

OTEL İŞLETMELERİNDEKİ MUHASEBE ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: KEMER ÖRNEĞİ

The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Cynicism Levels of Accounting Employees in Hotel Enterprises: The Case of Kemer

Öğr. Gör. Hatice ŞİMŞEK

İstanbul Gelişim Üniversitesi, MYO, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği, İstanbul/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9466-729X>

ÖZET

Çalışanların tutumlarının araştırılması araştırmacılar için her zaman ilginç bir araştırma konusu olmuştur. Bu konuların davranışsal muhasebe çerçevesinde düşünülüp; stres faktörünün yoğun olduğu muhasebe çalışanlarına uygulanması daha da ilgi çekmektedir. Bu çalışma muhasebe meslek mensubu dışındaki muhasebe çalışanlarının örgütsel tutumlarını incelemek bakımından literatüre oldukça önemli katkılar sağlayacaktır. Bu araştırmanın amacı; otel işletmelerindeki muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemektir. Aynı zamanda demografik faktörlerin çalışanların örgütsel bağlılık ve sinizm düzeylerinde farklılık yaratıp yaratmadığının tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda Antalya ili Kemer ilçesinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan 150 personel üzerinde, Haziran – Ağustos 2019 tarihleri arasında bir anket çalışması uygulanmıştır. Tesadüfi örnekleme yöntemi ile elde edilen veriler SPSS 20 paket programında analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, çalışanların demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu ayrıca, otel işletmelerindeki muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında karşılıklı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm, Muhasebe Departmanı, Otel İşletmeleri

ABSTRACT

Investigating the attitudes of employees has always been an interesting research topic for researchers. These issues are considered within the framework of behavioral accounting; The application of stress factor to accounting employees with intense interest is even more interesting. This study will make significant contributions to the literature in terms of examining the organizational attitudes of accounting employees other than professional accountants. The purpose of this research; to determine the organizational commitment and organizational cynicism levels of the accounting employees in hotel businesses. It is also determined whether demographic factors make a difference in the organizational dependency and cynicism levels of employees. For this purpose, a survey study was conducted between 150 and August 2019 on 150 personnel working in hotel businesses operating in Kemer district of Antalya province. Data obtained by random sampling method were analyzed in SPSS 20 package program. As a result of the research, it was determined that the demographic characteristics of the employees were effective on organizational commitment and organizational cynicism, and that there was a mutual relationship between organizational commitment levels and organizational cynicism levels of the accounting employees in the hotel enterprises.

Keywords: Organizational Cynicism, Organizational Commitment, Accounting Employees, Hotel Enterprises

1.GİRİŞ

Günümüzde, ulusal ve uluslararası piyasalarda rekabet avantajı kazanmak isteyen kuruluşlar için insan kaynakları çok önemli bir role sahiptir. İşgücü, stratejilerin oluşturulması ve uygulanması için işletmelerde stratejik bir varlık olarak değerlendirilmektedir. Son yıllarda, çalışma hayatının karmaşıklığı, sosyal ve bireysel beklentiler arasındaki farklılıklar, çevre koşulları ve problemler zaman yönetimi sorunları işletmelerdeki çalışanlar için endişe ve gerilim yaratmaktadır. Çalışanların tutumlarının araştırılması, organizasyonlar ve araştırmacılar için sürekli olarak ilginç bir araştırma alanı olmuştur. İlginin nedeni ise bu çıkarların kurumsal performans ve çalışanların davranışları üzerinde derin bir etkisi olmasıdır.

Müşteri memnuniyetinin ve hizmet kalitesinin üzerinde olan belirleyici rolleri nedeniyle otel çalışanlarında, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi faktörlere daha fazla önem gösterilmesi gerekir. Örgütsel bağlılık yüksek seviyede olan çalışanların işletmeye ve böylelikle üretime katkıları da fazla olmaktadır. Bununla

birlikte de performanslarını daha iyi göstermektedirler. Örgütsel sinizme sahip olan çalışanlar ise bilhassa rekabetin gittikçe artmakta olduğu hizmet sektöründe, müşteri memnuniyetini ve bağlılığını olumsuz şekilde etkilemekte ve işletmelere performans anlamında ciddi zararlar verebilmektedirler.

Araştırmanın amacı; otel işletmelerindeki çalışan muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemektir. Ayrıca, demografik faktörlerin çalışanların örgütsel bağlılık ve sinizm düzeyinde farklılık yaratıp yaratılmadığının tespit edilmesidir. Araştırma hem otel çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi bakımından hem de literatüre sağlayacağı katkılar bakımından çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Sinizm

Sinizm sözcüğü, eski Yunanlılar tarafından şüphecilik, inançsızlık, karamsarlık, hayal kırıklığı ve küçümsemeyi tanımlamak için sıklıkla kullanılıyordu (Mousa,2018:283). *Sinizm* , “bir nesneyi veya birden fazla nesneyi hor görme, hayal kırıklığı ve güvensizlik” içeren genel bir tutumdur (Andersson, 1996:1397). Sinizmin, yıkıcı düşüncelerin ve negatif duygularla birlikte hayal kırıklığı ve kuşkulardan oluşan bir tutumdur. Söz konusu tutum yaşamın her alanında karşımıza çıkabilmektedir (Kart, 2015: 73).

Andersson vd. (1997), kişilerin sadece kendi çıkarlarını düşündüğüne, çıkarlarının her şeyden önemli olduğuna inanan ve herkesi çıkarıcı olarak gören kişileri “sinik” olarak tanımlamıştır (Andersson vd.,1997: 449- 469). Örgütsel sinizm ise, çalışanların meslektaşlarına, mesleklerine ve organizasyonlarına yönelik olumsuz tutumlarını tanımlar. Kuşkusuz, sinik çalışanlar, çalıştıkları organizasyonların eşitlik, samimiyet, dürüstlük, dürüstlük ve şeffaflık ilkelerin olmadığına inanmaktadır. Buna göre, sinik çalışanlar güvensizlik, umutsuzluk, güvensizlik ve rahatsızlık duygularına sahiptir (Mousa, 2018:281). Bir başka tanıma göre ise örgütsel sinizm, örgütlere yönelik oluşmuş olan güvensizlik duyguları, haksızlık inançları ve bilişsel, duygusal ve davranışsal durumları kapsayan karmaşık bir tutumdur (Bommer vd., 2005:737). Bununla birlikte örgütsel sinizm, insanların çalıştıkları örgüt için olumsuz duygular beslemesi, örgütün uygulamaları ve yönetim biçimine yönelik sergiledikleri olumsuz tutumlar şeklinde değerlendirilmektedir (Uyungil ve İşcan, 2018:437)

