

MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM AND WORK ALIENATION IN THE RELATIONSHIP OF ETHICAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: ANTAKYA TOURISM SECTOR EMPLOYEES SAMPLE*

Yazar / Author: Doç. Dr. Hüseyin Altayⁱ
Arş. Gör. Dr. B. Bora Dedeoğluⁱⁱ

Abstract

Tourism businesses are specific organization in terms of subject such as long-time working hours, constantly working with the guests, twenty-four hours of service, the need to provide quality service at international level, etc. Organizational citizenship, work alienation and cynicism are issues that need to be closely monitored by human resources managers in order for organizations to carry out their activities effectively and efficiently. The presence of non-alienated, non-cynical employees; pave the way for businesses' goal, quality of services at the international level, long working hours, and satisfaction of the guests. In this context, in order for tourism organizations to reach their goals, it is necessary for the employees to have high motivation, to have altruism, courtesy, conscientiousness, civic virtue, and sportsmanship required by organizational citizenship behavior.

Ethical leadership, on the other hand, is one of the concepts that contribute to the behavior of employees in tourism businesses and to the effective and efficient attainment of their aims by adopting the organization. There have been many studies on ethical leadership, including tourism businesses. However, it has been realized that the study of cynicism and alienation's mediating role has not been studied adequately in relation to ethical leadership and organizational citizenship behavior. This gap, which is lacking in the literature, is useful to be filled with a research on a model framework.

Key Words: Ethical Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Cynicism, Work Alienation.

ETİK LİDERLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞE YABANCILAŞMANIN ARACILIK ROLÜ: ANTAKYA TURİZM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

Özet

Turizm işletmeleri uzun çalışma saatleri, sürekli misafirlerle karşı karşıya olan çalışma koşulları, yirmi dört saat hizmet verilmesi, uluslararası düzeyde kaliteli hizmet sunulma zorunluluğu, vb., konular açısından özellikli işletmelerdendir. Örgütsel vatandaşlık, işe yabancılaşma ve sinizm de örgütlerin etkin ve verimli bir şekilde faaliyetlerini yürütmesi için insan kaynakları yöneticileri açısından dikkatle izlenmesi gereken konulardandır. İşe yabancılaşmamış, sinik olmayan çalışanların bulunması; işletmelerin amaçlarına erişmelerini, uluslararası düzeyde hizmet kalitesini, uzun süre çalışabilmeyi, misafirlerin memnuniyetini kolaylaştıracaktır. Bu bağlamda, işletmenin amacına ulaşması için çalışanların örgütü benimsemeleri, motivasyonlarının yüksek olması, örgütsel vatandaşlığın gerektirdiği diğerkâmlık, nezaket, vicdanlılık ve centilmenlik göstermeleri gerekmektedir.

* Bu çalışma 26-27 Kasım 2016 tarihlerinde, İstanbul'da düzenlenen International Congress of Management Economy And Policy isimli uluslar arası bilimsel kongrede bildiri olarak sunulmuştur.

ⁱ Mustafa Kemal Üniversitesi, İİBF haltay2002@gmail.com, haltay@mku.edu.tr

ⁱⁱ Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi bbdedeoğlu@hotmail.com, b.bora.dedeoğlu@nevsehir.edu.tr

Diğer taraftan etik liderlik, turizm işletmelerinde çalışanların davranışlarına ve örgütü benimseyerek amaçlarına etkin ve verimli şekilde ulaşmasına katkı yapan kavramlardan biridir. Etik liderlik konusunda turizm işletmelerini de içine alan birçok çalışma yapılmıştır. Ancak, sinizm ve işe yabancılaşmanın etik liderlikle örgütsel vatandaşlık ilişkisindeki aracılık rolüne ilişkin çalışmanın yeterli düzeyde yapılmadığı fark edilmiştir. Literatürde eksiklik olarak görülen bu boşluğun bir model çerçevesinde yapılacak bir araştırma ile doldurulmasında yarar görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Etik liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm, İşe yabancılaşma

1. Giriş

Günümüz işletmeleri açısından çalışanlar bir örgütün en temel unsurudurlar. Her geçen gün işletmeler daha fazla teknik donanıma sahip olsalar da onu etkili ve verimli şekilde kullanacak insan gücüne sahip olmadıklarında, istedikleri amaçları elde edebilmeleri, rakiplerine üstün gelmeleri pek mümkün olamamaktadır.

