmen örgütlerin tek tip iklim türüne sahip olmadıklarını da belirtmişlerdir. Söz konusu dokuz etik iklim türü aşağıda açıklanmıştır (Victor ve Cullen, 1988: 105-107);

Kişisel çıkar; analizin birey odağında egoizm, bireyin kendi tercihleri ve ihtiyaçlarını göz önünde tutması olarak tanımlanmaktadır. Örneğin; kişisel kazanç, kişisel savunma gibi.

Örgütsel çıkar; örgütün çıkarlarının düşünülmesi olarak tanımlanmıştır. Kurum karlılığı ve stratejik avantaj bunlara örnek olarak verilebilir.

Verimlilik ise; örgütten daha büyük ölçekteki sosyal ya da ekonomik sistem çıkarlarının hesaba katılması olarak tanımlanabilir.

Arkadaşlık; analiz odağında iyilikseverlik kriteri, örgütsel üyeliği olmayan diğer insanların göz önüne alınması olarak ifade edilmiştir.

Takım çıkarı; örgütsel ortaklığın (takım ruhu, takım oyunu gibi) düşünülmesi olarak tanımlanmıştır.

Sosyal sorumluluk; analizin evrensel odağında iyilikseverlik, örgüt dışındaki diğer insanların düşünülmesi olarak ifade edilir.

Kişisel ahlak; bireysel analiz odağında ilkeler kişinin kendi seçimlerinden oluşmaktadır. Bu tür iklimlerde kişiye kendi etik anlayışının rehberlik etmesi veya yol göstermesi beklenir.

Örgütsel kurallar ve prosedürler; analiz odağında bu ilkelerin kaynağını örgüt içerisinde var olan kurallar ve prosedürler oluşturmaktadırlar.

Kanunlar ve mesleki kodlar; analizin evrensel odağındaki ilkelerin kaynağını yasal sistemleri, mesleki örgütleri yani örgüt dışındaki faktörleri belirler.

1.5 ETİK İKLİMİN BOYUTLARI

Örgütsel etik iklimle ilgili alanyazın incelendiğinde bazı araştırmalarda (Schwepker, Ferrell ve Ingram, 1997; Schwepker, 2001; Weeks v.d., 2004; Jaramillo, Mulki ve Solomon, 2006; Mulki, Jaramillo ve Locander, 2006) etik iklimin tek boyut altında incelendiği görülmektedir. Bu çalışmaların yanı sıra etik iklimi birden fazla boyut altında değerlendiren çalışmalar da bulunmaktadır (Victor ve Cullen, 1988; Upchurch ve Ruhland, 1995; Wimbush, Shepard ve Markham, 1997; Trevino, Butterfield ve McCabe, 1998; Babin, Boles ve Robin, 2000; Barnett ve Vaicys, 2000; Peterson, 2002; Erondü, Sharland ve Okpara, 2004; Martin ve Cullen, 2006; Ambrose, Arnaud ve Schminke, 2008; DeConinck, 2010).

Victor ve Cullen (1988) tarafından gerçekleştirilen çalışmada etik iklimin dokuz farklı türü tespit edilmiştir. Ancak bahsi geçen dokuz iklim türünün beş alt boyut altında toplandığı yine aynı araştırmacılar tarafından belirtilmiştir. Bunlara ek olarak araştırmacılar, bir örgütte birden fazla etik iklim türünün var olabileceğini ancak örgütte var olan etik iklim türlerinden birinin daha baskın olabileceğini de ifade etmişlerdir (Victor ve Cullen, 1988). Etik iklimin beş alt boyutu Tablo 2’de gösterilmiştir (Victor ve Cullen, 1988; Martin ve Cullen, 2006);

Tablo 2. Etik İklimin Alt Boyutları

	Analiz Odağı		
	Kişisel	Örgütsel	Evrensel
Etik Kriter	Egoizm	Araçsallık (<i>Instrumental</i>)	
	Yardımsızlık	Başkalarının İyiliğini İsteme (<i>Caring</i>)	
	İlkelilik	Bağımsızlık (<i>Independence</i>)	Kurallar (<i>Rules</i>)

Kaynak: Victor ve Cullen, (1988); Martin ve Cullen, (2006)

Söz konusu çalışmada tespit edilen bu alt boyutlar şu şekilde açıklanabilir;

1.5.1 Başkalarının İyiliğini İsteme (Caring)

Çalışanlar, hem kendi etik kararlarından etkilenebilecek örgüt içindeki ve dışındaki diğer insanların hem de birbirlerinin refahı için samimi bir ilgi gösterirler. Bu durumun nedeni, başkalarının iyiliğini isteme boyutunun ortak çıkarıcı ilkelere dayanmasıdır. Çalışma grubunun politikaları ve uygulamaları, çalışanların kararlarından etkilenen kişiler için endişe teşkil edebilir. Bu endişe kaynağını sadece politikalar ve uygulamalar oluşturmaz, aynı zamanda çoğu çalışma grubu üyelerinin bireysel davranışları da oluşturmaktadır (Wimbush ve Shepard, 1994: 638).

Bu atmosferde, bireyler kararların diğer insanların refahına dayandığını veya dayanması gerektiğini idrak ederler. Kişiler, örgüt ve toplum içindeki diğer bireyler için etiksel endişelerin var olduğunu algılamaktadırlar. Şirketin katılımcıları tarafından desteklenen stratejiler, politikalar ve uygulamalar, kararlarda başkaları için endişe duyma ve onları hesaba katma noktasında bir algı yaratabilir (Martin ve Cullen, 2006: 179).

1.5.2 Kanunlar ve Kodlar (Law and Code)

Etik iklimin “kanunlar ve kodlar” boyutu, çalışanların meslek ya da hükümet düzenlemelerine ve ilkelerine bağlı kalmasını gerektirmektedir. Evrensel referanslar, bireylerin uygun davranışlara dair ipuçları elde etmek için kendi örgütlerinin ötesindeki mesleki derneklerin uygulamaları ve kurallarının göz önüne alınmasını zorunlu kılmaktadır. Mesleki derneğin (Örneğin, Amerikan Psikologlar Derneği, Yönetim Akademisi, Amerikan Tıp Derneği gibi) üyesi olan bir kişi, grup üyelerinin saygısını kaybetmemek veya dernekteki üyeliğini riske atmamak için mesleki ilkelere itaat etme konusunda endişe duyabilir (Wibush ve Shepard, 1994: 639).

Kanun ve kodlar, etiksel teorinin ilkelilik kategorisi içinde yer almaktadır. Kanun ve kodlar ile karakterize olmuş bir örgütte; yasa ya da mesleki ilkelere

uymak, etik ikilemleri çözmeye çalışanlar tarafından kullanılan baskın hususlardır (Sims ve Kroeck, 1994: 942). Bu tür iklimlerde, kişiler karar alma aşamasında örgüt dışındaki bir grup sistemleri kendilerine referans olarak almakta ve söz konusu sistemlerin kurallarına uygun kararlar vermektedirler (Oğuzhan, 2015: 98).

1.5.3 Kurallar (Rules)

Etik iklimin “kurallar” boyutu ile karakterize olmuş bir örgüt, örgütün kurallarına ve politikalarına sıkı sıkıya bağlı çalışanlardan oluşur. Kurallar ikliminin ahlaki esası, kurallara ve ilkelere sadakati gerektirir. Bu durumda kurallar, çalışanın etiksel karar vermesinde bir rehber olarak hizmet etmektedir (Wimbush ve Shepard, 1994: 639). Kurallar iklimi, etik teorisinin ilkelilik kategorisi içinde yer alır. Kurallar ikliminde; örgüt politikalarına riayet etmek, çalışanların etiksel ikilemleri çözmeye kullanması gereken baskın bir düşüncedir (Sims ve Kroeck, 1994: 942).

1.5.4 Araçsallık (Instrumental)

Araçsallık iklim boyutu, egoizm kategorisi içerisinde yer almaktadır. Araçsallık ikliminin hâkim olduğu bir örgütte, etiksel ikilemlerin çözümünde çalışanlar tarafından kişisel çıkarların kullanılması baskın bir düşüncedir (Sims ve Kroeck, 1994: 941-942). Etik iklimin araçsallık boyutunda, örgüt üyeleri, ilk olarak kendi çıkarlarını gözetirler ve kendi kararlarından etkilenebilecek olan diğer kişilerin (söz konusu diğer kişiler ters bir şekilde etkilenseler bile) çıkarlarını göz ardı ederler (Wimbush ve Shepard, 1994: 639).

Her ne kadar kararlar egoist bir şekilde alınsa da, çalışanlar verilen kararların kendi bireysel çıkarlarına ve örgüt çıkarlarına hizmet ettiğini düşünmektedirler. Evrensel açıdan incelendiğinde, evrensel doğruların kabulünden ötürü kişisel ve örgütsel seviyelerdeki gibi bir anlam taşımamaktadır. Dolayısıyla araçsallık iklimi örgütlerde en az istenen iklim türlerinden olduğu ifade edilebilir (Oğuzhan, 2015: 96).

1.5.5 Bağımsızlık (Independence)

Bu boyutta çalışanlar, kendi ahlaki inançları tarafından yönlendirilirler. Buna göre; kişiler, üzerinde iyice düşünülmüş bir takım ilkelere dayanan kendi kişisel inançlarına göre hareket ederler. Bireyler, kendi kendilerini yönlendirecek, örgüt içindeki ve dışındaki diğer insanların kararları üzerinde çok az etkisi olacak veya hiç etkisi olmayacaktır (Wimbush ve Shepard, 1994: 639). Tipolojinin bireysel ve ilkelilik boyutlarının kesiştiği nokta olan kişisel ahlak, bağımsızlık iklimini kapsayan yegâne bir yapıdır (Martin ve Cullen, 2006: 179). Bu tür iklimlerin hâkim olduğu örgütlerde, alınan kararların kaynağı bireysel ahlaki inançlar ve prensiplerdir. Karar sürecinde dışsal faktörlerin etkisi oldukça düşüktür (Oğuzhan, 2015: 97).

1.6 ETİK İKLİMİN BELİRLEYİCİLERİ

Etik iklim teorisi, örgütlerdeki etik iklimlerin belirleyicilerini tanımlamak için örgütsel ve ekonomik teorilerden geliştirilmiştir. Özellikle sosyo-kültürel çevre, örgütsel yapı ve örgütün geçmişi, örgütlerdeki etik iklimlerin belirleyicileri olarak tanımlanmışlardır (Victor ve Cullen, 1988: 101). Hem örgütsel hem de ekonomik teori bilgisi, etik iklimi anlamak için önemlidir. Bir örgütün etik iklimini, faaliyet içinde bulunduğu çevre, örgütün yapısı (örneğin; merkezi, bölgesel, çokuluslu) ve örgütün geçmişi belirlemektedir (Cullen, Victor ve Stephens, 1989: 52).

Trevino, Butterfield ve McCabe (1998: 447) etik iklimin, daha çok etik kodlara sahip olmayan örgütlerde gözlemlenen etik olmayan davranışlarla ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Peterson (2002: 324-325) ise buna ek olarak etik iklimin, etik kodlara sahip olmayan örgütlere kıyasla etik kodları bulunan örgütler için farklı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca etik kodlara sahip olmayan örgütlerde kişisel çıkar boyutunun daha yüksek olmasına karşın etik kodlara sahip olan örgütlerde etik iklimin diğer boyutlarının görüldüğünü eklemiştir.

Schminke, Ambrose ve Neubaum, (2005: 148) ise çalışmalarında farklı olarak örgüt liderinin, örgütün etik iklimi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre; liderin ahlaki gelişimi, örgüt çalışanlarının ahlaki gelişimi

üzerinde önemli oranda etki etmektedir. Dolayısıyla örgütün etik ikliminin şekillenmesinde liderlerin etkisinin belirlenmesi önemli bir unsurdur.

Diğer yandan Schwegker (2001: 41) yönetimin, etik dışı davranışları cezalandırarak veya etik davranışları ödüllendirerek ve etik davranışlarla ilgili etik ilkeler ve politikalar uygulayarak örgüt içerisindeki etik davranışları olumlu bir şekilde etkileyen bir etik iklim yaratabileceğini vurgulamıştır.

Etik iklime kültürel açıdan Bakan Parboteeah, v.d.'ne (2005: 459) göre ise ulusal kültür farklılıkları, farklı etik iklimlerin gözlemlenmesine neden olmaktadır. Kültürel farklılıklar, özellikle örgütsel kurallar ve yönetmelikler bağlamında etik iklimleri birbirlerinden farklılaştırmaktadır.

1.7 ETİK İKLİMİN SONUÇLARI

Örgütün etik kodlara sahip olması, çalışanların birbirlerine yönelik asgari davranış standartlarını saptamalarına olanak sağlayacağından belirsizliği ve kararsızlığı yok etmektedir. Böylece örgüt içerisindeki ilişkilerde belirsizliğin olmaması da, çalışanların birbirlerine güvenmelerini sağlayabilecek bir ortam oluşturmaya yardım edebilmektedir (Asunakutlu, 2002: 10).

Örgütün etik iklimi, hem örgüt üyelerinin hangi sorunları etikle ilişkilendirdiğini hem de çalışanların söz konusu sorunları anlama ve çözmede hangi kriterleri kullandıklarını belirlemede yardımcı olmaktadır (Cullen, Victor ve Stephens, 1989: 51). Etik kodları uygulamak ve etik kodların içselleştirilmesini arttıracak etik konular üzerinde tartışmak, çalışanların etik iklim algılarını artırır, rol çatışmalarını azaltır ve hizmet kalitesine olan bağlılığı artırır (Schwegker ve Hartline, 2005: 307).

Örgütler, etik değerleri geliştirerek istihdam için olumlu bir dizi özel tutumlar geliştirebilirler. Çalışanlar, paydaşlarını önemseyen bir örgüte daha bağlı olabilirler. Örgütler, paydaşların refahını destekleyen ve kişi ile örgütsel değerler arasındaki uyumu arttıran etik uygulamalar üzerinde durarak çalışanların örgüte dair pozitif

algılara sahip olmalarını sağlayabilirler (Valentine, Greller ve Richtermeyer, 2006: 586-587). Bunun yanı sıra; farklı etik iklim tipleri, başarılı yöneticilerin algılanan etik uygulamalarını etkileyebilir. Söz konusu yöneticiler, çalışanların etik davranışlarını değiştirmek ve şekillendirmek için stratejiler geliştirmeden önce örgüt içindeki algılanan etik iklimi incelemelidirler. Örgütlerin çoğu, etik kodlar geliştirerek, etikle ilgili eğitim programları yürüterek ya da kişisel karar alımlarda ahlaki özellikleri kullanarak kendi çalışanlarının etik davranışlarını yönetmek için harekete geçebilirler. Ancak farklı iklim tipleri, farklı etik yönetim stratejileri gerektirebilir (Deshpande, 1996: 319).

Örgüt veya grup içerisinde oluşan etik iklim tipleri, neyin etik çatışma olarak düşünüleceğini, bu çatışmaların çözüm sürecini ve çözümlerin niteliklerini de etkiler (Victor ve Cullen, 1988: 105). Etik iklimin belirlenmesi sonucunda; yönetim, örgütün etik ikliminin yöneticilerin kendi kişisel değerleri ve örgütün stratejik amaçlarıyla uyumlu olup olmadığını belirleyebilir (Cullen, Victor ve Stephens, 1989: 60).

1.8 ETİK İKLİMLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Araştırmanın bu bölümünde etik iklimle ilgili yürütülen akademik çalışmalara ve sonuçlarına yer verilmiştir. Akbaş (2010) örgütsel etik iklimin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmıştır. Söz konusu araştırma, Kayseri’de bulunan 409 büyük ölçekli mobilya sanayi işletmesini çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada etik iklimin boyutları olan yasa ve meslek ahlakı kodları, arkadaşlık/takım çıkarı, firma kuralları ve prosedürleri, kişisel ahlaklılığın, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Ayrıca kişisel çıkarın, duygusal bağlılığı olumsuz yönde etkilediği, verimliliğin ise örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Ögüt ve Kaplan (2011) Kapadokya bölgesindeki dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının etiksel iklim algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma, 413 otel çalışanı katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, başkalarının iyiliğini isteme ve kodlar ve kurallar iklim türleri ile normatif ve

duygusal bağıllık arasında olumlu bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Ancak araçsallık iklim türüyle duygusal bağıllık arasında olumsuz yönde ilişkinin olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmada bağımsızlık boyutu ile örgütsel bağıllık arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

DeConinck (2010) etik iklimin, pazarlama çalışanlarının iş tutum ve davranışlarına olan etkisini araştırmıştır. Araştırma sonuçları; etik iş ikliminin, çok boyutlu bir yapı olduğunu ve etik iklim boyutlarının, pazarlama çalışanlarının iş tutum ve davranışlarını etkilediğini göstermektedir. Bu çalışmanın yanı sıra Eren ve Hayatoğlu (2011) etik iklimin, satış elemanlarının iş tutumları ve iş performansları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma, Batı Karadeniz Bölgesindeki ilaç firmalarının 206 satış elemanın katılımıyla yürütülmüştür. Elde edilen bulgularda etik iklimin; iş performansı, yöneticiye güven ve örgütsel bağıllık üzerinde olumlu etkileri olduğu, bununla birlikte etik iklimin iş tatminini etkilemediği ifade edilmiştir. Diğer yandan Jaramillo, Mulki ve Solomon (2006) etik iklimin, satış elemanlarının iş stresi, iş tutumları, işten ayrılma niyetleri ve iş performanslarına olan etkisini incelemişlerdir. Araştırmacılar; etik iklimin, rol çatışması ve rol belirsizliğiyle negatif yönlü, iş memnuniyetiyle ise pozitif yönlü bir ilişkisinin varlığını ortaya koymuşlardır. Ek olarak etik iklimin, satış elemanlarının iş tutumlarını ve davranışlarını olumlu etkilediğini belirlemişlerdir. Ancak diğer araştırmalardan farklı olarak, bu çalışmada etik iklim ile örgütsel bağıllık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunamamıştır.