Örgütsel sinizm kavramının gelişiminde önemli katkılar sağlamış olan Dean vd. (1998: 345), bu kavramı, kişinin çalıştığı kuruma yönelik olumsuz tutumları olarak tanımlamışlardır. Daha geniş açıdan sinizm, söz konusu işletmenin dürüstlükten bir haber olduğuna olan inanç, örgüte yönelik olumsuz duygular beslemek veya örgüte karşı eleştirel davranış eğilimlerini kapsayan olumsuz tutumlarıdır (Dean vd.,1998: 345). Gerek kişilik özelliklerinden kaynaklı genel sinizm durumu olsun gerekse örgüt politikalarından kaynaklı kişinin tecrübe ettiği örgütsel sinizm olsun ister ise herhangi bir kişiye ya da gruba karşı tezahür etsin modern anlamda sinizm türlerinin temelini “kötü zannın” oluşturduğu görülmektedir (Yastıoğlu vd. 2017:221). Örgütsel sinizm, çalışanların çalıştıkları örgüte karşı olarak geliştirdiği olumsuz bir tutumdur. Çalışanların örgütün kararlarına karşı bir güvensizlik, örgüt politikalarına inanmama ve yöneticilerinin asıl kişiliklerini göstermemeleri düşüncesi şeklinde ifade edilmektedir (Helvacı ve Çetin, 2012:1478).

Örgütsel sinizmin çıktıları yıkıcı olmaktadır. Buna ek olarak, örgütsel sinizm algısı yüksek olan bir yönetici olduğunda ise; çok daha olumsuz sonuçlanabilmektedir. Çünkü bu tutum zamanla çalışanları da olumsuz etkilemektedir. Böylelikle çalışanlarda kısa zaman içerisinde örgütten ayrılma hissiyatını beraberinde getirebilmektedir. Bununla birlikte, örgütsel sinizm iş yerine olan güvensizlik, işten ayrılmaların artışı, tükenmişlik, özgüvenin eksikliği, işe bağlı hissetmeyerek işe yabancılaşma, düşük seviyelerde performans, kurallara uymama, örgütsel gelişime yönelik çabalarındaki düşüş, işten çıkarılmaların artışı, çalışanlar arasında inisiyatif almada eksiklik, işte devamsızlıkların artması, iş yerindeki iletişim sorunları, dikkat eksikliği ve değişime direnç gösterme şeklinde kendini göstermektedir (Koçoğlu ve Terzi, 2020:131). Sinik tutumdaki çalışanlardan, bilhassa rekabetin gitgide artmakta olduğu hizmet sektörü fazlaca etkilenmektedir. Bu davranışın çıktısı olarak; müşteri memnuniyeti olumsuz şekilde etkilenmekte ve işletmeler oldukça fazla zarar görebilmektedir (Altınöz vd. 2011:287).

Örgütsel sinizmin gerek çalışanlara gerek de çalıştıkları örgütlere zarar verebileceği gibi faydaları da olabilir. Sinik tutumdaki bireylerin ahlak dışı davranış gösterme eğilimleri bulunmaz. Bu sebeple yöneticilerin kararlarında ahlak dışı davranışlarını kabul etmezler ve bu kararları uygulamaktan kaçınırlar. Sinik çalışanların olumsuz tutum sergilemesi bilinen bir davranıştır. Ancak burada önemli olan konu; bu

davranışı kontrol altına alıp örgütü yıpratmadan eleştirilmesini sağlamak ve böylelikle de örgütün sürekli şekilde yenilenmesine ve gelişmesine kapı aralamak gerekmektedir (Çakar ve Çiçek, 2019:381).

2.2.Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, çalışanla örgüt arasındaki psikolojik ilişkiyi ifade eder. Örgütsel bağlılık, çalışanların, örgütün hedeflerine ve değerlerine etkili bağlılığını ifade etmektedir. Örgüte yönelik bağlı hisseden çalışanlar, örgütün amaçlarına ve değerlerine inanmakta, örgütün emirlerine ve beklentilere istekli şekilde uymaktadırlar (Balay, 2000: 3). “Bağlılık” kelimesi sadakati, işletme ile ilgili endişeleri, katılımı, savunmacı bir içgüdü ve örgütün çıkarlarına yönelik çalışmaya istekli olmayı ifade eder. Bağlılık, çalışanları gönüllü olarak örgüt faaliyetlerine katılmaya ve örgütte uzun süre kalmaya teşvik eder (Güzeller ve Çeliker, 2019:104). Bir başka tanıma göre “Örgütsel bağlılık”, örgütün amaçlarına ve çıkarlarına karşı, çalışanları, belli bir yolda harekete geçirme konusunda zorlamakta olan normatif baskıların bileşimidir (Aşan ve Özyer, 2008:131)

1970’lerden beri ilgi çeken örgütsel bağlılık kavramı; pozitif olan bir örgütsel davranış olarak kabul edilip, örgütlerde başarının anahtarı şeklinde kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılığın çalışanların iş tatmini, verimliliği, sadakati, motivasyonları üzerinde pozitif etkisinin olduğu bilinen bir gerçektir (Ersoy ve Bayraktaroğlu 2010: 2). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt hedeflerine yönelik yoğun çaba harcama düşüncesinde olma, kendilerini psikolojik açıdan işine kendini bağlı hissetmesi ve örgütle özdeşleşmiş hissetmesidir (Uygunçil ve İşcan, 2018:437). Ayrıca örgütsel bağlılık, işverenlerin kabul ettikleri teşviklerin sonucunda çalışanların maruz kaldığı bir takım yükümlülükler olarak yorumlanabilir. İşverenler yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde işveren ve çalışan arasında ihlaller oluşmakta bu da bağlılığı azaltmaktadır. Bundan dolayı örgütün tutarlı ve iyi niyetli bir ilişki sürdürmesiyle bağlılık iç içedir (Robinson vd., 1994:149). Çalıştıkları yerlere güçlü olarak bağlılığı olan çalışanların, işletmeden ayrılması durumu en düşük seviyede olacağı düşünülmektedir. Bundan dolayıdır ki örgütsel bağlılık, çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini biçimlendiren, iş yerlerinde çalışmaya devam etme düşüncesine sahip olunmasını sağlayan psikolojik bir ruh halidir (Wieselsberger, 2004: 17).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı geliştirdiği en önemli ve hassas tutumlardan biridir. Örgütsel bağlılığın olumlu etkileri çalışan bağlılığı ve örgüte katılımı öne çıkarken olumsuz etkileri çalışan devir hızı ile sonuçlanmaktadır (Gatling vd., 2016:185). Bir kuruluş bireylere yeteneklerini sunmaları ve ihtiyaçlarını karşılamaları için bir fırsat ve araç sağladığında, bu bireyler örgütsel bağlılıkla karşılık verir (Cohen, 1992:541).