İnsan davranışlarını yönlendirmede liderlik merkezi bir role sahiptir. İşletmelerin amaçlarına ulaşmaları, etkin ve verimli olmaları bürokratik kurallardan daha ziyade güvene dayalı ilişkilerin geliştirilmesiyle mümkündür. Bu nedenle işletmelerde liderlik tarzları hayati önem arz etmektedir. Huzurlu bir örgüt iklimi, çalışanların beklentilerinin karşılanması, güvene dayalı ilişkilerin kurulması ancak başarılı bir liderlikle mümkündür. Çalışanların liderlerini etik algılamaları; iş performanslarını (Kelidbari, vd. 2016), iş tatminlerini, grup performansını, işe bağlılıklarını (Kim ve Brymer, 2011); (Sedat vd., 2015)., örgütsel güvenlerini (Pucetaite,2014) ve çalışma yaşamına ilişkin birçok konuyu etkilemektedir.

Etik liderlik, gönüllülük esasında dayalı, organizasyonun amaçlarına erişmesinde, etkin, verimli olmasında pozitif katkı sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışıyla yakından bağlantılıdır. Özellikle kendine özgü zor çalışma koşulları olan turizm işletmelerinde gönüllülük, performansın artmasında ve amaçlara ulaşmada çok önemli hale gelmiştir. Yöneticilerin çalışanlarına karşı gösterecekleri etik davranış onların örgütsel vatandaşlık davranışlarına olumlu yönde katkı sağlayacaktır. Ancak, örgütsel vatandaşlık davranışı ve etik liderlik arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip farklı faktörler de bulunabilmektedir. “Sinizm” ve “İşe Yabancılaşmanın” aracılık rolüne sahip faktörlerden ikisi olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, Antakya turizm sektörü çalışanları üzerinde yapılacak bir araştırmayla “sinizm” ve “işe yabancılaşma” faktörlerinin aracılık rolünün saptanması, turizm sektörü çalışanlarına ve yöneticilerine davranış geliştirmede katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan bu çalışma, konuyla ilgili literatürde yer alan bir boşluğun doldurulmasına yöresel bazda da olsa katkı sağlamış olacaktır.

2. Literatür Taraması

Araştırma konusunu oluşturan, etik liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve işe yabancılaşmayla ilgili literatür taraması ayrı ayrı yapılacaktır.

2.1. Etik Liderlik

Etik kelimesi, bir konuyla ilgili olarak “neyin iyi”, “ neyin kötü” olduğunu saptarken kullandığımız bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Türk dil kurumu sözlüğüne göre etik (2016); isim olarak, “Töre Bilimi”, “Çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü”, “Etik bilimi”; sıfat olarak da “ Ahlaki, Ahlakla İlgili” şeklinde tanımlanmış olarak karşımıza çıkmaktadır.

Liderlik kelimesi de literatürde çok farklı tanımlanmaktadır. Tamer Koçel'e (2007) göre liderlik; "belli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci" olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanımda liderlik, "bir grubu amaçların yerine getirilebilmesi için etkileyebilme yeteneği (becerisi) şeklinde tanımlanmaktadır (Çakar ve Arbak, 2003,84). Farklı liderlik tanımları bulunmakta ve tanımlar ortak bir noktada toplanmamaktadır (Baltacı ve diğ., 2014, 61). Bu tanımların bazıları koşullara, bazıları kişilik özelliklerine bazıları izleyenlere" vurgu yapmaktadır (Koçel,2007,448; Can, 1999,207).