Büte (2011) etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırma verileri, Gaziantep'teki 437 şirket çalışanından elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular; etik iklimin, örgütsel güveni ve bireysel performansı pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Buna ek olarak etik iklimin, örgütsel güveni etkileme düzeyinin bireysel performansa kıyasla daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Doğan ve Kılıç (2014) çalışmalarında algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma, Türkiye'deki 659 kamu kurumu çalışanını kapsamaktadır. Gerçekleştirilen çalışmada algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları

arasında olumsuz bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Buna ek olarak örgütsel etik iklim türlerinin, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını büyük oranda etkilediği vurgulanmıştır. Bu çalışmanın yanı sıra Suar ve Khuntia (2004) etik iklimin, yöneticilerin etik dışı uygulamalarını ve iş davranışlarını etkileyip etkilemediğini araştırmışlardır. Araştırma sonunda; örgütlerin doğasına ve yöneticilerin yaşlarına bakılmaksızın, yardımseverlik (caring) ve mesleki (professional) iklim türlerinin, yöneticilerin çıkarıcı davranışlarını (manipulative) azaltırken, birey merkezci iklim türünün, devamlı bir şekilde çıkarıcı etik dışı uygulamaları, hilekârlığı ve örgütsel normların ihlali arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. İş davranışı üzerinde ise; yardımseverlik ve mesleki iklim türlerinin, yöneticilerin performansını, işe katılımını, duygusal bağlılığını, içsel ve dışsal iş memnuniyetini ve inisiyatif alma düzeylerini arttırdığı belirtilmiştir. Ancak birey merkezci iklim türünün, örgüte duyulan devam bağlılığı üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tuna ve Yeşiltaş (2014) etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemiştir. Söz konusu araştırma, Ankara ve Antalya'da bulunan 385 beş yıldızlı otel çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilere göre; kişisel ahlak ve kişisel çıkarın, işe yabancılaşmayı etkilediği belirtilmiştir. Daha açık bir ifadeyle; örgütlerde kişisel çıkarların yaygın hale gelmesi, kişilerin örgütte bilişsel ayrılığını etkilerken, egoist esaslara dayanan etik iklim tiplerinin yaygın hale gelmesi de işe yabancılaşmayı etkilemektedir.

Elçi ve Alpkın (2009) algılanan örgütsel etik iklimin, iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma verileri, 1174 telekomünikasyon şirket çalışanından elde edilen verilerle yürütülmüştür. Etik iklim türlerinden olan kişisel çıkarın, iş doyumunu olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Ancak etik iklim türlerinden olan takım çıkarı, sosyal sorumluluk, kurallar ve mesleki kodların iş doyumunu olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur.

Wang ve Hsieh (2013) örgütsel etik iklim ile çalışan sessizliği (employee silence) arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araçsallık iklim türü ile uysal sessizlik (acquiescent silence) arasında pozitif yönlü bir ilişki varken, yardımseverlik ve

bağımsızlık iklim türleri ile negatif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Yardımseverlik ve bağımsızlık iklimleri savunmacı sessizlik (defensive silence) ile de negatif ilişkilidir. Ancak kurallar ve kanun ve kodlar iklimleri ile uysal ve savunmacı sessizlik arasında ve araçsallık iklim türü ile savunmacı sessizlik arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin, araçsallık yardımseverlik ve bağımsızlık iklimleri ile çalışan sessizliği arasında aracılık rolüne sahip olduğu vurgulanmıştır.



İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM

2.1 SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMLARI

Tarihsel olarak bakıldığında sinizm bir düşünce okulu ve bir yaşam tarzı olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır. Alanyazında "sinizm" kavramının nereden geldiğine ilişkin tartışmalar görülmektedir. Bazı yazarlar; sinizmin, alışılmadık davranışlar sergilemede köpeksi tarzda (a dog-like manner) tutumlarda bulunmaları ve görüşlerini "havlar" (barked) gibi ifade etmelerinden dolayı siniklerin sembolize edildiği Yunanca köpek anlamına gelen "kyon"dan geldiğini belirtmişlerdir. Diğerleri ise; sinizmin, ilk sinik okuluna sahip olan Atina (Athens) şehri yakınındaki Cynosarges'den geldiğini savunmuşlardır. Antisthenes, ilk sinik olan Socrates'in takipçisidir. Onun öğrencisi Diyojen (Diogene) ise, dürüst bir adam bulmak için gündüz vakti elinde bir lamba ile dolaşmasıyla bilenen kişidir (Brandes, 1997: 7-8).

Sinikler (kinikler), iyi bir hayatın niteliği olan bağımsızlık ve kendine yetebilme adına toplumsal düzenlemelerin doğal olmadığını ve söz konusu bu sözleşmelerden mümkün olduğunca kaçınılması gerektiğine inanmışlardır. Sinikler, toplumsal standartları reddederek kaba elbiseler giymişler ve elleri dışında içecek içmek için bir fincana bile ihtiyaç duymamışlardır. Hatta Diyojen'in (Diogenes) ev yerine bir fıçı içinde yaşadığı söylenmektedir. Kısacası sinikler, toplumsal kurumlara saygı duymamışlar, hem sözlü hem de eylemsel olarak bu kurumları hor görmüşlerdir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 342).

Günümüzde ise sinizm, 2500 yıl önce kullanılan sinizm kavramıyla tamamen aynı değildir. Antik sinikler, acımasız eleştiriciler olarak bilinirken günümüzdeki sinizm, doğal kötümserliği ve güvenmeme içgüdüsünü kapsamaktadır (Mantere ve Martinsuo, 2001: 5). Antik dönemdeki sinik birey izahı incelendiğinde bu kavramın olumlu bir anlam taşıdığı görülmektedir. Bu döneme göre sinik olan kişi; bilgilidir,

erdemlidir ve belirli bir hayat felsefesine sahiptir. Günümüzdeki anlamıyla ise sinizm, insanların kötü olduğunu düşünmeleri, diğer bireylerin çıkarıcı olduğunu ve onların güvenilmeye layık olmadıkları fikrine sahip olmaktır (Gündüz, 2014: 53).

Günümüzde yönetim literatüründe en geniş anlamıyla sinizm, genel ve özel bir tutum olarak hayal kırıklığı ve hüsrana uğramanın yanı sıra bir kişiye, gruba, ideolojiye, toplumsal düzenlemelere (social convention) ya da bir kuruma yönelik olumsuz duygular olarak ifade edilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997: 450). Abraham (2000: 269), sinizmin duygusal bileşenlerinin, hor görme, kırgınlık, ıstırap ve utanma gibi güçlü olumsuz duyguları uyandırdığını belirtmiştir. Moutner'e göre ise sinizm, (a) bilhassa insanların saklı, açığa vurulmamış gayeleri hakkında karamsar, hüsrana dayalı olarak ifade etme tutumu; (b) kendi çıkarlarını himaye etmek ya da arttırmak amacıyla sadece araç olarak diğerleriyle ilgilenme, işleri yönetme arzusu şeklinde tanımlanmıştır (Moutner 1997'den aktaran Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). TDK tarafından ise sinizm, "*insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm*" olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 18 Ocak 2016).

Bateman, Sakano ve Fujita (1992: 768) sinizmi, kuruma ve otoriteye karşı negatif ve güvensiz tutumlar şeklinde ifade etmişlerdir. Buna karşın diğer bir tanımda sinizm, sadece bir iş tutumu değil, bir bütün olarak hayata bakış açısıdır (Guastello v.d., 1992: 38). Sinizm, bir eylem ya da karar için diğerlerince belirtilen ya da ima edilen dürtüye olan güvensizliktir (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005: 436). Sinizm, bir kuruma, bir gruba ya da bir kişiye karşı olan nefreti, hayal kırıklığını, güvensizliği ve umutsuzluğu içeren hem genel hem de özel bir tutumdur (Andersson, 1996: 1398).

Örgütsel sinizmin kilit noktası, örgütün bütünlükten yoksun olduğu düşüncesidir (Naus, Iterson ve Roe, 2007: 689). Örgütsel sinizm, örgüt bütünlüğünün olmadığına dair inanç, örgüte yönelik olumsuz duygu ve örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranışlar eğilimi olmak üzere üç boyuttan oluşan çalışanın örgüte yönelik negatif tutumudur (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345). Bu

düşüncenin esası, hileye ve gizli güdülere dayanan eylemlere yol açarak, lider olmanın getirdiği kişisel çıkarları arttırmak için dürüstlük, adalet ve samimiyetin kurban edilmesidir (Abraham, 2000: 269). Neredeyse tüm örgütler, sinik tutumlar sergileyen çalışanlara sahiptir. Dolayısıyla çalışanın örgütsel sinizme ilişkin tepkilerini bilmek, çalışanın ve örgütün verimliliğini kavrayabilmek için gereklidir (James, 2005: 6).

2.2 ÖRGÜTSEL SINİZM TÜRLERİ

Alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizm türlerinin; kişilik sinizmi, çalışan sinizmi, mesleki sinizm, örgütsel değişim sinizmi ve toplumsal sinizm olmak üzere beş farklı başlık altında incelendiği görülmektedir. Bunların her biri aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.1 Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi; insan davranışlarının genellikle negatif algısını yansıtan, doğuştan gelen, değişmez bir kişisel özellik olan tek sinizm türüdür. Kişilik sinizminin ayırt edici özellikleri; kişiler arası zayıf bağ ve küçümsemedir (Abraham, 2000: 270-271). Kişilik sinizmine genel sinizm adı da verilmektedir. Yapı olarak incelendiğinde genel sinizm, örgütsel sinizmden farklıdır. Genel sinizm, kişinin kendi karakteristik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Örgütsel sinizmin kaynağını ise, örgütsel faktörler oluşturmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285).

2.2.2 Çalışan Sinizmi

Bireyin iş deneyimlerinden gelen değerlendirci bir yargıdır (Cole, Bruch ve Vogel, 2006: 463). Başka bir tanıma göre ise; çalışan sinizmi, yöneticiye, örgüte ve iş yerindeki diğer şeylere güvensizlik ve tüm bunlara karşı hayal kırıklığı, umutsuzluk, nefret ve hüsrana gibi duygularla karakterize olan bir tutum olarak ifade

edilmiştir (Andersson, 1996: 1395). Çalışan sinizmi, genellikle psikolojik tehdit olarak hissedilen güçlü duygulara karşı bir kalkan olarak çalışanlarca geliştirilen savunucu bir tepki olarak görülmektedir. Diğer bir deyişle sinizm, kişilerin kendilerini uzak tutmalarını ve aradaki mesafeyi korumalarına izin vermektedir (Cole, Bruch ve Vogel, 2006: 479).

2.2.3 Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm, işin can sıkıcı olduğuna, ödüllendirici olmadığına ve çabaya değmez olduğuna dair belirli bir tutumdur. “Şirketlerin, kendi çalışanlarını umursamadığı ve çoğu işin, çalışan bağlılığına layık olmadığı” görüşünü yansıtmaktadır (Stern v.d., 1990: 271; Andersson, 1996: 1397). Mesleki sinizme neden olan iki unsur vardır. Bunlardan birincisi rol belirsizliği, ikincisi ise kişi rol çatışmasıdır (Abraham, 2000: 273). Mesleki sinizm, daha çok müşterilere yönelik olmakla birlikte kamuoyuna da genellenebilir. Çalışanlar, müşterilere hizmet etmedeki yetersizliklerinde yönetimi, politikaları, kaynak yetersizliğini ve uygulamaları suçladıklarında mesleki sinizm örgütsel bağlamda genişleyebilir (Naus, 2007: 13).

2.2.4 Örgütsel Değişim Sinizmi

Bu kavram Wanous, Reichers ve Austin (2000: 133) tarafından, değişim çabalarının başarılı olmasına dair karamsar bir bakış açısı olarak tanımlanmaktadır. Çünkü söz konusu değişimi gerçekleştirecek sorumlular, isteksiz olma, beceriksiz olma ya da her iki sıfatla birlikte suçlanmaktadırlar. Örgütsel değişim sinizmi, değişim liderlerine olan inanç kaybını kapsamakta ve tam anlamıyla başarılı olamayan değişim girişimlerinin geçmişine bir tepkidir. Örgütsel değişim sinizmi, değişimden sorumlu olanların iyi niyetlerine rağmen ortaya çıkmaktadır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997: 48). Örgütsel değişim sinizmi, değişimi gerçekleştirecek kişilerin beceriksiz ve tembel olduğuna ilişkin bir düşüncedir. Değişim çabaları, başarısız olduğunda, çalışanlar hayal kırıklığına ve ihanete uğramış hissedeceklerdir.

Gelecekteki çabaların başarısına dair kötümserlik, savunma mekanizması gibi hizmet edecek, çalışanları daha sonraki hayal kırıklıklarından koruyacaktır (Abraham, 2000: 272).

2.2.5 Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, örgütsel sinizmin türlerinden biridir. Psikolojik sözleşme ihlalleri bu sinizm türünün oluşmasında önemli bir unsurdur ve söz konusu bu ihlaller, toplumsal sinizme yol açmaktadır. Bu kavram, bireylerin, ülkelerine veya örgütlerine duyduğu güvensizlik durumu şeklinde ifade edilmiştir (Kanter ve Mirvis 1991'den aktaran Balıkçioğlu, 2013: 15). Bir kişi toplumsal sinizm sergilemekteyse, söz konusu kişi beklentilerinin karşılanmadığına ilişkin duyguya sahiptir (Pitre, 2004: 11). Toplumsal sinizm, hem iş tatminini hem de bağlılığı arttırmaktadır. Bunun olası sebebi; toplumsal siniklerin, iş yerindeki şartlara dair gerçekçi beklentilere sahip olmalarıdır. Bu kişiler, başlangıçta yüksek beklentilere sahip olmadıklarından, iş hayatının stresinden dolayı hayal kırıklığına uğramaları daha az olasıdır (Abraham, 2000: 287).

2.3 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN KURAMSAL TEMELLERİ

Örgütsel sinizmin kuramsal temelleri (yaklaşımları); beklenti kuramı, tutum kuramı, duygusal olaylar kuramı, atfetme kuramı, sosyal güdülenme kuramı ve sosyal değişim kuramı şeklinde sıralanabilir.

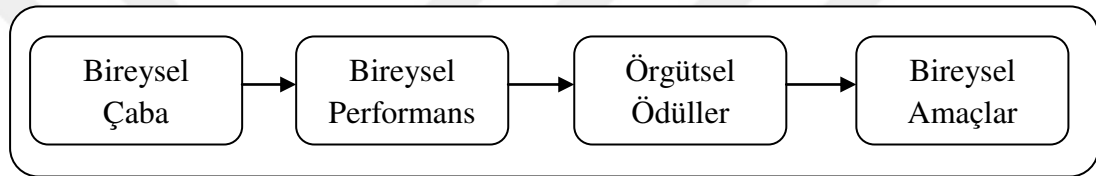
2.3.1 Beklenti Kuramı

Belirli bir tarzda hareket etme eğilim gücünün, belli bir sonuç tarafından izlenecek bir beklenti davranış gücüne ve bireysel sonucun çekiciliğine bağlı olduğunu savunmaktadır. Dolayısıyla bu kuram, üç değişkeni kapsamaktadır (Robbins, 2002: 52);

Çekicilik: Olası sonuçlar üzerinde bireyin önemini veya mesleğe dair kazanılabilecek ödülleri ifade eder. Bu değişken, bireyin tatmin edilmemiş ihtiyaçlarını dikkate almaktadır.

Performans-Ödül İlişkisi: Birey, belirli bir düzeydeki performansı sonunda arzulan sonucun elde edilmesine inanmaktadır.

Performans-Çaba İlişkisi: Belirli bir miktarda harcanan çabanın performansa neden olabileceği ihtimalin birey tarafından algılanma olasılığıdır.



Şekil 1: Basitleştirilmiş Beklenti Modeli

Kaynak: Robbins (2002: 52).

Şekil 1’de görüldüğü üzere, beklenti modeli dört aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşama, işin bireye ne gibi sonuçlar getireceği ile ilgilidir. Sonuçlar pozitif ise; güven, ek ücret veya dostluk ilişkisini sağlayabilir. Diğer taraftan, sonuçların negatif olması durumunda; çalışan can sıkıntısı, endişe, yorgunluk ve hüsrana gibi duygular sergileyebilir (Robbins, 2002: 52). İkinci aşama, çalışanın söz konusu sonuçları ne kadar çekici bulduğu ile ilgilidir. Bu aşama, birey adına içsel durumla ilgili bir konu olup birey kişisel tutumlarını, kişiliğini ve ihtiyaçlarını dikkate alarak iş sonuçlarını olumlu, olumsuz veya anlamsız bulabilir. Birey işin sonuçlarını çekici bulursa söz konusu sonuçlara ulaşmayı yeğlerken, olumsuz bulması durumunda ulaşmamayı tercih etmektedir. Üçüncü aşamada, çalışanın söz konusu sonuçları elde etmek için ne tür davranışlar sergilemesi gerektiği vurgulanmaktadır. Son aşamada ise, çalışanın kendi kapasitesini ve başarısını belirleyecek değişkenleri kontrol edebilme gücünü düşündükten sonra başarılı olabilme ihtimali üzerinde durulmaktadır (Robbins, 2002: 53).