Allen ve Meyer (1990) tarafından örgütsel bağlılık; devam bağlılığı, duygusal ve normatif bağlılık olarak üç şekilde ele alınmaktadır. *Duygusal bağlılık*, çalışanların çalıştıkları kuruma karşı duygusal bağlılığını, örgüt ile özdeşleşmeyi ve örgüte katılımı kapsamaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek seviyedeki çalışanlar, kurumlarının değerlerini ve hedeflerini kendilerinin amaçları ve değerleri olarak görmekte ve güçlü bir aidiyet duygusuna sahip olmaktadırlar. *Devam bağlılığı*, çalışanların çalıştıkları kurumdan ayrılma durumlarının sonuçlarının ağır olacağını düşünerek kurumda çalışmaya devam etmesi durumudur. *Normatif bağlılık ise*, çalışanın çalıştığı kuruma yönelik yükümlülükleri ve sorumlulukları olduğuna inanıp, kurumda çalışmaya devam etmeye kendilerini yükümlü hissedip çalışmaya devam etmeleri durumudur. Allen ve Meyer (1996) örgütsel bağlılık durumunun çalışanların örgütsel etkililiği ve performansı üzerindeki etkisi aynı alandaki araştırmacılara yeni bir boyut kazandırmıştır (Meyer ve Allen, 1991). Bu boyutlara örnek düşünce şekilleri şu şekilde ifade edilebilir (Joolideh ve Yeshodhara,2009):

- ✓ *Duygusal bağlılık* - “Kariyerimin geri kalanına bu organizasyonda çalışarak devam etmekten çok memnun olurum.”
- ✓ *Süreklilik taahhüdü* - “İstesem dahi şu an çalıştığım kurumdan ayrılma durumu benim için çok zordur.”
- ✓ *Normatif bağlılık* - “Bu organizasyon sadakatimi hak ediyor.”

Al-Meer (1989) örgütsel bağlılığı üç ana ögeye ayırmıştır: örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşme; çaba göstererek organizasyona katılım ve örgüte bağlılık. Mowday vd. (1982 akt İslam vd. 2013) üç bileşene ayırmıştır: örgütün değer ve hedeflerine güçlü inanç; organizasyona çaba gösterme isteği ve organizasyonla birlikte olma istekliliği. Randeree ve Chaudhry (2012) ise örgütsel bağlılığın temel unsurunun, çalışanların kuruluşlarında kalma arzusu ile ilgili olduğunu düşünmektedir. Çalışanların daha fazla iş tatmini yaşadıklarında daha güçlü bir örgütsel bağlılık geliştirdiklerine inanılmaktadırlar

İşletmeler açısından örgütsel bağlılıktaki en önemli özellik, örgütteki devamlılığın devam etmesi amacıyla gereksinim duyulmakta olan iş gücünden en üst düzeyde yararlanabilmesine olanak tanınması durumudur. Bununla birlikte örgütsel işlerlikte aksaklığın neden olan; iş görenlerin işten ayrılma niyetleri, devamsızlıkları ve performans düşüklükleriyle örgütsel bağlılık arasında negatif ilişkili olduğunu kanıtlayan çalışmaların olması da işgörenlerin bağlılığının önemini daha da artırmaktadır (Özler, 2015: 3-4).

3. LİTERATÜR

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık kavramları örgütlerdeki tutumsal bir olgudur. Örgütsel sinizm ile iş görenlerin becerilerini kullanırken imkânları kısıtlanmakta, örgütsel bağlılıkları azalmakta ve örgüte karşı olan güvenleri azalmaktadır. Örgütsel sinizmin temelinde, çalışan ile örgüt arasındaki tutarsızlık yatmaktadır. Böylelikle çalışan, örgütün bütünlüğü konusunda şüphe duymaktadır. Örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında ise, örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların performansları yükselmeye, işe devamlılıkları artmaya ve örgütün amaçlarına daha çok yönelmeye eğilim gösterdikleri görülmektedir (Kalağan, 2009:83). Örgütsel sinizm çalışanların örgütsel bağlılığını azaltmaktadır. Sinik çalışanlar, davranışlarına organizasyon üzerinde olumsuz bir etki yaratabilecek şekilde işlerine veya organizasyonlarına bağlılıklarını azaltarak kuruluşlarına güvenmezler. Örgütsel sinizimli çalışanlar ilgisiz, hoşnutsuz, güvensiz, sıklıkla hayal kırıklığına uğramış hissederler ki bu da kişilerarası ilişkiler üzerinde olumsuz bir etki yaratır. Böylelikle daha düşük mesleki verimliliği ve tükenmişlik seviyelerinde artış meydana gelir (Stradovnik Ve Stare, 2018:1040).

Abraham (2000), çalışmasında sinizmin; iş tatmini ve iş bağlılığını artırdığı, buna sebep olarak da toplumdaki sinik kişilerin işlerde hayal kırıklığı yaşamaları olduğunu belirtmiştir. Sinizm boyutlarından kişilik sinizmi ve iş görenlerin sinik olma durumlarının örgütsel bağlılığı azalttığı ve örgütsel sinizmin ve örgütsel bağlılığın arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir.

Fındık ve Eryeşil (2012)'in iş görenlerin kıdemleri, eğitim seviyeleri, yaşları yükseldikçe sinizm düzeyinin yükseldiği ve bağlılıklarının düştüğü tespit edilmiştir.

Terzi ve Sazkaya (2020), İstanbul'daki doktorlar üzerinde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi olup olmadığını tespit etmek için çalışma yapmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre; doktorların örgütsel sinizm algılamalarının örgütsel bağlılığın üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Ekici vd. (2017)' spor örgütlerindeki yöneticilerin, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin tespiti için yaptıkları çalışmanın sonucunda; örgütsel bağlılıktaki farklılıkların; cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma yılı, medeni durum, görev yaptığı pozisyon ve bölge değişkenlerinden ileri geldiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizmin negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Alkan, (2018), örgütsel bağlılığın sinizm ve yabancılaşma olguları üzerine etkilerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, örgüt yapısı konusundaki problemler, atama ve yükseltmelerde liyakat konusundaki olumsuz tutumlar ve adil olmaması, kurumlardaki iş yükünün yüksek oluşu, zaman yönetimi konusundaki sıkıntılar, maaşın yetersiz oluşu çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumsuz şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bunun da örgütsel sinizme yol açtığı tespit edilmiştir.