Bir kuruluş için ahlaki- etik standartlar üst yöneticiler tarafından belirlenmektedir. Belirlenen etik standartlara başta yönetici kendisi uymalı ve davranışlarıyla bu kurallara uyduğunu göstermeli, diğerlerini de bu yönde teşvik etmelidir. Etik ve güven liderliğin temeli olarak görülmektedir. Özellikle farklı liderlik yaklaşımları içinde otantik liderler; kim olduklarını ve neye inandıklarını bilmekte ve bu değerler ve inançlar doğrultusunda hareket etmektedirler. İzleyenler de liderlerini etik kişiler olarak görmektedirler (Robins ve Judge, Çev: Erdem ve diğ. (2012). Etik liderliğin içinde bulunduğumuz yüzyılın başında yaşanan Enron skandalından sonra popüler olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Skandala karışan şirketlerin ekonomik krize neden olmaları bunların davranışlarının sorgulanması sonucunu doğurmuş ve etik olmadıkları sonucuna varılmıştır (Zeng ve diğ.,2015).

Kavram olarak etik liderlik süreci gözden geçirildiğinde ilk kez Aronson (2001)'un "Integrating Leadership Styles and Ethical Perspectives" adlı çalışmasında karşımıza çıkmaktadır. Brown ve diğ. (2005) ne göre etik liderlik; "kişisel eylem ve kişilerarası ilişkilerde normatif, uygun davranış gösterilmesi ve bu davranışın, liderin takipçileri için çift yönlü iletişim, güçlendirme ve karar vermeyi geliştirmesi, desteklemesi (promote etmesi)" şeklinde tanımlanmaktadır.

Etik liderlik diğer liderlik kavramlarından "dönüşümcü" ve "karizmatik" liderlik kavramlarıyla yakından ilişkilidir (Antonakis ve diğ., 2003;264) Öncelikle dönüşümcü ve karizmatik liderlik kavramlarının eş anlamlı kullanılabileceği, aralarındaki farkın küçük olduğu belirtilmekte, bu nedenle de her ikisi kabaca eşdeğer görülmektedir (Robins ve Judge, Çev: Erdem ve diğ. (2012). Etik liderlik ve dönüşümcü liderlik kavramları işlemsel ve etik unsurlar içermektedir. Bu iki liderlik davranışından etik liderlik, belli yükümlülük içeren dönüşümcü davranışın etik yönü üzerine daha fazla odaklanmakta, oluşturduğu hesap verilebilir etik ilkelere çalışanların bağlı kalmasıyla hesap verebilir olmayı vurgulamaktadır.