2.3.2 Tutum Kuramı

Tutum kavramının köklü bir tarihi olmasına rağmen, üzerinde hem fikir olunan bir tanımı bulunmamaktadır. Ancak kuramcılarının çoğu, değerlendirme, tutumların bir merkezi ve baskın yönünü teşkil etmesi tutumların hafızada yansıtıldığı, tutumun duygusal, bilişsel ve davranışsal öncüllerinin; tutumların duygusal, bilişsel ve davranışsal sonuçları olarak ayırt edilebilmesi konularında hem fikirdirler (Olson ve Zanna 1990'dan aktaran James 2005: 12). Ayrıca Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998: 342)'in örgütsel sinizmi duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenlerden oluşan bir tutum olarak tanımlamışlardır. Bu kavramsallaştırma, genel örgütsel sinizmin anlaşılmasına teorik bir çerçeve oluşturulmasına yardımcı olan önemli bir çalışma olarak görülmektedir (James, 2005: 13).

2.3.3 Duygusal Olaylar Kuramı

Bu kuram, iş yerindeki duygusal deneyimlere, yapıya ve nedenlere odaklanmaktadır. Bu kurama göre; çalışanın iş yerindeki duygusal deneyimleri, çalışanın davranışlarını, tutumlarını ve yargılarını etkileyebilir (Weiss ve Cropanzano, 1996: 10-11). Kişilerin daha önce yaşamış oldukları olumlu ya da olumsuz olaylar, şu anki iş hayatında duygusal bir takım reaksiyonlara sebep olmaktadır. Duygusal olaylar kuramı, araştırmacıların zihni değerlendirmelere ve deneyimlere yoğunlaşmasını sağlamıştır. Kişinin o gün içerisinde ya da daha önceki bir tarihte deneyimlediği duygusal olaylar, örgütünü adaletli ya da adaletsiz olarak değerlendirmesinde ve iş tatmininde etkili olmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 184).

2.3.4 Atfetme Kuramı

Atfetme, kısaca insanların kendi davranışlarının ya da diğer insanların davranışlarının nedenini nasıl açıkladığı anlamına gelmektedir. Atfetme teorisi, kişisel sosyal algı ve kişiler arası davranışlarla ilgilidir. Atfetme kuramcıları,

insanların rasyonel olduğunu ve kendi çevreleri ile ilgili nedensel yapıyı anlamak için motive olduklarını varsaymaktadırlar (Luthans, 2010: 173-174).

Weiner (1985)'e göre, olumsuz bir olay ardından insanlar olaya dair kendi algılarına dayanan nedensel atıflarda bulunurlar. Söz konusu bu atıflar, kızgınlık, sempati, umut gibi özel duygularla sonuçlanmaktadır. Bu duygular, ya toplum yanlısı ya da toplum karşıtı davranışlara sebep olmaktadır. Weiner (1985)'in modelinde olumsuz olaydan sorumlu tutulan örgüt algılamalarına dair atıflar bireyin örgütü suçlamasıyla sonuçlanabilir. Bireyler, olumsuz olaylarda örgütü suçlar ise örgüte karşı sinik davranışlarda bulunabilirler (Weiner, 1985: Eaton, 2000).

2.3.5 Sosyal GÜdülenme Kuramı

Sosyal güdüleme kuramı, Weiner (1985) tarafından ortaya konmuştur. Bu kuram; bir olay sonrası olayın sonucuna etki eden nedenlerin araştırıldığı ve sonrasında belirli nedensel boyutlar çerçevesinde değerlendirildiği varsayımına dayanmaktadır. Kişi kendi değerlendirmesine dayanarak, gelecekteki benzer olaylar hakkında beklentiler geliştirebilmekte ve olayın sorumlusunu yargılayabilmektedir. Bu beklenti ve sorumluluk ile ilgili yargılamalar, davranışları etkileyebilecek belirli duygulara neden olabilmektedir. Weiner'a göre gelecekteki olayları öngörmek ve nasıl davranılacağını belirlemek için nedensel yorumlar yapılabilir. Olaylar öngörülebilirse, kontrol edilebilir olmakta ve dolayısıyla amaçlara ulaşmak için nedensel yorumlar (atfetmeler) önemli olmaktadır (Fiske ve Taylor, 1991'den aktaran Eaton, 2000).

Sosyal güdüleme kuramının, konum, istikrar ve kontrol edilebilirlik olmak üzere üç ortak özelliği vardır (Weiner, 1985: 548). Konum, olayların nedenlerinin içsel ya da dışsal faktörlere bağlılık durumları anlamına gelirken, kontrol edilebilirlik, olayın kişi kontrolü altında algılanıp algılanmaması durumudur. İstikrar ise, olayın ileride tekrar meydana gelme olasılığıdır (Eaton, 2000: 13-15).

2.3.6 Sosyal Değişim Kuramı

Araştırmacılar, sosyal değişimi birey ve örgüt arasındaki ilişkileri anlamak için teorik bir temel olarak kabul etmişlerdir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005: 776). Sosyal değişim, Blau (1964) tarafından bireylerin aslında diğer kişilerden beklediği kazanımlar ile güdülenmiş gönüllü eylemler olarak tanımlanmıştır (Balı, 1964'den aktaran Aryee, Budward ve Chen, 2002: 267). Örneğin; James (2005: 14) olumsuz tutumların, (örneğin sinizm gibi) düşük kaliteli sosyal değişim ilişkilerinin sonucu olduğunu belirtmiştir. Bunu destekler nitelikte olan bir başka çalışmada Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmaya göre; psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm, çalışanın işvereni tarafından karşılanmamış beklentileri sonucu oluşmaktadır. Söz konusu iki unsurda da sinizm sosyal değişim ihlalden kaynaklanmaktadır.

2.4 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN NEDENLERİ

Örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçları, örgütsel davranış araştırmalarında henüz yeni bir konudur (James, 2005: 6). Andersson (1996: 1410-1414), çalışan sinizmine sebep olan psikolojik sözleşme ihlallerini üç başlıkta toplamıştır. Söz konusu başlıklar; iş çevresinin özellikleri, örgütün özellikleri ve işin kendi özellikleri şeklinde sıralanmıştır;

İş çevresi; yüksek yönetici geliri, sert bir şekilde işten çıkarma, haksız kurumsal gelir ve kurumsal sosyal sorumsuzluk, çalışan sinizmine yol açabilecek olan özelliklerdir.

Örgüt özellikleri; yetersiz iletişim, ifade etmede sınırlılıkların olması, kişilerarası nezaketsiz davranış ve yönetimin yetersizliği iş sinizmine neden olabilmektedir.

İş özellikleri; rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı iş yükü, çalışan sinizmine neden olabilmektedir.

Diğer taraftan Reichers, Wanous ve Austin (1997: 48) sürekli olarak başarılı olamayan değişim programlarına dair geçmiş, değişim hakkındaki bilgi yetersizliği ve sinizme yatkınlığın, örgütsel sinizm oluşumuna neden olduğunu belirtmişlerdir. Andersson ve Bateman (1997: 449) ise; yüksek yönetici gelirin, kötü örgütsel performansın, derhal ve sert bir şekilde işten çıkarılmanın, beyaz yakalı çalışanlarda sinik fikirler oluşturduğunu belirtmişlerdir.

Örgütsel sinizm genel olarak bireyin kendi örgütüne karşı negatif tutumu olarak tanımlandığından içtenlik, hakkaniyet ve dürüstlük vb. temel çalışan beklentilerinin örgütçe sağlanamaması örgütsel sinizmin oluşmasına neden olduğu söylenebilir (Brandes, Dharwadkar ve Dean 1999'dan aktaran Efeoğlu ve İplik, 2011: 344).

2.5 ÖRGÜTSEL SİNİZMİ ETKİLEYEN UNSURLAR

Araştırmalarda örgütsel sinizmi etkileyen unsurlar; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir düzeyi, hizmet süresi ve hiyerarşi şeklinde sıralanmaktadır.

Yaş; Kişilerin içinde buldukları yaş dönemleri; işlerine yönelik tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Çalışma yaşamının başlangıcında olan bir kişi, ilk defa iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşamakta; dolayısıyla eğitimine ve özelliklerine uygun bir işte çalışma isteği yüksek olmaktadır. Dolayısıyla gençler için, bireysel yetenek ve kapasitelerini kullanabilecekleri, kişilerarası ilişkilerin iyi olduğu bir iş ve iş ortamına sahip olmanın önemi oldukça büyüktür (Çakır, 2001:105).

Sinizmle ilgili yürütülen bazı çalışmalarda sinizm ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Andersson ve Bateman 1997; James, 2005; Fero, 2005; Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bu çalışmalara karşın Mirvis ve Kanter (1991) tarafından gerçekleştirilen çalışmada 18-25 yaş arasındaki, 55 ve üzeri yaştaki çalışanların daha sinik olduğu belirtilmiştir. Bununla

birlikte Johnson (2007) ise yaş ile sinizm arasında negatif bir ilişkinin olduğunu saptamıştır.

Cinsiyet; Kadınlar ve erkekler, cinsiyet farklılığı nedeniyle iş ortamlarına farklı değerler kazandırmakla birlikte işyerlerinden farklı beklentiler içerisinde olmaktadır. Sosyalleşmedeki cinsiyet-rol farklılıkları kadınları daha çok ilişki odaklı, erkekleri ise başarı odaklı hale getirdiği için özellikle kadınlar ve erkekler çalışma şartlarına farklı değerler yüklemektedirler (Lambert, 1991: 342).

Andersson ve Bateman (1997) tarafından gerçekleştirilen çalışmada cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuca paralel olarak Tokgöz ve Yılmaz (2008)'in çalışmasında çalışanların cinsiyetlerine göre genel ve örgütsel sinizm seviyelerinde bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Bu çalışma sonuçlarından farklı olarak ise Mirvis ve Kanter (1991) erkeklerin kadınlara göre daha sinik olduğunu tespit etmişlerdir.

Eğitim Durumu; Eğitim seviyesinin, çalışma yaşamına bakış açısını ve çalışma yaşamına dair beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biri olduğu söylenebilir. Eğitim seviyesi yükseldikçe, çalışma yaşamına ve işe yüklenen anlam ve beklentiler çeşitlenmektedir (Çakır, 2001: 111).

Fero (2005) tarafından yürütülen çalışmada; örgütsel sinizm ile eğitim durumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmanın yanı sıra Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise eğitim durumu ile genel sinizm düzeyleri arasında herhangi bir ilişki bulunmamışken, örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim durumu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu çalışmaların sonucundan farklı olarak Mirvis ve Kanter (1991) eğitim düzeyi düşük olanların yüksek olanlara göre daha sinik olduklarını belirtmişlerdir. Diğer yandan yukarıda bahsi geçen çalışmalarla beraber sinizm ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edemeyen çalışmalar da bulunmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997; James, 2005).

Medeni Durum; Delken (2004) gerçekleştirdiği çalışmada aile değişkeni dışında diğer demografik değişkenlerin örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkiye

sahip olmadığını vurgulamıştır. Aynı çalışmada bekâr kişilerin daha sinik tutum sergiledikleri de tespit edilmiştir. Kanter ve Mirvis (1989) tarafından yapılan çalışmada ise, boşanmış veya ayrı olan çalışanların, bekâr ya da evli olanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Kanter ve Mirvis, 1989'dan aktaran Görmen, 2012).

Gelir Düzeyi; Gelirin, örgütsel sinizm ile ilişkili olduğu ancak daha çok maaş tipi ile ilişkili olduğu söylenmektedir. Maaş tipi; parça-başı ücret, saatlik ücret ve sabit maaş olarak ele alınmıştır. Sabit maaşlı bireylerin örgütsel sinizme karşı daha hassas oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Wanous, Reichers ve Austin, 1994'den aktaran Delken, 2004: 22). Örgütsel sinizm ile gelir düzeyi arasında anlamlı ilişki bulan çalışmalar da mevcuttur (Mirvis ve Kanter, 1991; Fero, 2005). Söz konusu bu çalışmalara göre; gelir düzeyi düşük olan bireylerin gelir düzeyi yüksek olanlara kıyasla örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir.

Hizmet Süresi; James (2005) tarafından yapılan araştırmada örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında düşüğe olsa pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) çalışmalarında; aynı otel işletmesinde sekiz yıl ve üzerinde tecrübeye sahip olanların örgütsel sinizm düzeyleri ile arasında bir ilişki bulunmamışken, genel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlardan farklı olarak Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu'nun (2007) çalışmasında ise örgütsel sinizm ile toplam iş tecrübesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Hiyerarşi; Kanter ve Mirvis (1989) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda; örgütlerde hiyerarşik olarak daha üst düzeydeki çalışanın, hiyerarşik olarak daha alt düzeydeki çalışana göre daha az örgütsel sinizm yaşadığı saptanmıştır (Kanter ve Mirvis, 1989'dan aktaran Görmen, 2012). Genelde daha yüksek sorumluluk seviyeleri, daha yüksek tatmin seviyeleri ile ilişkilendirildiğinden, daha fazla sorumluluk sahibi olan çalışanlar, daha az örgütsel sinizm yaşayabilmektedir (Meyer, 2000'den aktaran Delken, 2004: 23).

2.6 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ALT BOYUTLARI

Örgütsel sinizmin alt boyutları alanyazında üç başlık halinde incelenmektedir. Bu boyutların birincisi; örgütün, bütünlükten yoksun olduğuna dair inancı ifade eden bilişsel boyut; ikincisi örgüte karşı olumsuz duyguları kapsayan duygusal boyut, üçüncüsü ise, örgüte karşı eleştirel ve aşağılayıcı eğilimleri içeren davranışsal boyuttur (Brandes, 1997: 30; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345).

2.6.1 Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyut, örgütsel bütünselliğin olmadığına dair düşünceyi yansıtmaktadır. Örgütsel sinikler, örgüt uygulamalarının; doğruluk, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerden yoksun olduğunu düşünmektedir. Bu sinikler, söz konusu ilkelerin menfaat uğruna kurban edildiğine ve ahlaksız davranışların kural haline geldiğine inanmaktadırlar. Sinikler, eylemlerin altında yatan gizli sebeplerin var olduğunu, dolayısıyla samimiyetten ziyade hileyi anlamayı ummaktadırlar (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345-346). Sinik bireyler, örgütlerinin resmi beyanlarının ciddiye alınmaz olduğuna, örgüt içerisindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara dayandığına ve örgüt içindeki insanların tutarsız ve güvenilemez olduğuna inanmaktadırlar (Brandes, 1997: 31).

2.6.2 Duyuşsal Boyut

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu; küçümseme, öfke, sıkıntı ve utanma gibi güçlü olumsuz duyguları içermektedir (Abraham, 2000: 269). Duyuşsal boyut; bireylerin dürüstlük, adalet, saygı ve itibar görme arzusuna dair köklü beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmadığına inandıklarını ifade etmektedir. Sinirlenmiş, hayal kırıklığına uğramış ve kırgınlık duyan yani ‘sinik hisseden’ bireyin duygusal yanını işaret etmektedir (Naus, 2007: 31). Örgüte karşı olan tutumlar, duygusal tepkileri de kapsamaktadır. Sinik kişiler, örgütlerine karşı kızgınlık duyabilmekte ve örgütlerini aşağılayabilmektedirler. Bu kişiler, kendi örgütlerini düşündüklerinde iğrenme,

sıkıntı, hatta utanma hissi yaşayabilirler. Örgütsel sinikler, örgütleri hakkında hem belirli inançlara hem de tecrübe edinilmiş duygulara sahiptirler (Brandes, 1997: 31). Dolayısıyla sinizm, güçlü duygusal tepkileri kapsadığı için örgüt hakkında tarafsız bir yargı olarak değerlendirilmemelidir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 346).

2.6.3 Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal boyut, olumsuz ve aşağılayıcı davranışlara yönelik eğilimleri ifade eder. Çalışanlar, sinik tutumlarını belirtmek için kinayeli mizahlarda bulunabilir. Örgüt bütünlüğünün olmadığı varsayımlarındaki örgütsel olayların ifade edilmesinde, örgütsel sinizmle karakterize olmuş davranışsal eğilimlerde bulunulabilir. Aynı zamanda örgütsel sinikler, örgüt içerisinde gerçekleştirilecek eylemlerin seyrine dair kötümser tahminlerde bulunma eğilimi gösterebilirler. Sinik tutumların iletilmesinde bazı sözsüz davranış türlerine yönelik eğilimlerde bulunulabilir. Bu eğilimler, sinik davranış olarak bilinen sırtma ve dudak bükmek gibi davranışları kapsamaktadır (Brandes, 1997: 31-32; Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 346).

2.7 ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel sinizm kavramını inceleyen çalışmalara ve sonuçlarına yer verilmiştir. Mirvis ve Kanter (1991), ABD'deki işgücünün yaşam ve iş tutumlarını incelemişlerdir. Yapılan bu çalışmada; 18-24 yaş arası ve 55 yaş ve üzeri çalışanların diğer yaşlardaki çalışanlara göre daha sinik tutum sergiledikleri belirtilmiştir. Erkek çalışanların kadınlara, mavi yakalılarının beyaz yakalılara, yıllık geliri düşük olan çalışanların yıllık geliri daha yüksek olanlara ve eğitim düzeyi düşük olanların yüksek olanlara göre daha sinik oldukları vurgulanmıştır.