Okçu vd. (2015), çalışanların örgütsel sinizme dair algılarının örgütsel bağlılıkları üstündeki etkisini tespit etmek için araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda; çalışanların orta seviyede örgütsel sinizme sahip oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanlarda örgütsel sinizme yönelik algıların örgütsel bağlılıklarının üzerinde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Brandes vd.(1999), örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılığın arasındaki karşılıklı ilişkilere bakmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin negatif ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yücel ve Çetinkaya (2015), yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılıkla örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olup olmadığını değerlendirmişlerdir. Sonuçlara göre örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

Çarıklı vd. (2013)'nin yaptıkları çalışmanın amacı, çalışanların, kurumlarına karşı duydukları örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemektir. Çalışma bulgularına göre, çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin negatif yönlü kuvvetli ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Altınöz vd. (2011)'nin yapmış oldukları araştırmada, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında ilişki olup olmadığı değerlendirilmiştir. Otel işletmesi çalışanlarının örgüte yönelik bağlılıkları arttığında sinik tutumu negatif yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Çakır ve Kaçır (2018), işletmelerde verilen oryantasyon eğitimi sonucunda yeni işe başlamış çalışanlardaki örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm seviyelerindeki değişikliklerin incelenmesi amacıyla araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda değişkenler arasında çoklu ilişkiler tespit edilmiştir.

Işık ve Altunoğlu (2016), örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa etkisini araştırmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Çelikten ve Çanak (2014), yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel sinizm düzeylerinin tespit edilmesini amaçladıkları çalışmada; yöneticilerin örgütsel bağlılıklarıyla örgütsel sinizmlerinin arasında negatif bir ilişki bulunduğunu belirlemiştir.

Uyungül ve Işcan (2018) örgütsel bağlılıkla örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin var olup olmadığını ortaya koymak için çalışma yapmışlardır. Araştırma bulgularına göre, örgütsel sinizmle örgütsel bağlılık arasında ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Türköz vd. (2013) yaptıkları çalışmada, iş görenlerin örgütsel sinizm algılamasının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymaya çalışmışlardır. Çalışmanın sonucunda ise; örgütsel sinizm algılamalarının örgütsel bağlılığı olumsuz olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Çakar ve Çiçek (2019) sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma bulgularına göre; sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm ortalaması ile örgütsel bağlılık ortalamasında farklılıklar tespit edilmiştir.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın öncelikli amacı; otel işletmelerinde çalışan muhasebe çalışanlarındaki örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemektir. Bununla birlikte, demografik faktörlerin çalışanların örgütsel bağlılık ve sinizm düzeyinde farklılık yaratıp taratılmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma gerek otel çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi açısından gerekse alana sağlayacağı katkılar bakımından çalışma oldukça önem arz etmektedir.

Araştırmada şu soruların cevabı aranmaktadır;

1. Muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri nasıldır?
2. Muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık ve sinizm düzeyleri yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi değişkenlerine göre değişmekte midir?
3. Muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleriyle örgütsel sinizm düzeyleri birbirini etkilemekte midir?

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına yönelik olarak 6 adet hipotez geliştirilmiştir;

H1: Muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeyleriyle cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.

H2: Muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin çalışanların medeni durumları arasında anlamlı farklılık vardır.

H3: Muhasebe çalışanlarındaki örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim durumları ile arasında anlamlı farklılık vardır.

H4: Muhasebe çalışanlarındaki örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeylerinin yaşları ile arasında anlamlı farklılık vardır.

H5: Muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeylerinin çalışma süreleri ile arasında anlamlı farklılık vardır.

H6: Muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık vardır.

4.3. Örneklem, Veri Toplama Aracı ve Veri Toplama Süreci

Araştırma örneklemini Antalya'nın Kemer ilçesinde faaliyet gösteren otellerde çalışan muhasebe departmanı personelini oluşturmaktadır. Antalya İl Kültür ve Turizm Müdürlüğünden alınmış olan bilgiye göre Kemer'de 2019 yılında 574 otel bulunmaktadır. Çalışma amacı doğrultusunda Antalya ili Kemer ilçesinde bulunan otel işletmelerinde çalışan 140 muhasebe personeli üzerinde, Haziran – Ağustos 2019 tarihleri arasında bir anket çalışması uygulanmıştır. Tesadüfi örnekleme yöntemi ile elde edilen veriler SPSS 20 paket programında analiz edilmiştir.

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölüm: Katılımcılara Ait Kişisel Bilgiler (Kişisel Bilgi Formu)

İkinci bölüm: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Üçüncü bölüm: Örgütsel Sinizm Ölçeği

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Kullanılan Ölçek, Lyman W. Porter, Richard M. Steers, Richard T. Mowday tarafından geliştirilmiştir. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini belirleyebilmek amacıyla ise Vance, Brooks ve Tesluk (1997) aracılığıyla geliştirilen Türkçe'ye ise Güzeller ve Kalağan (2008) aracılığıyla uyarlanmış Örgütsel Sinizm Ölçeğinden yararlanılmıştır.

Ölçekler beşli Likert formatında cevaplanacak biçimde düzenlenmiş ve uygulanmıştır. Ölçekteki sorulara ilişkin derecelendirme ise şöyledir, 1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kısmen katılıyorum, 4: katılıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum.

4.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde; öncelikle frekans, standart sapma, yüzde, ortalama değerleri verilmiştir. Örneklemi oluşturan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadıklarını belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi; hizmet süresi, eğitim durumu ve yaş değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadıklarını belirlemek amacıyla ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA sonucunda farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla TUKEY testi, son olarak da çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm puanlarının arasında anlamlı ilişkinin bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS 20.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Analiz sonuçları ise %95 güven aralığında ele alınıp, $p < 0,05$ değerleri istatistiksel açıdan anlamlı olarak kabul edilmiştir.

5. BULGU ve TARTIŞMALAR

5.1. Demografik Özelliklerin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri ile ilgili bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışanların Demografik Özellikleri

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	50	35,7
	Erkek	90	64,2
	Toplam	140	100
Medeni Durum	Evli	80	57,2
	Bekâr	60	42,8
	Toplam	140	100
Yaş	20-30	40	28,5
	31-40	70	50
	41-50	27	19,2
	51+	3	2,1
	Toplam	140	100
Çalışma Süresi	1-5	100	71,4
	6-10	30	21,4
	11-15	10	7,1

	Toplam	140	100
Eğitim Durumu	İlköğretim	3	2,1
	Ortaöğretim	7	5
	Ön lisans	60	42,8
	Lisans	67	47,8
	Yüksek Lisans	3	2,1
	Toplam	112	100

Tablo 1’de araştırmaya katılan muhasebe çalışanlarının demografik bilgileri bulunmaktadır. Muhasebe çalışanlarının % 35,7’si “kadın”, % 64,2’si “erkek” tir. Muhasebe çalışanlarının % 57,2’si “evli”, % 42,8’i ise “bekar” dır. Yaş dağılımında muhasebe çalışanlarında en çok yığılma % 50 ile “31- 40 Yaş” grubunda olmuştur. En az ise % 2,1 ile 51 yaş ve üstü grubunda olmuştur. Çalışma süresi dağılımında muhasebe çalışanlarında en çok yığılma % 71,4 ile “1-5 yıl” grubunda olmuştur. En az ise % 7,1 ile “11-15 yıl” grubunda olmuştur. Eğitim durumu dağılımında muhasebe çalışanlarında en fazla yığılma % 47,8 ile “Lisans” grubunda olmuştur. En az ise % ,1 ile “yüksek lisans” grubunda olmuştur.

5.2. Analizler

5.2.1. T Testi Sonuçları

H1: Muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Örgütsel Bağlılık	Kadın	50	3,1510	,75419	2,324	,007
	Erkek	90	3,3159	,70725		
Örgütsel Sinizm	Kadın	50	2,9184	,72792	,204	,990
	Erkek	90	3,3182	,69655		

*p < 0.05

Yapılan T testi sonucunda muhasebe çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre “Örgütsel Bağlılık” genel ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0.05). Böylelikle erkek muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri kadınlara kıyasla daha yüksektir.

Muhasebe çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Sinizm genel ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05).

H2: Muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durumları ile arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Grup	N	Ort	Ss	T	P
Örgütsel Bağlılık	Evli	80	3,8924	,81387	1,998	,043
	Bekâr	60	3,6501	,81878		
Örgütsel Sinizm	Evli	80	3,8517	,69636	,304	,762
	Bekâr	60	3,8228	,68165		

*p < 0.05

Yapılan T testi sonucunda muhasebe çalışanlarının medeni durumuna göre “Örgütsel Bağlılık” genel ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0.05). Böylece; evli olan muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri bekâr çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Muhasebe çalışanlarının medeni durumuna göre “Örgütsel Sinizm” genel ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05).

5.2.2. ANOVA Testi Sonuçları

H3: Muhasebe çalışanlarındaki örgütsel bağlılık düzeylerinin ve örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim durumları ile arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Örgütsel Bağlılık	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamli Fark
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	4,886	2,443	4,902	,009	Ön Lisans>Yüksek Lisans
	Grup İçi	66,790	,498			Orta Öğretim>Yüksek Lisans
	Toplam	71,676				
Örgütsel Sinizm	Gruplar arası	,199	1.899	4.182	,006*	Yüksek Lisans>Orta Öğretim
	Grup İçi	72,477	,541			
	Toplam	72,676				

*p < 0.05

Yapılan Anova testi sonucunda muhasebe çalışanlarının eğitim durumlarına göre “Örgütsel Bağlılık” genel ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0.05). “Örgütsel Bağlılık” genel ortalamalarındaki farklılığın tespiti için yapılan Tukey testi sonucunda anlamlı farklılığın ön lisans-yüksek lisans ve orta öğretim-yüksek lisans ortalamalarından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Muhasebe çalışanlarının eğitim durumlarına göre “Örgütsel Sinizm” genel ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p<0.05). “Örgütsel Sinizm” genel ortalamalarındaki farklılığın tespiti amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda anlamlı farklılığın yüksek lisans-orta öğretim ortalamalarından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

H4: Muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeylerinin yaşları ile arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaş Açısından Karşılaştırılması

Örgütsel Bağlılık	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamli Fark
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	,983	,246	,120	,603	
	Grup İçi	70,693	,536			
	Toplam	71,676				
Örgütsel Sinizm	Gruplar arası	,593	,148	,271	,896	
	Grup İçi	72,083	,546			
	Toplam	72,676	136			

*p<0.05

Yapılan Anova testi sonucunda muhasebe çalışanlarının yaş değişkenine göre “Örgütsel Bağlılık” genel ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05). Yapılan Anova testi sonucunda muhasebe çalışanlarının yaş değişkenine göre “Örgütsel Bağlılık” genel ortalamalarında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05).

H5: Muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel sinizm düzeylerinin çalışma süreleri ile aralarında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Çalışma Süreleri Açısından Karşılaştırılması

Örgütsel Bağlılık	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamli Fark
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	5,421	1,355	2,700	,033	11-15>1-5
	Grup İçi	66,255	,502			
	Toplam	71,676				
Örgütsel Sinizm	Gruplar arası	,755	,189	3,347	,011*	1-5>11-15
	Grup İçi	71,920	,545			
	Toplam	72,676				

*p<0.05

Yapılan Anova testi sonucunda muhasebe çalışanlarının çalışma sürelerine göre “Örgütsel Bağlılık” genel ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0.05). “Örgütsel Bağlılık” genel ortalamalarındaki farklılığın tespiti amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda; anlamlı farklılığın 11-15 yıl ve 1-5 yıl çalışma sürelerinden kaynaklandığı belirlenmiştir.

Muhasebe çalışanlarının çalışma sürelerine göre “Örgütsel Sinizm” genel ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p<0.05). “Örgütsel Sinizm” genel ortalamalarındaki farklılığın

tespiti amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda; anlamlı farklılığın 11-15 yıl ve 1-5 yıl çalışma sürelerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir.

5.2.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon iki ya da daha fazla değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi gösterir. Değişkenler arasındaki ilişki, korelasyon katsayısı ile hesaplanmaktadır.

Tablo 7. Örgütsel Sinizme ve Örgütsel Bağlılığa Yönelik Korelasyon Analizi

		Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Sinizm
Örgütsel Bağlılık	Pearson Correlation	1	-,213**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	140	140
Örgütsel Sinizm	Pearson Correlation	-,213**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	140	140

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Çalışanların Örgütsel bağlılık ile Örgütsel Sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için yapılmış olan korelasyon testi sonucunda; muhasebe çalışanlarındaki örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif (ters) ve -, 213 kuvvette bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylelikle muhasebe çalışanlarının örgütsel sinizm durumları artarken örgütlere bağlılıkları azalmaktadır.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuç-Tartışma

Örgütsel sinizmin ve örgütsel bağlılığın birçok belirleyicisi bulunmaktadır. Bunların bazıları bireysel, bazıları ise örgütseldir. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kuruluşun amaçlarına ve değerlerine olan inancına, kuruluşun bir üyesi olarak kalma arzusu ve kuruluşa sadakati anlamına gelir. Genel olarak örgütsel bağlılık, işletmelerde iyi ilişkileri ve beraberinde performansla etki eder. Bununla birlikte örgütsel sinizm kavramı ise çalışanların örgütlerde kendini değersiz hissetmesi, iş tatminsizliği, memnun olmamaları durumunu ifade eder.