Efeoğlu ve İplik (2011) örgütsel adaletin, örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Söz konusu araştırma, Adana ilindeki 66 adet ilaç firmasında tıbbi mümessil olarak çalışan kişilerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada;

çalışanların örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm davranışları arasında negatif yönlü ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ayrıca yazarlar, örgütsel sinizmi en iyi açıklayan iki boyutun işlemsel ve bilgisel adalet boyutları olduğunu belirtmişlerdir.

Türköz, Polat ve Coşar (2013) çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolünü araştırmışlardır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; örgütsel güvenin, örgütsel bağlılığı pozitif yönde, örgütsel sinizm algılamalarının örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Ek olarak, hem örgütsel güven hem de örgütsel sinizm algılamalarının örgütsel bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir.

Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin sinizm algılarının demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediği ele alınmıştır. Araştırma Antalya ilindeki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, öğretmenliği seçme nedenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Polat ve Meydan (2010) örgütsel özdeşleşme, sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Sonuç olarak; örgütsel özdeşleşmenin, sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkisinin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizmle ilgili bir başka araştırma da Arslan (2012) tarafından akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Edinilen bulgulara göre; akademisyenlerin orta düzeyde genel ve örgütsel sinizme sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırmanın diğer bir sonucu ise genel sinizm eğilimi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu yönündedir.

Andersson ve Bateman (1997) tarafından iş yerindeki sinizm nedenlerini ve etkilerini belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada; yöneticilerin yüksek maaşlarının, kötü örgütsel performansın ve hızlı ve sert bir şekilde işten çıkarmanın beyaz yakalı çalışanlarda sinizme neden olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sinizmin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme niyeti ve etik olmayan davranışlara boyun eğme niyeti ile negatif ilişkili olduğu saptanmıştır.

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz tutumlarının yapısını belirlemek üzere yaptıkları araştırmada örgütsel sinizm kavramını tanıtmışlardır. Örgütsel sinizm kavramının, örgüte yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal eğilimlerden oluştuğunu öne sürmüşlerdir. Ayrıca sinizm kavramını; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, meslek sinizmi, çalışan sinizmi ve örgütsel sinizm başlıkları altında sınıflandırmışlardır.

Abraham (2000) iş yerindeki beş sinizm türünü ve söz konusu beş sinizm türü ile duygusal sonuçları arasındaki ilişkileri ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırmada; kişilik sinizminin, örgütsel sinizmi etkileyen en güçlü faktör olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda örgütsel değişim sinizminin, iş tatminini ve işe yabancılaşmaya neden olduğunu ve çalışan sinizminin, örgütsel sinizmi etkilediğini belirtmiştir. Toplumsal sinizmin ise, iş tatminini ve örgüte bağlılığı arttırdığını saptamıştır.

Johnson ve O'Leary-Kerry (2003) psikolojik sözleşme ihlalleri, bilişsel-duyuşsal örgütsel sinizm, iş ile ilgili tutumlar, örgütsel bağlılık, hizmet süresi, iş tatmini ve duygusal tükenme değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre; çalışanın işverenine karşı olan olumsuz tutumu, iş performansını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve işe devamsızlık düzeylerini etkilememektedir. Ancak psikolojik sözleşme ihlallerinin, rol performansı ve işe gelmeme üzerinde etkili olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca çalışmada psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda çalışanın, hem sinik davranışlarda bulunacağı hem de örgüte olan bağlılık ve tatmin düzeyinin azalacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte sözleşme ihlali yaşayan çalışanın, işvereni hakkında sinik hissedeceği fakat duygusal tükenmişlik yaşamayacağı ifade edilmiştir.

Brandes v.d. (2007) tarafından gerçekleştirilen araştırma, bir ay önce kurumsal küçülmenin yaşandığı bir firmada yapılmıştır. Bu araştırmada örgütsel sinizm ve iş güvensizliği etkileşimlerinin, işlerini kaybetmeyen çalışanların işe yönelik çaba harcama eğilimleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Sonuç olarak; sinik tutumlarda bulunan çalışanların, sinik olmayan çalışanlara göre iş güvensizliği algısıyla karşı karşıya kaldıklarında, işe yönelik daha yüksek düzeyde çaba harcadıkları saptanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE ÖRGÜTSEL SINIZM İLİŞKİSİ

3.1 ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmada, İstanbul ilinde bulunan dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarının algıladıkları örgütsel etik iklim düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca etik iklim ve örgütsel sinizm değişkenlerinin alt boyutları arasındaki ilişkiler de araştırma kapsamında incelenmiştir.

3.2 ARAŞTIRMANIN AMACI

Gün geçtikçe zorlaşan rekabet şartlarında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve başarılı olmaları şüphesiz ki; donanımlı ve yetenekli çalışanlara sahip olmalarına ve onları bünyelerinde tutabilmelerine bağlı olmaktadır. Ancak donanımlı çalışanları işletme bünyesinde tutabilmek, bu çalışanlara sağlanan maddi olanaklarla ilgili olduğu kadar manevi olanaklar ve iş ortamına hâkim olan iklimle de ilgili olabilmektedir. Etik iklim, örgüt içi ilişkileri ve çalışan tutumlarını şekillendiren ana etkenlerden biri olarak değerlendirilmekte ve dolayısıyla örgütsel çıktılar üzerinde de önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Bu sebeple örgütsel etik iklim ve çalışan tutumları arasındaki ilişkileri anlamak önemli bir araştırma alanıdır (Elçi ve Alpkın, 2009). Bu noktadan hareketle bu araştırmanın ana amacı algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Örgütsel etik ikliminin alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ise araştırmanın alt amacını oluşturmaktadır. Dolayısıyla bahsi geçen değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesiyle; çalışanların, örgütlerine yönelik olumsuz tutumlarını azaltabilecek,

çalışan ile örgüt ilişkilerinin iyileştirilmesine yardımcı olabilecek öneriler geliştirmek ve sunmak bu araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır.

3.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Etik iklimle ilgili literatür incelendiğinde; etik iklimin, üretkenlik karşıtı iş davranışları (Doğan ve Kılıç, 2014), dönüşümcü okul liderliği (Sağanak, 2010), iş tutumu ve iş performansı (Eren ve Hayatoğlu, 2011), işe yabancılaşma, örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyeti (Tuna ve Yeşiltaş, 2014), örgütsel güven ve bireysel performans (Büte, 2011), iş tatmini (Çevirgen ve Üngören, 2009; Elçi ve Alpkan, 2009), örgütsel bağlılık (Akbaş, 2010; Ögüt ve Kaplan, 2011), iş yerindeki zorbalık davranışları (Bulutlar ve Öz, 2009), çalışanların iş tutum ve davranışları (DeConinck, 2010), yöneticilerin etik dışı uygulamaları ve iş davranışları (Suar ve Khuntia, 2004), iş stresi, iş tutumları, işten ayrılma niyetleri ve iş performansları (Jaramillo, Mulki ve Solomon, 2006) ve çalışan sessizliğiyle (Wang ve Hsieh, 2013) birlikte ele alındığı görülmektedir.

Bu araştırmanın diğer değişkeni olan örgütsel sinizm konusunda yapılan çalışmalar; öğretmenlerin sinizm algılarının demografik özellikler açısından incelemiş (Kalağan ve Güzeller, 2010), iş yerindeki sinizm nedenleri ve etkileri (Andersson ve Bateman, 1997), çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz tutumlarının yapısı (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998), iş yerindeki beş sinizm türü ve bunların duygusal sonuçları arasındaki ilişkiler (Abraham, 2000) algılanan örgütsel adalet (Efeoğlu ve İplik, 2011), örgütsel bağlılık (Türköz, Polat ve Coşar, 2013), örgütsel özdeşleşme (Polat ve Meydan, 2010), psikolojik sözleşme ihlali (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003), algılanan örgütsel destek ve performans arasındaki aracılık etkisi (Byrne ve Hochwarter, 2008), tükenmişlik seviyesi (Özler ve Atalay, 2011), okul müdürlerinin liderlik becerileri (Polatcan ve Titrek, 2014), işgücünün yaşam ve iş tutumları (Mirvis ve Kanter, 1991) gibi kavramlarla birlikte incelenmiştir.

Yukarıda bir kısmı verilen yapılmış birçok çalışmaya rağmen örgütsel etik iklim ve örgütsel sinizm değişkenlerini birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamış olması çalışmayı özgün kılmaktadır. Ayrıca bu çalışma “örgütsel etik iklim” ve “örgütsel sinizm” kavramlarını birlikte ele alan bir çalışma olması nedeniyle bu konuda yapılacak olan başka akademik çalışmalara örnek teşkil etmesi yönüyle büyük önem taşımaktadır. Tüm bunlara ek olarak emek-yoğun bir sektör içerisinde yer alan konaklama işletmelerindeki çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutumlarını en aza indirmeye rehberlik edecek öneriler geliştirilmesi yönüyle oldukça önemlidir. Sonuç olarak, bu çalışmanın alanyazındaki boşluğun doldurulmasına katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Diğer yandan elde edilen bulgular ışığında turizm sektöründe yer alan konaklama işletmelerindeki vasıflı çalışanların örgüte dair olumsuz tutumlarının azaltılmasına, çalışan-çalışan ve çalışan-örgüt ilişkilerinin iyileştirilmesine yönelik önerilerde bulunulması öngörülmüştür.

3. 4 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın model ve hipotezleri, kapsam ve sınırlılıkları, evreni, örnekleme, veri toplama aracı ve toplanan verilerin analizinden elde edilen bulgulara yönelik bilgiler verilecektir.

3.4.1 Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Etik iklimler, ahlaki davranış ve tutumlara ilgili örgütsel değerleri uygulamaları ve prosedürleri temsil etmektedir (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003). Psikologlar, ahlaki konularla ilgili davranışsal tutumları, en güçlü davranış yönlendiricisi olarak gördüklerinden (Kohlberg, 1967; Rest, 1984'den aktaran Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003), bireylerin ahlakla ilgili örgütsel değerlere, uygulamalara ve prosedürlere dair algıları, bireylerin örgüte yönelik duygusal tepkileri üzerinde güçlü etkileri oluşturmaktadır (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003). Etik iklim, örgüt içi ilişkileri ve çalışan tutumlarını şekillendiren ana etkenlerden biridir (Elçi ve Alpkan, 2009). DeConinck (2010) tarafından

gerçekleştirilen çalışma etik iklimin, çok boyutlu bir yapı olduğunu ve çalışanların iş tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğunu kanıtlamaktadır. Örgüt içerisindeki etik iklim, birden fazla psikolojik temelli davranışın açıklayıcısı durumundadır (Tuna ve Yeşiltaş, 2014). Bununla birlikte Uçkun, Uçkun ve Latif (2004) etiğin konusunun, insan tutum ve hareketlerinin asıl sebepleri ve bunlara dönük çalışmalardan oluştuğunu vurgularken, Kozak ve Nergiz (2009) etik kavramının kural ve politikalara dayalı tutumları açıkladığını ifade etmişlerdir. Diğer taraftan örgütsel sinizm, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşan çalışanın örgüte yönelik negatif tutumu (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998) olarak ifade edilmiştir. Bu bilgilerden hareketle etik iklimin, çalışan tutum ve davranışlarını şekillendiren bir etken olması, dolayısıyla çalışanın örgüte karşı olumsuz tutumunu ifade eden örgütsel sinizmi de etkilemesi olasıdır.

Örgütsel etik iklimle ile örgütsel sinizm kavramları arasında olası bir ilişkinin var olabileceğini düşündüren kavramlardan bir diğeri ise işlemsel adalettir. İşlemsel adalet, altı kuraldan oluşmaktadır. Bu kurallardan biri olan etik, prosedürlerin ahlaki standartlara uygun olmasını ifade etmektedir (Leventhal 1976; Leventhal, Karuza ve Fry 1980'den aktaran Beugre, 2002). Bu çalışmadan hareketle etiğin, adalet kavramı ile ilişkili olduğu açıktır. Literatür incelendiğinde örgütsel adalet ile örgütsel sinizmin ilişkilendirildiği ve örgütsel adaletin, örgütsel sinizmi olumsuz yönde etkilediği (James, 2005; Efeoğlu ve İplik, 2011) görülmektedir. Buradan hareketle; örgütsel etik iklim ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin var olabileceği düşünülebilir.

Etik iklim ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin var olabileceğini düşündüren diğer bir nokta ise, örgütsel sinizme ait olan beklenti kuramıdır. Bu kuramda; çalışanın, iş sonuçlarını çekici bulması durumunda söz konusu sonuçlara (ödül gibi) ulaşmak için çaba göstereceği ifade edilmektedir. Ancak gösterdiği çaba sonucunda elde etmeyi arzuladığı sonuca ulaşamayan ya da çabasının fark edilmediğini düşünen çalışan, çabasının etik değerler çerçevesinde değerlendirilmediği yargısına varabilir. Böylesine bir yargıyı benimseyen çalışan, gerek yöneticisine gerekse örgütüne karşı sinik davranış sergileyebilir.

Araştırma değişkenleri arasındaki olası ilişkiyi destekleyen bir başka nokta ise örgütsel sinizmin duygusal olaylar ve afetme kuramlarıdır. Duygusal olaylar kuramına göre; çalışanın iş yerindeki duygusal deneyimleri, çalışanın davranışlarını, tutumlarını ve yargılarını etkilemektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996). Kişilerin daha önce yaşamış oldukları olumlu veya olumsuz olaylar, şu anki iş hayatında duygusal bir takım reaksiyonlara sebep olmaktadır (Özdevecioğlu, 2004: 184). Weiner (1985)'in modelinde olumsuz olaydan sorumlu tutulan örgüt algılamalarına dair atıflar, bireyin örgütü suçlamasıyla sonuçlanabilmektedir. Bireyler, olumsuz olaylarda örgütü suçlarsa örgüte karşı sinik davranışlarda bulunabileceklerdir (Weiner, 1985: Eaton, 2000). Dolayısıyla çalışanların iş yerlerinde yaşadıkları olumsuz olaylar ve bu olumsuz olayların nedenini örgütlerinin etik prensiplere sahip olmamasına dayandıran çalışanlar, örgütlerine yönelik sinik davranışlarda bulunabilecekleri söylenebilir.

Örgütsel etik iklim ile örgütsel sinizm arasındaki olası ilişkiyi destekleyen bir başka faktör ise güven kavramıdır. Alanyazın incelendiğinde etik iklimin, örgütsel güveni olumlu yönde etkilediği (Eren ve Hayatoğlu, 2011; Büte, 2011; Altaş ve Kuzu, 2013) görülmektedir. Bununla birlikte Karcıoğlu ve Naktiyok (2015) örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Mayer, Davis ve Schoorman'ın (1995) güven modeli incelendiğinde algılanan güvenilirlik faktörlerden ikisini yardımseverlik ve dürüstlüğü oluşturduğu görülmektedir. Bu kavramların etik iklimle ilişkili olduğu düşünülebilir. Diğer taraftan örgütsel sinizmin esas çıkar uğruna dürüstlük, adalet ve samimiyetin kurban edilmesi (Abraham, 2000) olarak gösterilmiştir. Dolayısıyla etik iklim ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin var olabileceği düşünülebilir.

Mesleki sinizme neden olan unsurlar sırayla; rol belirsizliği ve kişi rol çatışması (Abraham, 2000) iken, çalışan sinizminin nedenleri ise rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı iş yükü (Andersson, 1996) olarak sıralanmıştır. Diğer taraftan Jaramillo, Mulki ve Solomon (2006) etik iklimin, rol çatışması ve rol belirsizliğiyle negatif yönlü bir ilişkisinin varlığını ortaya koymuşlardır. Dolayısıyla etik iklim ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin var olması olasıdır.