Bu çalışmada, muhasebe meslek mensupları dışındaki çeşitli kuruluşlarda çalışan muhasebecilerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeyleri ve bu değişkenler üzerinde demografik faktörlerin etkisi değerlendirilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında ilişki değerlendirilmiştir.

Araştırma sonuçlarını topluca değerlendirildiğinde; cinsiyet değişkenine göre “Örgütsel Bağlılık” düzeylerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Buna göre erkek muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri kadınlara kıyasla daha yüksektir. Muhasebe çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Sinizm düzeylerinde ise anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Yani erkek muhasebe çalışanlarının ve kadın muhasebe çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki fark önemsizdir. Muhasebe çalışanlarının medeni durumuna göre “Örgütsel Bağlılık” düzeylerinde anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Elde edilen bulguya göre; evli olan muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri bekâr çalışanlara kıyasla daha yüksektir. Muhasebe çalışanlarının medeni durumuna göre “Örgütsel Sinizm” düzeylerinde anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Yani evli ve bekâr olan muhasebe çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki fark önemsizdir.

Muhasebe çalışanlarının eğitim durumlarına göre “Örgütsel Bağlılık” düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Söz konusu farklılığın sebebinin belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda anlamlı farklılığın ön lisans eğitim düzeyindekilerin yüksek lisans eğitim düzeyindeki çalışanlara oranla daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte orta öğretim öğrenim düzeyindekiler de yüksek lisans öğretim düzeyinde olanlara kıyasla örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buradan çıkan yorum şudur; eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeylerinde düşüş yaşanmaktadır. Muhasebe çalışanlarının eğitim durumlarına göre “Örgütsel Sinizm” düzeylerinde de anlamlı şekillerde farklılıklar tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın hangi düzeyler arasında olduğunun tespiti amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda; orta öğretim düzeyindekilerin yüksek lisans düzeyindeki çalışanlara oranla daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.



Böylece eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyleri düşüş göstermektedir. Muhasebe çalışanlarının yaş değişkenine göre “Örgütsel Bağlılık” genel düzeylerinde “Örgütsel Bağlılık” düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Böylece çalışmada yaş faktörünün muhasebe çalışanlarının örgütsel bağlılık ve sinizm düzeyleri üzerinde farklılık göstermediği söylenebilir. Muhasebe çalışanlarının çalışma süreleri açısından “Örgütsel Bağlılık” düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; 11-15 yıldır bu meslekte çalışmış olan muhasebe çalışanlarının, 1-5 yıldır çalışanlara göre örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Yani uzun süredir bu meslekte çalışan kişiler yeni başlamış olanlara kıyasla örgüte bağlılıkları daha yüksektir. Muhasebe çalışanlarının çalışma sürelerine göre “Örgütsel Sinizm” düzeylerinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Buna göre 11-15 yıldır bu meslekte çalışanların 1-5 yıl arası çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde sinik tutumda oldukları tespit edilmiştir. Yani uzun süreli çalışma ile örgütsel sinizm arasında doğrusal ilişki bulunmaktadır.

Çalışanların Örgütsel bağlılık ve Örgütsel Sinizm düzeyleri arasında anlamlı ve ters yönde -, 213 kuvvetinde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylelikle muhasebe çalışanlarının örgütsel sinizm durumları artarken örgütlere bağlılıkları azalmaktadır.

Cohen ve Lowenberg'in (1990) araştırmasında, cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasında zayıf bir ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır. Mathieu ve Zajac'ın (1990) araştırmasında ise, genel olarak cinsiyet ile örgütsel bağlılığın arasında tutarlı bir ilişkinin bulunmadığı belirlenmiştir. Goulet ve Singh (2002) örgütsel bağlılığın yaşla ilgili olmadığı, bunun yerine cinsiyetle ilgili olduğu sonucuna varmışlardır. Afat ve Aslan'ın (2019), çalışmaları sonucunda çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Yastioğlu vd. (2017), cinsiyete göre örgütsel sinizm ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmişlerdir. Şahin vd. (2019), erkek çalışanların kadın çalışanlara göre örgütsel sinizm tutumlarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Joolideh ve Yeshodhara'nın (2009) çalışmasında yaş faktörünün örgütsel bağlılık üzerinde farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Hawkins (1998) yaş ile duygusal bağlılığın arasında anlamlı olmayan bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Colbert ve Kwon (2000) yaş ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı ilişki olmadığını bulmuşlardır. Meyer ve Allen (1984) yaşı yüksek olan çalışanların daha iyi pozisyonlara sahip oldukları ve işlerinden daha memnun oldukları için daha yüksek bağlılığa sahip olduklarını ileri sürmektedir. Cho ve Mor Barak (2008) yaşı büyük çalışanların genç çalışanlara kıyasla daha yüksek bir bağlılık düzeyine sahip olduğunu bulmuşlardır. Afat ve Aslan (2019) ve Kalağan ve Güzeller (2010), çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin “yaş” değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Şahin vd. (2019), yaşa göre örgütsel sinizm tutumlarının farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

Mathieu ve Zajac, (1990) ve Mowday vd., (1982); örgütsel bağlılık düzeyi ile eğitim düzeyi arasında negatif bir korelasyonun bulunduğunu belirlemişlerdir. Chughtai ve Zafar, (2006) ise yüksek eğitimli çalışanlar genellikle işleri değiştirmek için daha fazla fırsata sahip olmaları sebebiyle kuruluşlarına daha az bağlılık gösterdiklerini düşünmektedir. Mowday vd. (1982); yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanlar, kuruluşun tatmin edebileceğinden daha yüksek beklentilere sahip olma olasılıkları yüksek olduğu için düşük duygusal bağlılığa sahip olduklarını tespit etmiştir. Şahin vd. (2019), eğitim durumu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir.

Angle ve Perry (1983), evli çalışanların, evli olmayan çalışanlara kıyasla daha kararlı olduklarını ileri sürmektedir. Onlara göre mali yük ve aile sorumluluğu, evli çalışanların örgütte kalma gereksinimini arttırmaktadır. Joiner ve Bakaliler (2006) ise; evli çalışanların evli olmayan meslektaşlarına göre daha az bağlı olduklarını buldular. Chughtai ve Zafar (2006) ise medeni durumun örgütsel bağlılıkla ilgili olmadığını bulmuşlardır. Afat ve Aslan, (2019), örgütsel sinizmin medeni duruma göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Kalağan ve Güzeller (2010) benzer sonuçla karşılaşmıştır. Şahin vd. (2019), medeni durum ve örgütsel sinizmin arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını tespit etmişlerdir. Delken' in (2004) yaptığı çalışmada bekâr çalışanlarda evli olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde sinik tutumlar sergilendiği, Kanter ve Mirvis (1989)'in yaptığı çalışmada ise eşlerinden ayrılmış olan bireylerin evli ve bekar bireylere kıyasla daha yüksek seviyede sinik tutumlar sergilediği görülmektedir.