Khan'ın (2006) sinizm kavramını işletme sinizmi olarak inceleyen çalışmasında; örgütsel iklimin zayıflığı ve etik standartların eksikliği işletme sinizminin nedenleri arasında gösterilmiştir. Bu çalışmadan hareketle örgütsel etik iklim ile örgütsel sinizm arasında olası bir ilişkiden söz edilebilir. Bu bilgilere ek olarak James (2005) neredeyse tüm örgütlerde sinik tutum sergileyen çalışanların bulunduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla örgütsel sinizmin konaklama işletmelerinde de görülmesi muhtemeldir. Tüm bu bilgilerden yola çıkarak araştırmada geliştirilen hipotezler şu şekildedir;

H₁: Algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Başkalarının iyiliğini isteme boyutu ile bilişsel boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Başkalarının iyiliğini isteme boyutu ile duyuşsal boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: Başkalarının iyiliğini isteme boyutu ile davranışsal boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1d}: Kanun ve kodlar boyutu ile bilişsel boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1e}: Kanun ve kodlar boyutu ile duyuşsal boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1f}: Kanun ve kodlar boyutu ile davranışsal boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1g}: Kurallar boyutu ile bilişsel boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1h}: Kurallar boyutu ile duyuşsal boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1i}: Kurallar boyutu ile davranışsal boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1j}: Araçsallık boyutu ile bilişsel boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

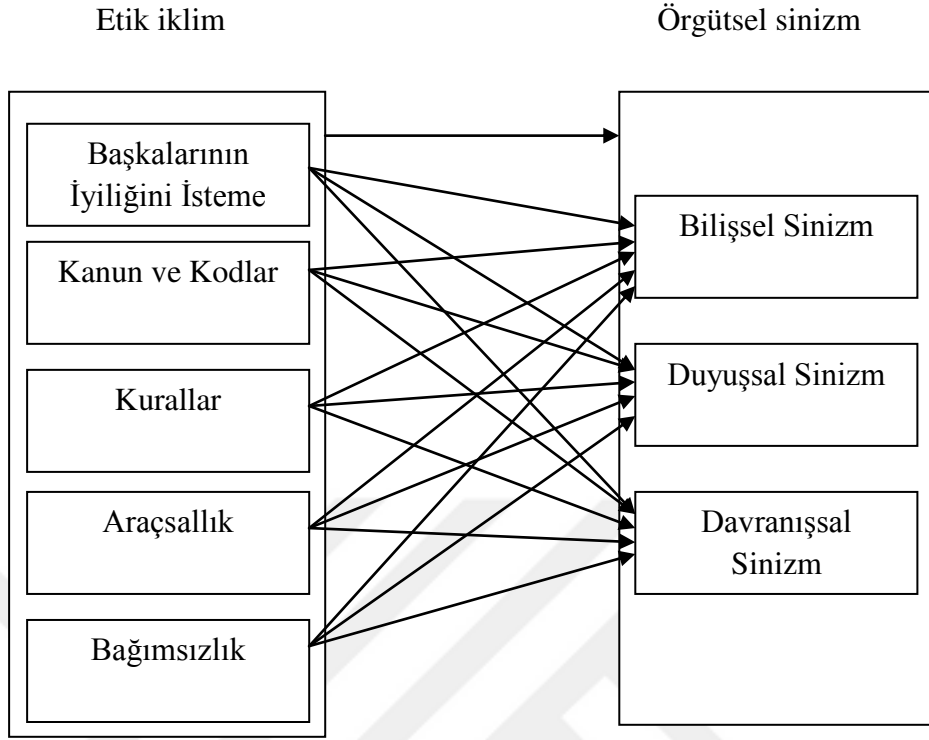
H_{1j}: Araçsallık boyutu ile duyuşsal boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1k}: Araçsallık boyutu ile davranışsal boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1l}: Bağımsızlık boyutu ile bilişsel boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1m}: Bağımsızlık boyutu ile duyuşsal boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1n}: Bağımsızlık boyutu ile davranışsal boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 2: Araştırmanın Modeli

3.4.2 Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

- Araştırmanın uygulama aşaması, İstanbul ilinde gerçekleştirilmiştir. İstanbul ilindeki 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarının anket sorularını içtenlikle ve dürüst bir şekilde cevapladığı varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan anket formunda yer alan maddelerin araştırmaya katılan konaklama işletmeleri çalışanları tarafından anlaşılabilir olduğu varsayılmıştır.
- Araştırma, 2016 yılı Mart ayında kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmesi çalışanlarına uygulanmıştır.

- Araştırmadan elde edilen sonuçlar, uygulama aşamasının gerçekleştirildiği İstanbul iline yönelik olup, araştırma bulguları diğer iller için genellenebilir nitelik taşımamaktadır.

3.4.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini turizm sektöründe faaliyet gösteren İstanbul'daki tüm 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın saha çalışması, İstanbul'un Beyoğlu, Beşiktaş, Eminönü, Fatih, Kadıköy, Üsküdar ve Şişli ilçelerinde gerçekleştirilmiştir. İstanbul ilinin çalışma evreni olarak seçilme nedeni gelen turist sayısı, turistik yatak kapasitesi ve birden fazla turistik faaliyete ev sahipliği yapması bakımından Türkiye'nin önde gelen turizm destinasyonlarından biri olmasıdır. Ayrıca konaklama işletmeleri arasından 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinin seçilmiş olması söz konusu bu işletmelerin, turizm sektöründeki diğer konaklama işletmelerine kıyasla daha profesyonel yöneticilere ve çalışanlara sahip olmalarıdır. Dolayısıyla bu destinasyondaki konaklama işletmelerinden elde edilecek olan bilgilerin, araştırmanın nihai amacına ulaşması bağlamında en uygun verileri sağlayacağı düşünülmüştür.

Araştırma evreni, konaklama işletmeleri çalışanlarının sayısı ve söz konusu işletmelerin yatak kapasitesi ile doğru orantılı olduğu düşünülerek hesaplanmıştır. İstanbul ilindeki turizm yatırım ve işletme belgeli 4 yıldızlı konaklama işletmelerinin toplam yatak kapasitesi 36.672 iken 5 yıldızlı konaklama işletmelerinin toplam yatak kapasitesi 66.766'dır (İstanbul Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü, 05 Mart 2016). Türkiye'deki 4 yıldızlı konaklama işletmelerinde bir çalışan başına 3.92 yatak düşerken, 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde bir çalışan başına 3.08 yatak düşmektedir (TÜROFED 2. Turizm Raporu, 2010: 9). Bu bilgiler ışığında toplam yatak sayısının, TÜROFED tarafından verilen oranlara bölünmesiyle yaklaşık olarak araştırma evrenine ulaşılmıştır. Söz konusu bu hesaplama göre; İstanbul ilindeki 4 yıldızlı konaklama işletmelerinde yaklaşık 9.355 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde ise yaklaşık olarak 21.677 çalışan sayısı bulunmuştur. Dolayısıyla araştırmanın evrenini yaklaşık olarak 31.032 konaklama işletmesi çalışanı oluşturmaktadır.

Zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle evreni oluşturan tüm çalışanlara ulaşmak mümkün olmadığı için araştırma verilerini toplamak için kolayda örneklem yöntemine başvurulmuştur. Evrenin büyüklüğünün belirlenmesi sonucunda Krejcie ve Morgan'ın (1970: 608) çalışmasından yola çıkarak %95 güvenilirlik düzeyinde ulaşılması gereken örneklem sayısının en az 379 olması gerekmektedir. Saha çalışması boyunca toplamda 550 anket formu konaklama işletmesi çalışanlarına dağıtılmış, eksiksiz doldurulmuş 391 anket toplanabilmiştir. Araştırmada kullanılan anketlerin, geri dönüş oranı %71 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla araştırma örnekleminin, evreni temsil etme gücünün yeterli olduğu söylenebilir.

3.4.4 Veri Toplama Aracı

Araştırmanın saha çalışması aşamasında gerekli olan verilerin toplanması amacıyla anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formunun oluşturulmasında ilgili alanyazında daha önce kullanılmış, geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş ölçeklerden faydalanılmıştır. Anket formunun ilk bölümünde, çalışanların etik iklim algılamalarını ölçmek amacıyla Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçek aynı zamanda Kaplan (2010) tarafından da Türkçe olarak kullanılmış ve ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir ($\alpha=0,81$). Söz konusu ölçek, başkalarının iyiliğini isteme (7 madde), kanun ve kodlar (4 madde), kurallar (4 madde), araçsallık (7 madde) ve bağımsızlık (4 madde) olmak üzere 26 madde ve beş boyutu kapsamaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirlenmiştir ($\alpha=0,91$). Örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel (5 madde), duyuşsal (6 madde) ve davranışsal (3 madde) boyut olmak üzere üç boyuttan ve 14 maddeden oluşmaktadır. Bu iki likert tipi ölçeğin maddeleri 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum/Ne Katılmıyorum,

4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Anketin üçüncü bölümünde katılımcıların kişisel özelliklerine yönelik sorulara yer verilmiştir.

3.4.5 Verilerin Analizi

Araştırmanın saha çalışması sonucunda elde edilen verilerin analiz edilmesi ve yorumlanmasında SPSS programından yararlanılmıştır. Anket formunda kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini tespit etmek için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeklerin geçerlilik düzeylerinin belirlenmesi için ise faktör analizi uygulanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymak amacıyla frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Araştırmanın iki ana değişkeni ve bu değişkenlerin alt boyutları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca örgütsel etik iklimin, örgütsel sinizmi hangi yönde etkilediğini açıklamak için regresyon analizi uygulanmıştır.

3.4.6 Güvenilirlik Analizleri ve Sonuçları

Tablo 3’de etik iklim ve örgütsel sinizm ölçeklerinin güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Ölçeğin güvenilirliği 0,00-0,40 arası güvenilir değil, 0,40-0,60 arası düşük güvenilirlikte, 0,60-0,80 arası oldukça güvenilir, 0,80-1,00 arası yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilmiştir (Kayış, 2010: 405). Bu bulgulara göre, çalışmada kullanılan etik iklim ve örgütsel sinizm ölçeklerinin yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmektedir. Etik iklimin “Bağımsızlık Boyutu” içerisinde yer alan “Bu otelde çalışanların kendi kişisel ve ahlaki inançlarına uygun hareket etmeleri beklenir.” 23. madde söz konusu boyutun güvenilirlik düzeyini düşürdüğü gerekçesiyle çıkarılmıştır.

Tablo 3: Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirliklerine İlişkin Bulgular

	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı (N)
Etik İklim	,850	19
1- Başkalarının İyiliğini İsteme Boyutu	,846	4
2- Kanunlar ve Kurallar Boyutu	,907	8
3- Araçsallık Boyutu	,704	4
4- Bağımsızlık Boyutu	,723	3
Örgütsel Sinizm	,927	14
1- Bilişsel Boyut	,894	5
2- Duyuşsal Boyut	,916	6
3- Davranışsal Boyut	,808	3

Analiz sonuçlarında, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin istenen düzeyde olması nedeniyle diğer analizlere devam edilmiştir.

3.4.7 Faktör Analizi ve Sonuçları

Faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör yapılarını bulmaya yönelik bir işlem olup bir veri toplama aracı olarak ölçeğin yapı geçerliliğini incelemede sıklıkla kullanılan bir analizdir (Büyüköztürk, 2011, s. 123). Bu bilgi ışığında, aralarında düşük ilişkiye sahip çok sayıdaki değişkenin uygun sayıya düşürülmesi, ölçeğin yapı geçerliliğinin test edilmesi, gruplandırılması ve ana faktörlere dönüştürülmesi amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Tablo 4’de görüldüğü gibi etik iklimine yönelik faktör analizi bulgularına göre KMO örneklem değerinin yeterli olduğu, Bartlett testi değerinin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür (KMO değeri: 0,873; Bartlett testi sonucu: $p < 0,05$). Bununla birlikte faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. Faktör analizi sırasında 26 soruluk etik iklim ölçeğinde bulunan başkalarının iyiliğini isteme boyutunun “Bu otelde çalışanların daima müşteriler ve toplum için doğru olan şeyi yapması beklenir” (5. ifade), “Bu otelde en etkili olan yol, her zaman doğru olan yoldur” (6. ifade), “Bu otelde her bir çalışanın etkili bir şekilde çalışması beklenir” (7. ifade) maddelerinin ve araçsallık boyutu altındaki “Otel çalışanları, kendi çıkarlarını korumayı her şeyin üstünde tutarlar” (16. ifade), “Bu otelde çalışanlar, çoğunlukla kendileri için çalışırlar” (17. ifade) ve “Bu otelde kişisel etik değerlere

yer yoktur” (18. ifade) maddelerinin faktör yüklerinin ölçekteki diğer alt boyutlar altında toplanması nedeniyle analiz sırasında çıkarılmıştır.

Bu araştırmada çalışanların etik iklim algılamalarını ölçmek amacıyla Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek, başkalarının iyiliğini isteme (7 madde), kanun ve kodlar (4 madde), kurallar (4 madde), araçsallık (7 madde) ve bağımsızlık (4 madde) olmak üzere 26 madde ve beş boyuttan oluşmaktadır. Ancak bu araştırmadaki faktör analizi sırasında “Kanun ve Kodlar” boyutu ile “Kurallar” boyutunun aynı faktör altında toplandığı görülmektedir. Kısaca bu iki ayrı alt boyut, İstanbul’daki otel çalışanları tarafından tek boyut olarak algılanmıştır. Söz konusu birleşen iki boyut bu araştırmada verilerin daha anlaşılabilir olması adına “Kanunlar ve Kurallar” boyutu ismi verilmiştir. Bu doğrultuda etik iklimin, 19 madde ve 4 boyut altında toplandığı görülmektedir. Bu 4 boyut toplam varyansın %63,64’ünü açıklamaktadır.

Toplam varyansın %33,78’i birinci boyut olan “Baskalarının İyiliğini İsteme”, %14,27’sini ikinci boyut olan “Kanunlar ve Kurallar”, %9,52’sini üçüncü boyut olan “Araçsallık” ve %6,05’ini ise dördüncü boyut olan “Bağımsızlık” ile açıklanmaktadır. Sosyal bilimlerde gerçekleştirilen analizlerde toplam varyans değerinin %40 ile %60 arasında değişen aralıklarda olmasının yeterli kabul edilebileceği belirtilmektedir (Tavşancıl, 2006: 48). Bu doğrultuda araştırmada açıklanan toplam varyans değeri %63,64 olup yeterli olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Etik İklim Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Bulguları

ETİK İKLİM	Faktör Yükleri
<i>Baskalarının İyiliğini İsteme Boyutu</i>	
1. Çalıştığım otelin temel önceliği, çalışanların çıkarlarını en iyi şekilde korumaktır.	,793
2. Çalıştığım oteldeki herkesin bütün olarak çıkarlarını korumak, en önemli endişedir.	,840
3. Otel olarak temel endişemiz, diğer paydaşların çıkarlarını en iyi şekilde korumaktır.	,798
4. Bu otelde çalışanlar, birbirlerinin faydasını kollar.	,618

Kanunlar ve Kurallar Boyutu

5. Bu otelde çalışanların her şeyden önce yasalara ve mesleki standartlara itaat etmesi beklenir.	,740
6. Bu otelde çalışanlar ne olursa olsun kanunlar veya mesleğin ahlaki kurallarını çok önemser.	,658
7. Bu otelde, çalışanların yasal ve mesleki standartları sıkı bir şekilde takip etmeleri beklenir.	,758
8. Bu oteldeki önceliklerden biri de, alınan bir kararın kuralları ihlal edip etmediğidir.	,680
9. Bu otelde kural ve prosedürlere uymak oldukça önemlidir.	,843
10. Herkesin otel kurallarına ve prosedürlerine uyması beklenir.	,818
11. Otelin başarılı çalışanları, kurallara göre hareket eder.	,760
12. Bu otelde çalışanlar sıkı bir şekilde işletme politikasına riayet ederler.	,699

Araçsallık Boyutu

13. Sonuçlarına bakmaksızın, çalışanların otelin menfaatleri doğrultusunda her şeyi yapmaları beklenir.	,691
14. Çalışanlar her şeyden önce otelin kazancını ön planda tutarlar.	,678
15. İş, sadece otelin çıkarlarına zarar verdiği zaman standardın altında olduğu düşünülür.	,779
16. Bu otelde çalışanların temel sorumluluğu maliyetleri kontrol etmektir.	,693

Bağımsızlık Boyutu

17. Bu oteldeki her bir çalışan kendileri açısından neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler.	,648
18. Bu oteldeki en önemli şey, her bir çalışanın doğru ve yanlış konusunda kendine özgü duyguya sahip olmasıdır.	,822
19. Bu otelde çalışanlara kendi kişisel etik anlayışları yol gösterir.	,829

Faktör öz değerleri (Eigenvalue)	6,419	2,713	1,810	1,151
Faktörlere ait açıklanan varyans değerleri (%)	33,782	14,279	9,529	6,056
Açıklanan toplam varyans değeri (%)		63,645		
KMO değeri		,873		
Bartlett Küresellik Testi Değeri		3549,218		

Tablo 5’de yer alan örgütsel sinizm ölçeğine yönelik faktör analizi bulgularına göre KMO değerine göre örneklem değerinin yeterli olduğu, Bartlett testi değerine göre ise faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür (KMO değeri: 0,908 Bartlett testi sonucu: $p < 0,05$). Bununla birlikte faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılmıştır.

Bu araştırmada çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel (5 madde), duyuşsal (6 madde) ve davranışsal (3 madde) boyut olmak üzere 14 madde ve üç boyuttan oluşmaktadır. Faktör analizi sonucunda elde edilen veriler Tablo 5’de verilmiştir. Söz konusu tablo incelendiğinde elde edilen sonuçların orijinal ölçekle benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel sinizm ölçeğinin, 14 madde ve 3 boyut altında toplandığı görülmektedir. Bu 3 boyut toplam varyansın %72,71’ini açıklamaktadır. Toplam varyansın %52,79’unu birinci boyut olan “Bilişsel”, %12,76’sını ikinci boyut olan “Duyuşsal” ve %7,15’ini ise üçüncü boyut olan “Davranışsal” ile açıklanmaktadır.

Tablo 5: Örgütsel Sinizm Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Bulguları

ÖRGÜTSEL SİNİZM	Faktör Yükleri		
<i>Bilişsel Boyut</i>			
1. Çalıştığım otelin, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	,791		
2. Çalıştığım otelin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	,882		
3. Çalıştığım otel, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	,763		
4. Çalıştığım otelin politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	,743		
5. Otel, çalışanlardan 'bir şey' –belirli bir davranış- bekler, ama başkasını –başka davranış- ödüllendirir.	,736		
<i>Duyuşsal Boyut</i>			
6. Çalıştığım oteli düşündüğümde bir endişe hissedirim.	,687		
7. Çalıştığım oteli düşündüğümde gerilim yaşıyorum.	,696		
8. Çalıştığım otelin sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim.	,715		
9. Çalıştığım oteli düşündüğümde sinirlenirim.	,877		
10. Çalıştığım otel beni kızdırır.	,818		
11. Otel dışındaki arkadaşlarıma, otelde olup bitenlerle ilgili şikâyette bulunurum.	,638		
<i>Davranışsal Boyut</i>			
12. Çalıştığım otelde, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.	,869		
13. Diğer çalışanlarla, çalıştığım otelin uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.	,847		
14. Otel gündeme geldiğinde, diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır.	,596		
Faktör öz değerleri (Eigenvalue)	7,391	1,787	1,002
Faktörlere ait açıklanan varyans değerleri (%)	52,796	12,762	7,157
Açıklanan toplam varyans değeri (%)		72,715	
KMO değeri		,908	
Bartlett Küresellik Testi Değeri		3917,358	

3.5 BULGULAR

Araştırmanın amacına uygun olarak çeşitli istatistiksel analizler sonucu elde edilen bulgular aşağıda ayrıntılı olarak ifade edilmiştir.