Iqbal vd. (2011) ve Mathieu ve Zajac' a (1990) göre hizmet veya görev süresinin örgütsel bağlılıkla olumlu ilişkilidir. Yastioğlu vd.'nin (2017) yaptıkları çalışmada; çalışma süresinin örgütsel sinizm düzeyinde anlamlı olarak farklılaştığını tespit etmişlerdir. Akbolat vd. (2014) ise, sinizmin çalışanların cinsiyetleri, çalışma süreleri, medeni durumları, eğitim durumları açısından farklılık oluşturmadığını düşünmektedir.

6.2.Araştırma Kısıtları ve Gelecek Çalışmalar için Öneriler

Araştırma kısıtları genel olarak; zaman ve örneklem sayısının azlığıdır. İleride yapılacak olan araştırmalarda örneklem sayısı genişletilip tüm Antalya'daki otel işletmelerindeki muhasebe çalışanları üzerinde çalışma yapılabilir. Bununla birlikte daha fazla ildeki oteller araştırmaya dâhil edilip karşılıklı farklılıklar ortaya konabilir. Gelecekteki araştırmalar için bir diğer öneri ise; farklı departmanlarda çalışan kişilerin arasındaki farklılıklar tespit edilebilir. Ayrıca aynı araştırma sorusunun, benzer sonuçlara yol açıp açmadığını belirlemek için muhasebe meslek mensupları da değerlendirilmeye alınabilir.

İşletmeler için bu çıktılar şu şekilde değerlendirilebilir;

Örgüt çalışanlarında sinizmi düşürmek amacıyla informal iletişim seviyesini artıracak tedbirler alınabilir. Bu amaca hizmet edecek küçük toplantı veya seminerlerde informal iletişimin önemi kavratılabilir. Sinizme sebep olan eden faktörler tespit edilip bunların giderilmesi yönünde i çözüm yolları geliştirilebilir. Ayrıca çalışanların iş tatminini sağlamak ve bununla birlikte örgüte bağlılıklarını arttırmak için yaşayabilmeleri için, terfi ve ödüllerle muhasebe çalışanları motive edilebilir. Eğer örgütlerde çalışanların sinizm düzeyi fazla ise; öncelikle güvenilirliği yeniden kazanmak gerekir. Sonrasında bunu giderme yönünde, çalışanların aidiyet duygusunu geliştirme anlamında aktif katılımlarını sağlayan kontroller verilebilir veya karar vermede rol verilebilir.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases And Consequences". Genetic, Social, And General Psychology Monographs, 126 (3): 269–292.

Afat, N, Arslan, N. (2019). Öğretmenlerin İnfomal İletişim Düzeyleri İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İzü Eğitim Dergisi, 1(2), 218-249. Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/İzujed/Issue/52033/640532>

Akbolat, M, Işık, O & Kahraman, G. (2014). Sağlık Çalışanlarının Sinik Davranışlar Gösterme Eğilimi. Kastamonu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4 (2) , 84-95. Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/İibfdkastamonu /29241/313303>.

Alkan, H. (2018). Örgütsel Bağlılık, Sinizm, Yabancılaşma Ve Ormancılık Örgütleri. Turkish Journal Of Forestry, 19 (3) , 265-274. Doi: 10.18182/Tjf.447275

Allen, J. P. & N. J. Meyer, (1990), The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization, Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 63(1), 1-18.

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1996), "Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: An Examination Of Construct Validity", Journal Of Vocational Behavior, 49(3), 252-276.

Al-Meer, A.A. (1989), "Organizational Commitment: A Comparison Of Westerners, Asians And Saudis", International Studies Of Management And Organizations, 19(2), 74-84.

Altınöz, M, Çöp, S & Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11 (21), 285-316. Retrieved From <https://Dergipark-Org.Tr/Tr/Pub/Susead/Issue/28414/302386>.

Andersson, L. M. & Thomas S. B. (1997), "Cynicism İn The Workplace: Some Causes And Effects", Journal Of Organizational Behavior, 18, 449-469.

Andersson, L.M. (1996), "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework", Human Relations, 49(11), 1395-1418, Doi: 10.1177/001872679-604901102.

Angle, H.& Perry, J. (1983), "Organizational Commitment: İndividual And Organizational Influences", Work And Occupations, 10 (2), 123-146.

Aşan Ö. & Özyer Kubilay, (2008), "Duygusal Bağlılık İle İş Tatmini Ve İş Tatminin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma", Sdü İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(3), 129–131.

Atlay Işık, D, Altunoğlu, A. (2016). İçsel Pazarlamannın Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(2), 273-290. Doi: 10.16953/Deusbed.88777

Balay, R. (2000), Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Bommer, W. Rich, G. A & Rubin, S,. (2005). “Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects Of Transformational Leader Behavior On Employee Cynicism About Organizational Change”, The Journal Of Organizational Behaviour, 26(7), 733-753.

Brandes, P, Dharwadkar, R. & Dean, J. W. (1999), Does Organizational Cynicism Matter? Employee And Supervisor Perspectives On Work Outcomes. Eastern Academy Of Management Proceedings, 150–153.

Cho, S. & Mor Barak, M.E. (2008), “Understanding Of Diversity And Inclusion In A Perceived Homogeneous Culture: A Study Of Organizational Commitment And Job Performance Among Korean Employees”, Administration In Social Work, 32(4), 100-126. Doi: 10.1080/03643100-802293865.

Cohen, A. (1992), “Antecedents Of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis”, Journal Of Organizational Behavior, 13(6), 539-558.

Cohen, A., & Lowenberg, G. (1990). A re-examination of the side-bet theory as applied to organizational commitment: A meta-analysis. *Human Relations*, 43(10), 1015-1050.

Colbert, A.E. & Kwon, I.G. (2000), “Factors Related To The Organizational Commitment Of College And University Auditors”, Journal Of Management Issues, 11(4), 484-502.

Çakır, E. & Kacır, Ü. (2018). İşletmelerde Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Sinizme ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Aydın Organize Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(1), 124-149. Doi: 10.30803-/Adusobed.389580

Çarıkcı, İ, Bektaş, M. & Turak, B. (2013). Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 177-189. Retrieved From [Https://-Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Sbe/Issue/23225/248004](https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Sbe/Issue/23225/248004)

Çelikten, M. & Çanak, M. (2016). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları İle Örgütsel Sinizmleri Arasındaki İlişki. Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 4(6), 45-78. Retrieved From [Https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Opus/Issue/22695/242293](https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Opus/Issue/22695/242293)

Çiçek, H. & Çakar, H. (2019). Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerinde Örgütsel Sinizmin Etkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 10(24), 379-404. Doi: 10.21076-/Vizyoner.526586

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

Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. (Unpublished Master’s Thesis), University Of Maastricht.