3.5.1 Normal Dağılım Testine İlişkin Bulgular

T-testi, varyans analizi gibi karşılaştırmalı testlerde verilerin normal dağılımı, ön şartlardan biridir. Çarpıklık katsayısının (ÇK) "0" (sıfır) olması ortalamaya göre tam simetrik dağılımı ifade eder. Çarpıklık katsayısının +1 ile -1 arasında olması ise, puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2005). Tablo 6’da görüldüğü gibi analizlerde etik iklim puanları çarpıklık katsayısı "-,258" iken örgütsel sinizm puanları katsayısı “,423” olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerlere göre, ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür.

Tablo 6: Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler

		İstatistik	Standart Hata
Etik İklim Puanları	Çarpıklık Katsayısı	-,258	,123
	Basıklık Katsayısı	,912	,246
Örgütsel Sinizm Puanları	Çarpıklık Katsayısı	,423	,123
	Basıklık Katsayısı	,474	,246

3.5.2 Katılımcıların Kişisel Özelliklerine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan 391 katılımcının kişisel özellikleri ile ilgili verilerin analizinde frekans ve yüzde dağılımlarından yararlanılmıştır. Söz konusu bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine Yönelik Bulgular

	Değişken	Sayı (n)	%
Cinsiyet	Erkek	238	60,9
	Kadın	153	39,1
Yaş	20-25	127	32,5
	26-30	116	29,7
	31-35	72	18,4
	36-40	56	14,3
	41 ve üzeri	20	5,1
Medeni Durum	Evli	158	40,4
	Bekar	228	58,3
	Boşanmış/Dul	5	1,3
Eğitim Durumu	İlköğretim	14	3,6
	Ortaöğretim	34	8,7
	Lise	90	23
	Üniversite	240	61,4
	Lisansüstü	13	3,3
Turizm Eğitimi	Evet	241	61,6
	Hayır	150	38,4
Çalıştığınız Bölüm	Önbüro	124	31,7
	Kat Hizmetleri	38	9,7
	Yiyecek-içecek	108	27,6
	Satış-Pazarlama	46	11,8
	Muhasebe	34	8,7
	İnsan Kaynakları	12	3,1
	Teknik	10	2,6
	Diğer	19	4,9
Konaklama İşletmesinin Sınıfı	Dört Yıldızlı	210	53,7
	Beş Yıldızlı	181	46,3
İşletmedeki Çalışma Süreniz	5 yıldan az	286	73,1
	6-10 yıl	70	17,9
	11-15 yıl	21	5,4
	16-20 yıl	11	2,8
	21 yıl ve üzeri	3	0,8
Geliriniz	1000-1499 tl	85	21,7
	1500-1999 tl	140	35,8
	2000-2499 tl	114	29,2
	2500-2999 tl	26	6,6
	3000-3499 tl	14	3,6
	3500 tl ve üzeri	12	3,1
İşletmedeki Pozisyonunuz	Çalışan	300	76,7
	Şef	59	15,1
	Müdür	31	7,9
	Genel Müdür	1	0,3
Toplam		391	100

Tablo 7'deki değerler incelendiğinde araştırmaya katılanların %60,9'unu erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Bununla birlikte araştırmaya katılanların yaklaşık %95'inin 40 yaşın altında olduğu, sadece %5'inin 40 yaşın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu veriler; araştırma örneklemine oluşturan katılımcıların, genç ve orta yaşlı çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir. Ayrıca katılımcıların %40,4'ünün evli, %58,3'ünün bekâr ve %1,3'ünün ise dul olduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim durumları incelendiğinde %3,6'ünün ilköğretim, %8,7'sinin ortaöğretim, %23'ünün lise, %61,4'ünün niversite ve %3,3'ünün lisansüstü eğitimini tamamladıkları görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan çalışanların, büyük bir bölümünün niversite mezunu olduğu belirlenmiştir. Bu durum, turizm sektöründe yer alan konaklama işletmelerinde sunulan hizmet kalitesinin artması adına sevindiricidir. Diğer yandan araştırmaya katılanların %61,6'sının turizm eğitimi almış olduğunu belirtmiş olmalarından, turizm eğitimi almış bireylerin, sektörde aktif olarak yer alma oranlarının ciddi boyutta yükseldiği anlaşılmaktadır.

Katılımcıların, %31,7'sinin n büro, %9,7'sinin kat hizmetleri, %27,6'sının yiyecek içecek, %11,8'inin satış pazarlama, %8,7'sinin muhasebe ve %3,1'inin insan kaynakları ve %2,6'sının teknik bölümünde çalıştığı görülmektedir. Bu bilgiler incelendiğinde katılımcıların çoğunun, ofis çalışanlarından oluştuğu görülmektedir. Araştırma rneklemine dhil edilen katılımcıların çalıştıkları konaklama işletmelerinin %53,7'sinin dört ve %46,3'ünün beş yıldızlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iki farklı işletme sınıfından da yaklaşık olarak eşit sayışa katılımcıya ulaşılabildiği söylenebilir. Katılımcıların, %73,1'inin 5 yıl veya daha az, %17,9'unun 6 ile 10 yıl arası, %5,4'ünün 11 ile 15 yıl arası, %2,8'inin 16 ile 20 yıl arası ve %0,8'inin ise 21 yıl ve üzeri aynı işletmede çalışmakta oldukları görülmektedir.

Katılımcıların gelir düzeylerine ilişkin bilgiler incelendiğinde ise %21,7'sinin 1000 TL ile 1499 TL, %35,8'inin 1500 TL ile 1999 TL, %29,2'sinin 2000 TL ile 2499 TL, %6,6'sının 2500 TL ile 2999 TL, %3,6'sının 3000 TL ile 3499 TL ve son olarak %3,1'inin 3500 TL ve üzeri gelire sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların, %76,7'sinin çalışan, %15,1'inin şef, %7,9'unun müdür ve %0,3'ünün ise genel müdür pozisyonlarında görev yapan bireylerden oluştuğu görülmektedir.

3.5.3 Değişkenler Arası Korelasyon Analizine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde etik iklim ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin verilerin ortalamaları, standart hataları ve aralarındaki korelasyonlar incelenmiştir. Korelasyon analizi bulgularına yönelik sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde, algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir ($r=-0,316$; $p<0,01$). *Buna göre araştırmanın H_1 hipotezi desteklenmiştir.*

Araştırmanın ikinci hipotezi olan başkalarının iyiliğini isteme boyutu ile bilişsel boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,422$; $p<0,01$). *Bu çerçevede H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir.*

Benzer şekilde başkalarının iyiliğini isteme boyutu ile duyuşsal boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki var olduğu belirlenmiştir ($r=-0,445$; $p<0,01$). *Bu bilgiye göre araştırmanın H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.*

Araştırmanın diğer bir hipotezi olan başkalarının iyiliğini isteme boyutu ile davranışsal boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir ($r=-0,303$; $p<0,01$). *Dolayısıyla araştırma çerçevesinde geliştirilen H_{1c} hipotezi desteklenmiştir.*

Araştırmada etik iklimin alt boyutu olan “Kanun ve Kodlar” boyutu ile “Kurallar” boyutunun tek boyut altında toplandığı faktör analiz sonucunda ifade edilmiş, bu iki boyutun birleşmesiyle oluşan boyut “Kanunlar ve Kurallar” boyutu olarak isimlendirilmiştir. Söz konusu bu alt boyutların birleşmesi sonucunda; kanunlar ve kurallar boyutu ile bilişsel boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,500$; $p<0,01$). Ayrıca; kanunlar ve kurallar boyutu ile duyuşsal boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,478$; $p<0,01$). Benzer şekilde araştırmanın diğer bir hipotezi olan kanunlar ve kurallar boyutu ile davranışsal boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir ($r=-$

0,245; $p < 0,01$). *Bu bilgilere göre; H_{1d} , H_{1e} , H_{1f} , H_{1g} , H_{1h} ve H_{1i} hipotezleri kabul edilmiştir.*

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, araçsallık boyutu ile bilişsel boyut arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir ($r=0,230$; $p < 0,01$). *Dolayısıyla H_{1i} hipotezi desteklenmiştir.*

Araçsallık boyutu ile duyuşsal boyut arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir ($r=0,239$; $p < 0,01$). *Buna göre geliştirilen H_{1j} hipotezi kabul edilmiştir.*

Araçsallık boyutu ile davranışsal boyut arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r=0,249$; $p < 0,01$). *Dolayısıyla H_{1k} hipotezi kabul edilmiştir.*

Bağımsızlık boyutu ile bilişsel boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilememiştir ($r=0,092$; $p > 0,05$). *Dolayısıyla araştırma çerçevesinde geliştirilen H_{1l} hipotezi reddedilmiştir.* Ancak bağımsızlık boyutu ile duyuşsal boyut arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır ($r=0,167$; $p < 0,01$). *Bu bilgi kapsamında H_{1m} hipotezini desteklenmiştir.*

Son olarak bağımsızlık boyutu ile davranışsal boyut arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r=0,179$; $p < 0,01$). *Buna göre araştırmanın son hipotezi olan H_{1n} kabul edilmiştir.*

Tablo 8: Ortalamalar, Standart Hatalar ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.H.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Etik İklim	3,641	,527	1								
2. Örgütsel Sinizm	2,418	,789	-,316**	1							
3. Başkalarının İyiliğini İsteme Boyutu	3,558	,846	,732**	-,473**	1						
4. Kanunlar ve Kurallar Boyutu	4,011	,716	,817**	-,507**	,570**	1					
5. Araçsallık Boyutu	3,263	,811	,466**	,279**	,007	,087	1				
6. Bağımsızlık Boyutu	3,266	,881	,510**	,167**	,249**	,090	,340	1			
7. Bilişsel Boyut	3,639	,951	-,330**	,846**	-,422**	-,500**	,230**	,092	1		
8. Duyuşsal Boyut	2,173	,870	,302**	,920**	-,445**	-,478**	,239**	,167**	,643**	1	
9. Davranışsal Boyut	2,539	,987	-,115*	,748**	-,303**	-,245**	,249**	,179**	,417**	,636**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. (2-tailed)

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır. (2-tailed)

3.5.4 Etik İklim ile Örgütsel Sinizm İlişisine Yönelik Regresyon Analizine Sonuçları

Konaklama işletmeleri çalışanlarının etik iklim algılamalarının, örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo-9: Etik İklim ile Örgütsel Sinizm İlişisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	β	Standart Hata	t Değeri	Sig.	Tolerans	VIF
Etik İklim	-0,316*	0,072	-6,561*	0,000	1,000	1,000
F				43,051		
Düzeltilmiş R ²				0,097		
R ²				0,100		
Std. Error of the Estimate				0,75002		
Anlamlılık Düzeyi				0,000		
Durbin-Watson				1,553		

Bağımlı Değişken: **Örgütsel Sinizm**

* p<0,01

Regresyon analizinde etik iklim, bağımsız değişken olarak değerlendirildiğinde, söz konusu değişkenin ($\beta = -0,316$) örgütsel sinizmi negatif yönlü etkilediği görülmektedir (Düzeltilmiş R²= 0,097). Ayrıca regresyon sonuçları içerisinde Durbin-Watson testine yönelik değer verilmiştir. Söz konusu test sonucunda Durbin-Watson değeri 1,553 olarak hesaplanmıştır. Bu değer 1,5 ile 2,5 arasında olması nedeniyle oluşturulan modelde otokorelasyon olmadığını söylemek mümkündür. Tablo 9’daki regresyon analizi bulguları göz önüne alındığında, bu araştırmada oluşturulan modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir (Düzeltilmiş R²= 0,097; F=43,051; p<0,01). Bu bilgilere göre; örgütsel sinizmdeki değişimin yaklaşık %10’unun bağımsız değişken olan etik iklim tarafından açıklanabileceği söylenebilir. Kısaca; regresyon analizi sonucunda örgütsel etik

iklimin, örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Buna ek olarak; çalışanların örgütsel sinizm düzeylerindeki değişikliklerin %10'unun araştırmanın bağımsız değişkeni olan etik iklimle açıklanabileceği ifade edilebilir.



SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada; dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarının algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bunun yanı sıra örgütsel etik ikliminin alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkilerin saptanması araştırmanın alt amacı olarak belirlenmiştir. Bu amaçtan hareketle, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi sonucunda; çalışanların, örgütlerine yönelik olumsuz tutumlarını azaltabilecek, çalışan ile örgüt ilişkilerinin iyileştirilmesine yardımcı olabilecek önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlara geçmeden önce araştırmada kullanılan etik iklim ve örgütsel sinizm kavramları hatırlatılmak amacıyla kısaca açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın ilk değişkeni olan etik iklim, etiği yönetme tarzı olarak ifade edilmiş ve etik iklimin, örgütsel kültürün bir bileşeni olduğu belirtilmiştir (Cullen, Victor ve Stephens, 1989: 51). Araştırmanın diğer bir değişkeni olan örgütsel sinizm ise, örgüt bütünlüğünün olmadığına dair inanç, örgüte yönelik olumsuz duygu ve örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranışlar eğilimi olmak üzere üç boyuttan oluşan çalışanın örgüte yönelik negatif tutumu olarak tanımlanmıştır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345).

Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda; algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; çalışanların, algıladıkları etik iklim düzeyleri arttıkça, örgütsel sinizm düzeylerinin azalacağı söylenebilir. Literatürde Khan (2006) örgütsel iklimin zayıflığını ve etik standartların eksikliğini işletme sinizminin nedenleri arasında göstermiştir. Dolayısıyla araştırmanın bu sonucu Khan (2006)'ın araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir.

Araştırma sonucunda; başkalarının iyiliğini isteme boyutu ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu bilgi ışığında; örgüt içerisindeki çalışanların, işe ve örgüte dair karar verme sürecinde takım arkadaşlarının refahını düşünmeleri ve onların iyiliklerini göz önünde bulundurmaları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm

davranışlarını azaltabileceğini söylemek mümkündür. Bu noktadan hareketle; çalışanların birbirlerinin iyiliğini istemeleri grup içi ilişkilerin daha sağlıklı olmasını sağlayabileceği gibi takım çalışmasına olan yatkınlığıda artırabilir. Dolayısıyla örgüt içerisinde işlerin daha etkin yürütülmesi adına takım çalışmalarının yapılması daha da kolay hale gelebilir. Ayrıca çalışanların birbirlerinin çıkarlarını koruması durumunda gerek grup gerekse örgüt içi güvenin sağlanması açısından söz konusu iki değişken arasındaki ilişki düzeyinin ve yönünün bilinmesi önem arz etmektedir. Buna ek olarak Schwepker ve Hartline (2005: 307) etik kodları uygulamak ve etik kodların içselleştirilmesini arttıracak etik konular üzerinde tartışmak, çalışanların etik iklim algılarını artıracığı, rol çatışmalarını azaltacağı ve hizmet kalitesine olan bağlılığı artıracığını ifade etmektedir. Turizmin emek-yoğun bir sektör olması nedeniyle çalışanların birbirlerine güvenmeleri çalışan-çalışan ve çalışan-örgüt ilişkilerinin iyileştirilmesine katkı sağlayacağı gibi dolaylı olarak çalışan-misafir ilişkilerine de olumlu katkıları olabilir. Dolayısıyla çalışan-misafir ilişkilerinin olumlu yönde gelişmesi, zorlaşan rekabet şartlarına rağmen işletmenin hayatta kalmasını olumlu yönde etkileyebilir.

Ayrıca örgüt içinde etik konusuna gereken önemin verilmesi çalışanın örgütü benimsemesini ve örgüt dışındaki vasıflı çalışanlarında örgüte katılımını kolaylaştırabilir. Alanyazında da ifade edildiği gibi örgütler, etik değerleri geliştirerek istihdam için olumlu bir dizi özel tutumlar geliştirebilirler. Çalışanlar, paydaşlarını önemseyen bir örgüte daha bağlı olabilirler. Örgütler, paydaşların refahını destekleyen ve kişi ile örgütsel değerler arasındaki uyumu arttıran etik uygulamalar üzerinde durarak çalışanların örgüte dair pozitif algılara sahip olmalarını sağlayabilirler (Valentine, Greller ve Richtermeyer, 2006: 586-587). Dolayısıyla örgüte dair olumlu algıları sahip olan çalışan, daha iyi hizmet etmek adına elinden gelenin en iyisini yapmak için çaba gösterebilir. Bu nedenle konaklama işletmeleri yöneticileri, örgüt içi ilişkilerin daha güçlü olması adına etik konusunda hizmet içi eğitimler verebilirler ve yazılı etik kodlar oluşturabilirler. Örgüt yönetimi tarafından oluşturulan bu yazılı kodlara itaat etmeyen çalışanların uyarılması, gerektiği takdirde ise ödül-ceza yöntemi uygulanması örgüt içerisinde istenen etik iklimin hakim kılınmasına yardımcı olabilir. Bununla birlikte yöneticiler, çalışanları

hakkında verecekleri kararlarda oluşturulan etik kodları dikkate almaları gerekecektir.

Bu araştırmada etik iklimin alt boyutu olan “Kanun ve Kodlar” boyutu ile “Kurallar” boyutunun tek boyut altında toplandığı faktör analiz sonucunda ifade edilmiştir. Buna göre bu iki boyutun birleşmesiyle oluşan boyut “Kanunlar ve Kurallar” boyutu olarak isimlendirilmiştir. Bu alt boyutların birleşmesi sonucunda; kanunlar ve kurallar boyutu ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Etik iklimin “kanunlar ve kodlar” ile “kurallar” alt boyutları, çalışanların karşılaştıkları ikilemlerde üyesi olduğu örgütün, kurallarını referans alarak çözüm üretmesi anlamına gelmektedir. Dolayısıyla örgütünün sahip olduğu kuralları ve etik kodları benimseyen bir çalışanın, sinik tutum sergilememesi olağan bir durum olarak görülebilir. Bu araştırmada gerçekleştirilen analizlerden elde edilen sonuçta bu düşünceyi destekler niteliktedir. Kısacası örgütünün kural ve etik kodlarını benimseyen bir çalışanın, söz konusu kural ve kodlara itaat etmesi beklenmektedir. Dolayısıyla çalışan, örgüt içerisinde var olan bu kural ve etik kodlar sayesinde örgütüne karşı sinik tutumlarda bulunmayacağı ifade edilebilir. Wimbush ve Shepard (1994)’ın da ifade ettiği gibi kurallar ikliminin ahlaki esası, kurallara ve ilkelere sadakati gerektirir. Bu durumda kurallar, çalışanın etiksel karar vermesinde bir rehber olarak hizmet etmektedir. Bu noktadan hareketle araştırmadan elde edilen bu sonuç normal bir durum olarak karşılanabilir. Ayrıca kanunlar ve kurallar ikliminin hâkim olduğu bir örgütte etik iklimin oluşturulması adına en büyük görev yöneticilere düşmektedir. Yöneticilerin örgüte dair kuralları oluştururken etik değerleri dikkate alması, örgütün kurallarını benimseyen çalışanın karşılaştığı ikilemlere getireceği çözümlerin de etik değerler çerçevesinde gerçekleşmesini sağlayabilir. Bununla birlikte Schminke, Ambrose ve Neubaum (2005) örgüt etik ikliminin şekillenmesinde liderin önemli bir rol oynadığını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla liderin ahlaki değerleri referans alması, çalışanlara örnek olacağından örgüt içerisinde etik iklimin oluşmasına zemin hazırlayabilir.

Yöneticiler, çalışanlarının örgüte ve yönetime karşı sinik tutumlarını azaltmak adına çalışanları ile çift yönlü iletişim kurmalı ve onların fikirlerine-eleştirilerine

saygı duymalıdır. Yönetici-çalışan ilişkilerinde sınırlılıkların olmaması çalışanların, kendilerini özgürce ifade edebilmelerine olanak sağlayabilir. Dolayısıyla örgüt içerisinde çift yönlü ve sağlıklı bir iletişimin olması örgütte yöneticiden çalışana ve çalışandan yöneticiye doğru olan bilgi alışverişini de olumlu yönde etkileyebilir. Ayrıca dürüstlük, içtenlik gibi temel çalışan beklentilerinin örgüt tarafından karşılanamaması örgütsel sinizm nedenleri arasında gösterilmektedir. Bu noktadan hareketle yöneticilerin görevlerini dürüst bir şekilde yürütmesi çalışanların sinik tutumlarını azaltabileceği gibi örgüt içerisinde etik iklimin oluşmasını da kolaylaştırabilir. Bunun yanı sıra örgüt içerisinde katılımcı yönetim tarzının uygulanması etik iklimin oluşmasını olumlu yönde etkileyebilir.

Bu araştırmada elde edilen diğer önemli bir sonuç ise; araçsallık boyutu ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olduğunun tespit edilmesidir. Bu noktadan hareketle, algılanan araçsallık iklim düzeyi arttıkça bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerinin de artacağını söylemek mümkündür. Etik iklimin alt boyutu olan araçsallık, egoizm kategorisi içerisinde yer almaktadır (Sims, Kroeck, 1994: 941-942). Dolayısıyla çalışanlar, böylesi bir iklimde ilk olarak kendi çıkarlarını maksimum düzeye çıkarmak isteyeceklerdir. Kendi çıkarını ön planda tutan çalışan, takım arkadaşlarının refahını önemsemeyecektir. Bu iklim türünün; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerini olumlu yönde etkilemesi normal bir durum olarak görülebilir.

Araştırma çerçevesinde bağımsızlık boyutu ile bilişsel boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilememiştir. Ancak bağımsızlık boyutu ile duyuşsal ve davranışsal boyut arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Bu noktadan hareketle, algılanan bağımsızlık iklim düzeyi arttıkça çalışanların duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerinin de artacağı söylenebilir.

Tipolojinin bireysel ve ilkelilik boyutlarının kesiştiği nokta olan kişisel ahlak, bağımsızlık iklimini kapsayan yegâne bir yapıdır (Martin, Cullen, 2006). Bu tür iklimlerin hâkim olduğu örgütlerde, alınan kararların kaynağı bireysel ahlaki inançlar

ve prensiplerdir. Karar sürecinde dışsal faktörlerin etkisi oldukça düşüktür (Oğuzhan, 2015). Tüm bu bilgilerden göz önüne alındığında, algılanan bağımsızlık iklim düzeyi ile duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olması oldukça doğal görülebilir. Çünkü çalışan, örgütün sahip olduğu kuralların kendi hür iradesini kısıtladığını düşünebilir. Dolayısıyla örgütün sahip olduğu kural ve kodların sayıları ve sınırları ne kadar geniş olursa, çalışan da kendi bağımsızlığının bir o kadar daraltıldığı fikrine kapılabilir. Bunun sonucu olarak; duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyinde artış olması normal bir durum olarak görülebilir.

Bu araştırmada etik iklimin, örgütsel sinizmi olumsuz yönde etkilemesi bağlamında Doğan ve Kılıç (2014)'in araştırma sonuçları ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Doğan ve Kılıç (2014) 'ın algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri ele aldıkları çalışmada örgütsel etik iklim düzeyi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında olumsuz bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Araştırma sonucuna göre; örgütsel etik iklimin, çalışanların sinik davranış düzeylerini etkilediği saptanmıştır. Bu sonuç; DeConinck (2010)'in etik iklimin pazarlama çalışanlarının iş ve tutum davranışlarına etkilerinin araştırıldığı çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. DeConinck (2010) etik iklimin, pazarlama çalışanlarının iş tutum ve davranışlarına olan etkisini araştırmıştır. Araştırma sonuçları; etik iş ikliminin, çok boyutlu bir yapı olduğunu ve etik iklim boyutlarının, pazarlama çalışanlarının iş tutum ve davranışlarını etkilediğini göstermektedir.

Efeoğlu ve İplik (2011) örgütsel adaletin, örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda; çalışanların örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm davranışları arasında negatif yönlü ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu araştırma sonuçları da kısmen de olsa Efeoğlu ve İplik (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Etik iklimin, örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sırasında etik iklim, bağımsız değişken olarak girildiğinde, söz konusu değişkenin örgütsel sinizmi negatif yönlü

etkilediği görülmektedir. Bu bilgilere göre; örgütsel sinizmdeki değişimin yaklaşık %10'unun bağımsız değişken olan etik iklim tarafından açıklanabileceği söylenebilir.

Tablo 8'de değişkenlerin ortalama değerleri incelendiğinde, etik iklimin kanunlar ve kurallar boyutu ($\bar{X}=4,011$) ile başkalarının iyiliğini isteme boyutunun ($\bar{X}=3,558$) en yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla katılımcıların, daha çok ilkelilik ve yardımseverlik iklim türlerini algıladıkları söylenebilir. Bununla birlikte örgütsel sinizme ait olan bilişsel boyutun ($\bar{X}=3,639$) en yüksek ortalama değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgi ışığında katılımcıların sinik tutum düzeylerinin daha çok düşümsel seviyede olduğu ifade edilebilir.

Etik kapsamında birey davranış ve tutumlarının temelinde yatan asıl nedenlerin araştırıldığı bilinmektedir. Bu noktada, örgütün önemli bir parçası olan çalışanın, kendi örgütüne karşı sergilemekte olduğu olumsuz tutumların nedenlerinin açıkça anlaşılması oldukça önemlidir. Söz konusu olumsuz davranışların nedenleri bilindiği takdirde hem çalışan hem de örgüt adına daha yapıcı ve kalıcı çözümler geliştirilebilir. Sorunların çözülmesi akabinde dolaylı olarak çalışanların, örgütlerine güven, bağlılık ve sadakat düzeylerinde artış sağlanması da olasıdır.

Algılanan etik iklimin, örgütsel sinizmi azalttığı araştırmadan elde edilen sonuçlarla kanıtlanmıştır. Dolayısıyla örgüt yöneticilerinin, çalışanlarının olumsuz tutumlarını azaltmaları adına etik konusuna gerekli önemi vermeleri gerektiği söylenebilir. Örgüt içerisinde oluşturulan etik iklim, vasıflı çalışanların da örgütte çalışmaya devam etmesi noktasında oldukça önemli rol oynayabilir.

Araştırma sonuçları çerçevesinde örgütsel etik iklimin, örgütsel sinizmi olumsuz yönde etkilediği ve etiğin çalışan davranışlarını yönlendirdiği görülmektedir. Dolayısıyla etik konusu sadece konaklama işletmeleri ile sınırlandırılmamalıdır. Turizm sektörü bir bütün olarak ele alınabilir ve sektörün ihtiyaçları doğrultusunda etik kodları içeren bir müfredat oluşturulabilir. Ayrıca turizm sektörüne kalifiye eleman yetiştirmekte olan eğitim kurumlarının ilgili bölümlerinde etik konusu içeren derslerin verilmesi düşünülmesi gereken diğer önemli bir noktadır.

Bu araştırma dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarının algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılmıştır. Ek olarak örgütsel etik ikliminin alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkilerin saptanması araştırmanın alt amacı olarak belirlenmiştir. Bu araştırma, çalışma alanı olarak belirlenen İstanbul ilindeki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerini kapsamakta ve elde edilen sonuçlarla sadece söz konusu şehri bağlamaktadır.

Bundan sonraki araştırmalar için; Türkiye'nin önemli turizm destinasyonları içerisinde yer alan Antalya, Muğla ve İzmir gibi illerdeki konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma gerçekleştirilebilir. Bu araştırma, sadece konaklama işletmeleri ile sınırlandırılmıştır. İleride yapılacak araştırmaların, turizm sektöründeki farklı işletmeler de yürütülmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, C: 126, N: 3, ss. 269-292.

Akat, İ., Budak, G. ve Budak, G.(1994). *İşletme Yönetimi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Akbaş, T. T. (2010). "Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, C: 12, N: 19, ss. 121-137.

Altaş, S. S. ve Kuzu, A. (2013). "Örgütsel Etik, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma", *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, C: 1, N: 2, ss. 29-41.

Alvesson, M. "Understanding Organizational Culture", ProQuest ebrary, (Çevrimiçi) <http://site.ebrary.com/lib/osmangazi/reader.action?docID=10076742>, 11.12.2015.

Ambrose, M. L., Arnaud, A. ve Schminke, M. (2008). "Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of The Person-Organization Fit on Job Attitudes", *Journal of Business Ethics*, C:77, N: 3, ss. 323-333.

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

Andersson, L. M.ve Bateman, T. S. (1997). "Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects", *Journal of Organizational Behaviour*, C: 18, N: 5, ss. 449-469.

Armstrong, M. "A Hand Book of Human Resource Management Practice", (Çevrimiçi),<http://library.magistersipil.janabadra.ac.id/wpcontent/uploads/2015/05/Human-resource-managment-practices.pdf> , 12.12.2015.

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

Arslan, N. T. (2004). “Örgütsel Performansı Belirleyici Bir Etmen Olarak Örgüt Kültürü ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C: 9, N: 1, ss. 203-228.

Aryee, S., Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. (2002). “Trust as A Mediator of The Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of A Social Exchange Model”, *Journal of Organizational Behavior*, C: 23, N: 3, ss. 267-285.

Asunakutlu, T. (2002). “Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar Ve Bir Değerlendirme”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C: 1, N: 9, ss. 1-13.

Aydoğan, Z. F. (2004). “Örgüt Kültürü ve İklimi”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, No:2, ss. 203-215.

Babin, B. J., Boles, J. S. ve Robin, D. P. (2000). “Representing The Perceived Ethical Work Climate Among Marketing Employees”, *Journal of The Academy of Marketing Science*, C: 28, N: 3, ss. 345-358.

Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, H. Ç. (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım*, Aktüel Yayınları, İstanbul.

Balıkçioğlu, S. (2013). “Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Hatay.

Barnett T. ve Schubert, E. (2002). “Perception of The Ethical Work Climate and Covenantal Relationships”, *Journal of Business Ethics*, C: 36, N: 3, ss. 279-290.

Barnett, T. ve Vaicys, C. (2000). “The Moderating Effect of Individuals’ Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Jugments and Behavioral Intentions”, *Journal of Business Ethics*, C: 27, N: 4, ss. 351-362.

Barney, J. B. (1986). "Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage?", *Academy of Management Review*, C:11. No:3, ss. 656-665.

Bateman, T. S., Sakano, T. ve Fujita, M. (1992). "Roger, Me and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism toward Corporate Leadership", *Journal of Applied Psychology*, C: 77, N: 5, ss. 768-771.

Bedeian, A. G. ve Zammuto, R. F. (1991). *Organizations: Theory and Desing*, The Dryden Press, Chicago.

Beugre, C. D. (2002). "Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective", *International Journal of Human Resource Management*, C:13, N: 7, ss.1091-1104.

Brandes P., v.d., (2007). "The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff", *Journal of Leadership Organizational Studies*, ss. 1-15.

Brandes, P. M. (1997). "Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences", College of Business Administration at University of Oklahama, (Basılmamış Doktora Tezi), Oklahama.

Bulutlar, F. ve Öz, E. Ü. (2009). "The Effects of Ethical Climates on Bullying Behaviour in the Workplace", *Journal of Business Ethics*, C: 86, N: 3, ss.273–295.

Büte, M. (2011). "Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki", *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, C: 25, N: 1, ss. 171-192.

Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (5. Baskı)*, Cankin Matbaası, Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2011), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*, Pegem Akademi Yayınevi, Ankara.

Byrne, Z. ve Hochwarter, W. A. (2008). "Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism", *Journal of Managerial Psychology*, C: 23, N: 1, ss. 54-72.

Chandler, D. J. (2009). "The Perfect Storm of Leaders' Unethical Behavior: A Conceptual Framework", *International Journal of Leadership Studies*, C: 5, N: 1, ss. 69-93.

Cole, M. S., Bruch, H. ve Vogel, B.(2006). "Emotion As Mediators of The Relations Between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism", *Journal of Organizational Behaviour*, C: 27, N: 4, ss.463-484.

Coyle-Shapiro, J. A-M. ve Conway, N. (2005). "Exchange Relationships: An Examination of Psychological Contracts and Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, C: 90, N: 4, ss.774-781.

Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. ve Victor, B. (2003). "The Effect of The Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis", *Journal of Business Ethics*, C: 46, N: 2, ss. 127-141.

Cullen, J. B., Victor, B.ve Stephens, C. (1989). "An Ethical Weather Report: Assessing The Organization's Ethical Climate", *Organizational Dynamics*, C: 18, N: 2, ss. 50-62.

Çakır, Ö. (2001). "*İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*", Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Çevirgen, A. ve Üngören, E. (2009). "Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi", 10. Ulusal Turizm Kongresi, Mersin, Türkiye, ss. 273-283.

Davidson, M. C. G. (2003). "Does Organizational Climate Add to Service Quality in Hotels?", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, C:15, N:4, ss.206-213.

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

DeConinck, J. B. (2010). “The Influence of Ethical Climate on Marketing Employees' Job Attitudes and Behaviors”, *Journal of Business Research*, C: 63, N: 4, ss. 384–391.

Deshpande, S. P. (1996). “Ethical Climate and The Link Between Success and Ethical Behavior: An Empirical Investigation of A Non-profit Organization”, *Journal of Business Ethics*, C: 15, N: 3, ss. 315-320.

Dinçer, Ö. (2003). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Doğan, S. ve Kılıç, S. (2014). “Algılanan Örgütsel Etik İklim Ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C:15, N: 1, ss. 269-292.

Eaton, J. A. (2000). “A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism”, Graduate Program in Psychology, York University, (Basılmamış Doktora Tezi), Toronto.

Efeoğlu, İ. E. ve İplik, E. (2011). “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C: 20, N: 3, ss. 343-360.

Elçi, M. ve Alpkan, L. (2009). “The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction”, *Journal of Business Ethics*, C: 84, N: 3, ss. 297-311.

Erdost, E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya, Türkiye, ss. 514-524.

Eren, S. S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). “Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına Ve Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, C: 7, N: 14, ss. 109- 128.

Erondu, E. A., Sharland, A. ve Okpara, J. O. (2004). "Corporate Ethics in Nigeria: A Test of The Concept of An Ethical Climate", *Journal of Business Ethics*, C: 51, N: 4, ss. 349-357.

Fero, H. C. (2005). "Flow and Cynicism in the Workplace", Claremont Graduate University, (Basılmamış Doktora Tezi), California.

Genç, N. (2005). *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Görmen, M. (2012). "Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerinde Etkisi ve Bir Uygulama", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, (Basılmamış Doktora Tezi), Ankara.

Guastello, S. J. v.d. (1992). "A Study of Cynicism, Personality and Work Values", *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, C: 126, N: 1, ss. 37-48.