Doğan, S. & S. Kılıç (2007), Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (29), 37-61.

Ekici, S, Hacıcaferoğlu, B & Çalışkan, K. (2017). Gençlik Ve Spor Bakanlığına Bağlı Spor Örgütlerinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. Cbü Beden Eğitimi Spor Bilimleri Dergisi, 12 (2), 40-57. Retrieved From [Https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Cbubesbd/Issue/33059/319792](https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Cbubesbd/Issue/33059/319792)

Ersoy, S. & Bayraktaroğlu, S. (2010), Örgütsel Bağlılık. D. E. Özler, (Ed.), Örgütsel Davranışta Güncel Konular İçinde (1-19), Bursa: Etkin Yayınevi.

Fındık, M. & Eryeşil, K. (2012). “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. International Iron & Steel Symposium, 02-04 April, Karabük.

Gatling, A., Kang, H.J.A. & Kim, J.S. (2016), “The Effects Of Authentic Leadership And Organizational Commitment On Turnover İntention”, Leadership & Organization Development Journal, 37 (2), 181-199.



- Goulet, L.R. & Singh, P. (2002), "Career Commitment: A Re-Examination And An Extension", *Journal Of Vocational Behaviour*, 61, 73-91.
- Guzeller, C. & Celiker, N. (2019), "Examining The Relationship Between Organizational Commitment And Turnover Intention Via A Meta-Analysis", *International Journal Of Culture, Tourism And Hospitality Research*, 14(1), 102-120. <https://doi.org/10.1108/Ijcthr-05-2019-0094>
- Hawkins, W.D. (1998), "Predictors Of Affective Organizational Commitment Among High School Principals", Phd Dissertation, Available At: <http://scholar.lib.vt.edu/thesis/available/edt-32298-1310/unrestricted/dissertation.pdf>
- Helvacı, M. A. & Çetin A., (2012). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)", *International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic*, 3, 1475-1497.
- Hughtai, A.A. & Zafar, S. (2006), "Antecedents And Consequences Of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers", *Applied Hrm Research*, 11(1), 39-64.
- Islam, T., Ur Rehman Khan, S., Norulkamar Ungku Bt. Ahmad, U. & Ahmed, I. (2013), "Organizational Learning Culture And Leader-Member Exchange Quality: The Way To Enhance Organizational Commitment And Reduce Turnover Intentions", *The Learning Organization*, 20 (4/5), 322-337. <https://doi.org/10.1108/Tlo-12-2012-0079>
- Joiner, T.A. & Bakalis, S. (2006), "The Antecedents Of Organizational Commitment: The Case Of Australian Casual Academics", *International Journal Of Educational Management*, 20(6), 439-452. [doi: 10.1108/09513540610683694](https://doi.org/10.1108/09513540610683694).
- Joolideh, F. & Yeshodhara, K. (2009), "Organizational Commitment Among High School Teachers Of India And Iran", *Journal Of Educational Administration*, 47(1), 127-136. <https://doi.org/10.1108/09578230910928115>
- Kalağan, G. & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kalağan, G. (2009). "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kanter, D. L. & Mirvis P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living And Working In An Age Of Discontent And Disillusion*. San Francisco, Ca: Jossey-Bass.
- Kart, M. E. (2015). Örgütsel Sinizm Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji. *Ankara: Nobel Yayıncılık*.
- Koçoğlu, M. & Terzi, C. (2020). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hekimlere Yönelik Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 129-143. [doi: 10.33206/Mjss.487309](https://doi.org/10.33206/Mjss.487309)
- Mathieu, J. & Zajac, D. (1990), "A Review Of Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates And Consequences Of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991), "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1984), "Testing The Side-Bet Theory Of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal Of Applied Psychology*, 69(2), 372-378.
- Mousa, M. (2018), "The Effect Of Cultural Diversity Challenges On Organizational Cynicism Dimensions: A Study From Egypt", *Journal Of Global Responsibility*, 9(3), 280-300. <https://doi.org/10.1108/Jgr-06-2017-0037>
- Mowday, R.T. , Porter, L.M. & Steers, R.M. (1982), *Employee Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover*, Academic Press, New York.

Okçu, V., Şahin, H. & Şahin, E. (2015). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *International Journal Of Sport Culture And Science*, 3 (Special Issue 4) , 298-313. Doi: 10.14486/Ijscs391

Özler, D. E. (2015), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, 3.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa.

Porter, LW, Steers, RM, Mowday, RT & Boulian, PV (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal Of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.

Randeree, K. & Chaudhry, A. (2012), "Leadership – Style, Satisfaction And Commitment: An Exploration In The United Arab Emirates' Construction Sector", *Engineering, Construction And Architectural Management*, 19 (1), 61-85.

Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of management Journal*, 37(1), 137-152.

Stradovnik, K. & Stare, J. (2018), "Correlation Between Machiavellian Leadership And Emotional Exhaustion Of Employees: Case Study: Slovenian Municipalities", *Leadership & Organization Development Journal*, 39(8), 1037-1050. <https://doi.org/10.1108/Lodj-06-2018-0232>

Şahin, S, Çelik, A. & Altınışık, Ü. (2019). Güreş Hakemlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının İncelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17 (4) , 285-295. Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Spormetre/Issue/50548/621711>.

Türköz, T, Polat, M. & Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven Ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 285-302. Retrieved From <https://Dergipark-.Org.Tr/Tr/Pub/Yonveek/Issue/13699/165829>

Uygunçil, S.& İşcan, Ö. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 435-453. Retrieved From <https://DergiparkOrg.Tr/Tr/Pub/Sbe/Issue/385-51/365312>

Wieselsberger, K. (2004), *The Psychological Contract Is Dead, Long Live The Psychological Contract: Issues Of Talent Management And Retention In The Context Of The New Employment Relationship*, London School Of Economics, August.

Yastioğlu, S, Barutçu, E. & Taş, M. (2017). Demografik Değişkenlerin Farklı Kuşak Ayrımalarında Örgütsel Sinizme Etkisi - The Effect Of Demographic Variables On Organizational Cynicism On The Basis Of Different Generation. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (21), 219-236. Doi: 10.20875/Makusobed.310171

Yücel, İ. & Çetinkaya, B. (2016). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi- "Bazen Hoşlanmasak Da Kalmak Zorunda Olabiliriz!". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (3) , 247-271. Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Ataunisobil/Issue/45-086/563157>