Gündüz, Ş. (2014). "Ruhsal Liderlik İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Duygusal Zekânın Aracı Etkisi", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Doktora Tezi), İstanbul.

Hellriegel, D. ve Slocum, J. W. (1974). "Organizational Climate: Measure, Research and Contingencies", *Academy of Management Journal*, C: 17, N: 2, ss.255-280.

Hofstede, G. (1998). "Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling The Concepts", *Organization Studies*, C: 19, N: 3, ss. 477-493.

İstanbul Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü, (Çevrimiçi), <http://www.istanbulkulturturizm.gov.tr/tr/turizmistatistik/2016y%C4%B1%C4%B1-turizm-istatistikleri>, 05.03.2016.

James, M. S. L. (2005). "Antecents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects on School Systems", The Florida State University College of Business, (Basılmamış Doktora Tezi), Tallahassee, Florida.

Jaramillo, F., Mulki, J. P. ve Solomon, P. (2006). "The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention and Job Performance", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, C:26, N: 3, ss.271-282.

Johnson, A. L. (2007). "Organizational Cynicism and Occupational Stress in Police Officers", Central Michigan University, (Basılmamış Doktora Tezi), Mount Pleasant, Michigan.

Johnson, J. L. ve O'leary-Kelly, A. M. (2003). "The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal", *Organizational Behavior*, C: 24, N: 5, ss. 627-647.

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

Kaplan, M. (2010). "Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, (Basılmamış Doktora Tezi), Konya.

Karcıoğlu, F. (2001). "Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C: 15, N: 1-2, ss. 265-283.

Karcıoğlu, M. S. ve Naktiyok, A. (2015). "Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma", *Journal of Economics & Administrative Sciences/Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C: 17, N: 1, ss. 19-34.

Kayış, A. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ed.: Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Khan, H. (2006). "Deterring Cynicism to Regain American Competitiveness." *Competition Forum*, C: 4, N: 1, ss. 48-54.

Kozak, M. A. ve Nergiz, H. G. (2009). *Turizmde Etik: Kavramlar, İlkeler, Standartlar*, Detay Yayıncılık, Ankara.

Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). "Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C:7, No: 1, ss. 219-242.

Krejcie, R.V. ve Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." *Educational and Psychological Measurement*, ss. 607-610.

Lambert, S. J. (1991). "The Combined Effects of Job and Family Characteristic on the Job Satisfaction, Job Involvement and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers", *Journal of Organizational Behavior*, C: 12, N: 4, ss. 341-363.

Lobnikar, B. ve Pagon, M. (2004). "The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia", Proceedings of The International Conference Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice, (Edt. Gorazd Mesko, Milan Pagon, and Bojan Dobovsek), The Faculty of Criminal Justice, University of Maribor, Slovenia, ss. 1-9.

Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, McGraw-Hill/Irwin, New York.

Mantere, S. ve Martinsuo, M. (2001). "Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism and Dissent", 17th EGOS-European Group For Organisation Studies Colloquium, Lyon, France. ss. 1-25.

Martin, K. D. ve Cullen, J. B. (2006). "Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta- Analytic Review", *Journal of Business Ethics*, C: 69, N: 2, ss. 175-194.

Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). "An Integrative Model of Organizational Trust", *Academy of Management Review*, C: 20, N: 3, ss. 709-734.

Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991). "Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce", *Human Resource Management*, C: 30, N: 1, s. 45-48.

Moran, E. T. ve Volkwein, J. F. (1992). "The Cultural Approach to The Formation of Organizational Climate", *Human Relations*, C: 45, N: 1, ss. 19-47.

Mulki, J. P., Jaramillo, F. ve Locander, W. B. (2006). "Effects of Ethical Climate and Supervisory Trust on Salesperson's Job Attitudes and Intentions to Quit", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, C: 26, N: 1, ss. 19-26.

Naus, A. J. A. M. (2007). "Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism toward The Employing Organization", Maastricht University, (Basılmamış Doktora Tezi), Maastricht.

Naus, F., Iterson, A. V. ve Roe, R. (2007). "Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty and Neglect Model of Employess' Responses to Adverse Conditions in The Workplace", *Human Relations*, C: 60, N: 5, ss.683-718.

Nuttall, J. (1997). "*Moral Questions An Introduction to Ethic*" (*Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş*), Çev.: Abdullah Yılmaz, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

Oğuzhan, T.(2015). "Algılanan Etik İklim Boyutları, Lider Üye Etkileşimi ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin İzlenim Yönetimi Taktikleri Kullanımı Üzerindeki Etkileri", Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, (Basılmamış Doktora Tezi), Ankara.

Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2011). "Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Algılamaları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Kapadokya Örneği", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , C: 30, N: 1, ss. 191-206.

Özdevecioğlu, M. (2004). "Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerinin Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C: 59, N: 3, ss. 181-202.

Özler, D. E. ve Atalay, C. G. (2011). "A Research to Determine The Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector", *Business and Management Review*, C: 1, N: 4, ss. 26-38.

Parboteeah, K. P. v.d. “National Culture and Ethical Climates: A Comparison of U.S. and Japanese Accounting Firms”, *Management International Review*, (2005), C: 45, N: 4, ss. 459-481.

Peterson, D. K. (2002). “Relationship Between Unethical Behavior and The Dimensions of The Ethical Climate Questionnaire”, *Journal of Business Ethics*, C: 41, N: 4, ss. 313-326.

Pettigrew, A. M. (1979). “On Studying Organizational Cultures”, *Administrative Science Quarterly*, C: 24, No: 4, ss. 570-581.

Pitre, L. J. (2004). “Organizational Cynicism at The United States Naval Academy: An Exploratory Study”, Naval Postgraduate School, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Monterey, California.

Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Savunma Bilimleri Dergisi*, C: 9, N: 1, ss. 145-172.

Polatcan, M. ve Titrek, O. (2014). “The Relationship Between Leadership Behaviors of School Principals and Their Organizational Cynicism Attitudes”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ss. 1291 – 1303.

Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). “Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change”, *Academy of Management Executive*, C: 11, N: 1, ss. 48-59.

Robbins, S. P. *Essentials of Organizational Behavior*, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey, 2002.

Sağanak, M. (2010). “Dönüşümcü Okul Liderliği ile Etik İklim Arasındaki İlişki”, *Educational Sciences: Theory & Practice*, C: 10, N: 2, ss. 1113-1152.

Schein, E. H. (1976). “*Organizational Psychology*” (*Örgütsel Psikoloji*), Çev.: Aylin Sağtür, Şan Öz-Alp, Eskişehir İktisadi ve Ticaret İlimler Akademisi Yayını, Ankara.

Schein, E. H. *Organizational Culture and Leadership*, ProQuest ebrary, (Çevrimiçi), <http://site.ebrary.com/lib/osmangazi/reader.action?docID=10418988>, 12.12.2015.

Schminke, M., Ambrose, M. L. ve Neubaum, D. O. (2005). "The Effect of Leader Moral Development on Ethical Climate and Employee Attitudes", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, C: 97, N: 2, ss. 135-151.

Schwepker, C. H. (2001). "Ethical Climate's Relationship to Jop Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in The Salesforce", *Journal of Business Research*, C: 54, N: 1, ss. 39-52.

Schwepker, C. H. ve Hartline, M. D. (2005). "Managing The Ethical Climate of Customer-Contact Service Employees", *Journal of Service Research*, C: 7, N: 4, ss.377-397.

Schwepker, C. H., Ferrell, O. C. ve Ingram, T. N. (1997). "The Influence of Ethical Climate and Ethical Conflict on Role Stress in The Sales Force", *Journal of The Academy of Marketing Science*, C: 25, N: 2, ss. 99-108.

Sims, R. L. ve Kroeck, K. G. (1994). "The Influence of Ethical Fit on Employee, Satisfaction, Commitment and Turnover", *Journal of Business Ethics*, C: 13, N: 12, ss. 939-947.

Stanley, D. J., Meyer, J. P. ve Topolnytsky, L. (2005). "Employee Cynicism and Resistance to organizational Change, *Journal of Business and Psychology*, C: 19, N: 4, ss. 429-459.

Stern, D., v.d., (1990). "Quality of Students' Work Experience and Orientation Toward Work", *Youth & Society*, C: 22, N: 2, ss.263-282.

Suar, D. ve Khuntia, R. (2004). "Does Ethical Climate Influence Unethical Practices and Work Behaviour", *Journal of Human Values*, C: 10, N: 1, ss. 11-21.

Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş*, Adım Yayınları, Konya.

Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C: 8, N: 2, ss. 283-305.

Trevino, L. K., Butterfield, K. D. ve McCabe, D. L. (1998). “The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors”, *Business Ethics Quarterly*, C: 8, N: 3, ss. 447-476.

Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). “Etik İklim, İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, C: 25, N: 1, ss. 105-117.

Türk Dil Kurumu, (Çevrimiçi), http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.566b22ca044b75.58884857 , 11.12. 2015.

Türk Dil Kurumu, (Çevrimiçi), http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.566c10d3835509.7873394 , 12.12.2015.

Türk Dil Kurumu, (Çevrimiçi), http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.569cfdec6147e7.30348646, 18.01.2016.

Türkiye Otelciler Federasyonu (TÜROFED), (2010) “Turizm Raporu”, N: 2, ss. 1-31.

Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). “Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C: 20, N: 2, ss. 285-302.

Uçkun, C. G., Uçkun, S. ve Latif, H. (2004). *Turizmde Etik*, Sakarya Kitabevi, İstanbul.

- Upchurch, R. S. ve Ruhland, S. K. (1995). "An Analysis of Ethical Work Climate and Leadership Relationship in Lodging Operations", *Journal of Travel Research*, C: 34, N: 2, ss. 36-42.
- Uysal, E. (2008). "Çağımızda Değer Kaymalarının Doğurduğu Sonuçlar ve Etik Kimliğin Korunması", *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C:17, N:1, ss.67-79.
- Valentine, S., Greller, M. M. ve Richtermeyer, S. B. (2006). "Employee Job Response As A Function of Ethical Context and Perceived Organization Support", *Journal of Business Research*, C: 59, N: 5, ss.582-588.
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). "The Organizational Bases of Ethical Work Climate", *Administrative Science Quarterly*, C: 33, No:1, ss. 100-125.
- Wang, Y. ve Hsieh, H. (2013). "Organizational Ethical Climate, Perceived Organizational Support and Employee Silence: A Cross-Level Investigation", *Human Relations*, C: 66, N: 6, ss. 783-802.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (2000). "Cynicism About Organizational Change Measurement, Antecedents and Correlates", *Group & Organizational Management*, C: 25, N: 2, ss. 132-153.
- Weber, J. (1995). "Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Multi-departmental Analysis of a Single Firm", *Organizational Science*, C: 6, N: 5, ss. 509-523.
- Weber, J. ve Seger, J. E. (2002). "Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Replication Study of a Single Firm at Two Points in Time", *Journal of Business Ethics*, C: 41, N: 1-2, ss. 69-84.
- Weeks, W. A. v.d., (2004). "The Effect of Perceived Ethical Climate on The Search for Sales Force Excellence", *Journal of Personal Selling & Sales Management*, C: 24, N: 3, ss. 199-214.

Weiner, B. (1985). "An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion", *Psychological Review*, C: 92, N: 4, ss. 548-573.

Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work", *Research in Organizational Behavior*, C: 18, ss.1-74.

Wimbush, J. C. ve Shepard, J. M. (1994). "Toward An Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence", *Journal of Business Ethics*, C: 13, N: 8, ss. 637-647.

Wimbush, J. C., Shepard, J. M. ve Markham, S. E. (1997). "An Empirical Examination of The Relationship Between Ethical Climate and Ethical Behavior From Multiple Levels of Analysis", *Journal of Business Ethics*, C: 16, N: 16, ss.1705-1716.

Zhu, W., May, D. R. ve Avolio, B. J. (2004). "The Impact of Ethical Leadership Behavior on Employee Outcomes: The Roles of Psychological Empowerment and Authenticity", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, C: 11, N: 1, ss. 16-26.

EK LİSTESİ

EK 1: Türkçe Anket Formu

Değerli çalışanlar,

Bu anket formu Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı kapsamında yürütülen tez çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek üzere kullanılacak olup kesinlikle gizli kalacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve yardımlardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Ali DOĞANTEKİN

I. BÖLÜM

Aşağıdaki her ifade için katılım derecenizi belirtiniz. (1 en düşük, 5 en yüksek)

	1	2	3	4	5
Lütfen aşağıdaki belirtilen ifadelerden oteliniz ve sizin için en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Her ifade için yalnız bir kutuyu işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım otelin temel önceliği, çalışanların çıkarlarını en iyi şekilde korumaktır.					
2. Çalıştığım oteldeki herkesin bütün olarak çıkarlarını korumak, en önemli endişedir.					
3. Otel olarak temel endişemiz, diğer paydaşların çıkarlarını en iyi şekilde korumaktır.					
4. Bu otelde çalışanlar, birbirlerinin faydasını kollar.					
5. Bu otelde çalışanların daima müşteriler ve toplum için doğru olan şeyi yapması beklenir.					
6. Bu otelde en etkili olan yol, her zaman doğru olan yoldur.					
7. Bu otelde her bir çalışanın etkili bir şekilde çalışması beklenir.					
8. Bu otelde çalışanların her şeyden önce yasalara ve mesleki standartlara itaat etmesi beklenir.					
9. Bu otelde çalışanlar ne olursa olsun kanunlar veya mesleğin ahlaki kurallarını çok önemser.					
10. Bu otelde, çalışanların yasal ve mesleki standartları sıkı bir şekilde takip etmeleri beklenir.					
11. Bu oteldeki önceliklerden biri de, alınan bir kararın kuralları ihlal edip etmediğidir.					
12. Bu otelde kural ve prosedürlere uymak oldukça önemlidir.					
13. Herkesin otel kurallarına ve prosedürlerine uyması beklenir.					

14. Otelin başarılı çalışanları, kurallara göre hareket eder.					
15. Bu otelde çalışanlar sıkı bir şekilde işletme politikasına riayet ederler.					
16. Otel çalışanları, kendi çıkarlarını korumayı her şeyin üstünde tutarlar.					
17. Bu otelde çalışanlar, çoğunlukla kendileri için çalışırlar.					
18. Bu otelde kişisel etik değerlere yer yoktur.					
19. Sonuçlarına bakmaksızın, çalışanların otelin menfaatleri doğrultusunda her şeyi yapmaları beklenir.					
20. Çalışanlar her şeyden önce otelin kazancını ön planda tutarlar.					
21. İş, sadece otelin çıkarlarına zarar verdiği zaman standardın altında olduğu düşünülür.					
22. Bu otelde çalışanların temel sorumluluğu maliyetleri kontrol etmektir.					
23. Bu otelde çalışanların kendi kişisel ve ahlaki inançlarına uygun hareket etmeleri beklenir.					
24. Bu oteldeki her bir çalışan kendileri açısından neyin doğru neyin yanlış olduğuna kendileri karar verirler.					
25. Bu oteldeki en önemli şey, her bir çalışanın doğru ve yanlış konusunda kendine özgü duyguya sahip olmasıdır.					
26. Bu otelde çalışanlara kendi kişisel etik anlayışları yol gösterir.					

II. BÖLÜM

Aşağıdaki her ifade için katılım derecenizi belirtiniz. (1 en düşük, 5 en yüksek)

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen durumların işletmenizde ne sıklıkta meydana geldiğini gösteren seçeneği işaretleyiniz. Her ifade için yalnız bir kutuyu işaretleyiniz.	1	2	3	4	5
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım otelin, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.					
2. Çalıştığım otelin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
3. Çalıştığım otel, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
4. Çalıştığım otelin politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.					
5. Otel, çalışanlardan 'bir şey' –belirli bir davranış- bekler, ama başkasını –başka davranışı- ödüllendirir.					
6. Çalıştığım oteli düşündüğümde bir endişe hissederim.					
7. Çalıştığım oteli düşündüğümde gerilim yaşarım.					
8. Çalıştığım otelin sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim.					
9. Çalıştığım oteli düşündüğümde sinirlenirim.					
10. Çalıştığım otel beni kızdırır.					
11. Otel dışındaki arkadaşlarıma, otelde olup bitenlerle ilgili					

şikâyette bulunurum.					
12. Çalıştığım otelde, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.					
13. Diğer çalışanlarla, çalıştığım otelin uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.					
14. Otel gündeme geldiğinde, diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır.					

III. BÖLÜM

Bu bölümde kişisel bilgiler istenmektedir. Lütfen size uygun olan seçeneği (X)

işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Medeni Durumunuz: Evli () Bekâr () Boşanmış ()

Yaşınız: 20–25() 26–30 () 31–35 () 36–40 () 41 ve üstü ()

Eğitim Durumunuz: İlköğretim () Ortaöğretim () Lise ()

Üniversite () Lisansüstü ()

Turizm Eğitimi Aldınız mı? Evet () Hayır ()

Çalıştığınız Bölüm: Önbüro () Kat Hizmetleri () Yiyecek-İçecek ()

Satış-Pazarlama () Halkla İlişkiler () Muhasebe () İnsan Kaynakları ()

Teknik () Diğer

Konaklama İşletmesinin Sınıfı: Dört Yıldızlı () Beş Yıldızlı ()

Kaç yıldır bu işletmede çalışıyorsunuz? 5 yıldan az () 6–10 yıl arası ()

11–15 yıl arası () 16–20 yıl arası () 21 yıldan fazla ()

Aylık Toplam Geliriniz:

İşletmedeki Pozisyonunuz: Çalışan () Şef () Departman Müdürü () Genel Müdür ()