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

İşletmelerin gelişen enformasyon teolojileriyle birlikte daha açık hale gelmesi, rekabet düzeyinin artmasına ve sürekli yenilik yapılması felsefesine doğru bir zorunluluğu getirmiştir. Neredeyse her gün dış çevreden işletmeye yönelmiş yenilik kaynaklı bir tehdit veya fırsat algılanabilmektedir. Faaliyet gösterilen sektör, teknolojiye bağımlılık gibi unsurlar bu tehdit ve fırsatların sayısını etkilese de, görünür gelecekte bu tehdit ve fırsatların sayısının artacağını tahmin etmek yanlış olmaz. İşletmelerin genellikle dış dünya kaynaklı bu gelişmelere cevap verebilmesinin en kolay yollarından biri çalışanların gönüllü olarak işletmenin hedef ve amaçlarına katkı yapmasıdır. Bu amaçla örgütsel vatandaşlık kavramı işletmelerin gündemine girmiş ve üzerinde pek çok araştırma yapılan konulardan biri haline gelmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı konusundaki çalışmalardan ilki Organ (1988) tarafından gerçekleştirilmiştir. Organ bu çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışının örgütün amaçlarına ve etkililiğine tesir ettiğini ve örgütün çevreye uyumunu geliştirdiğini belirtmiştir (Organ,1988). İlk çalışmanın ardından örgütsel vatandaşlık davranışı ile kişilik, örgütsel adalet ve motivasyon teorileri arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Özdevecioğlu, 2003;) Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların faaliyetlerinde görülen, gönüllü, pozitif davranışlardır. Çalışma ortamında yeni ve kritik bilgileri paylaşmak, çevreye duyarlı olmak ve çalışma arkadaşlarına yardım etmek örgütsel vatandaşlık davranışından kaynaklanan yaklaşımlardır (Naqshbandi ve diğ. 2016). Özdevecioğlu (2003) Organ'a (1988) dayanarak örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyutta incelemiştir. Organizasyonda işle ilgili ortaya çıkan sorunlarda diğer kişilere karşılıksız olarak yardımcı olmayı "Özgecilik- Diğerkâmlık"; gönüllü katılımı "Sivil Erdem"; üyelerin kendilerinden beklenen minimum görev davranışı dışında gösterdikleri davranışa gönüllü olmayı "Üstün Görev Bilinci"; örgüt içinde gerçekleşecek her türlü gerginlikleri tolere etmeyi "Centilmenlik"; görev paylaşımından kaynaklanan, bireylerin birbirlerine bağlılıklarında gösterdikleri olumlu iletişim de "Nezaket" olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, kendine ait hizmet koşulları bulunan ve müşteri memnuniyetinin yoğun rekabet ortamı içinde ikame edilemez olduğu çalışma koşullarında turizm işletmeleri yöneticilerinin de üzerinde durduğu bir konudur. Şöyle ki, turizm sektöründe hemen her türlü işletmecilik faaliyeti müşterilerle yüz yüze bir ortamda yerine getirilmekte, 24 saat hizmet sunulmakta, pek çok uygulamada çalışanlar inisiyatif almakta ve kaliteli hizmet sunmaya çalışmaktadırlar. Bu hizmetlerin sunulması esnasında çalışanların iş arkadaşlarına karşı herhangi bir karşılık beklemeden yardımcı olmaları, birçok faaliyete gönüllü ve istekli olarak katılmaları, ortaya çıkacak olumsuzluk ve sorunları tolere etmeyi ve yoğun faaliyet esnasında nazik olmayı başarabilmeleri örgütsel vatandaşlık davranışdır ve örgütün istenen amaçları sürekli elde etmesini sağlamaktadır (Lin ve diğ., 2016; 2).

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütlerde üstün performansa ve etkililiğe sebep olmaktadır (Naqshbandi ve diğ. 2016). Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışının gereklerini yerine getiren bir çalışanın işletmenin performansına katkısı yüksek olacak ve işletmenin ve çalışanların amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Turizm işletmelerinde iç (internal) marka yönetimi konusunda yapılan bir araştırmada; spesifik olarak örgütsel vatandaşlık davranışının işletmenin amaçlarını başarılmasında kritik olduğu dile getirilmektedir. Aynı araştırmada örgütsel vatandaşlığın örgütün etkililiğini arttırdığı, organizasyonun sosyal sistemini âdete yağladığı ve sosyal sermayenin bilişsel, yapısal ve ilişkisel yönlerinin oluşturulmasına katkıda bulunduğu belirtilmektedir (Buil ve diğ., 2016;257).

Örgütsel vatandaşlık davranışı geliştiren çalışanların yöneticilerinden "etik liderlik" beklmeleri de doğal bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Etik liderlik örgütsel vatandaşlık davranışının gelişmesine olumlu katkı yapmaktadır. Etik liderlik algısı yükselen örgüt çalışanlarının güven duygusu artmakta ve yıldırma davranışı ise azaltmaktadır (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012).

2.3. İşe Yabancılaşma

Türk dil kurumu sözlüğünde yabancılaşma, "Belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan öğelerin değişik biçimde kavranması" olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr. Erişim. 5.11.2016). Yabancılaşma konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde

kavramın Hegel'e dayandığı ve farklı düşünürler tarafından ele alıp incelendiği görülmektedir. Sören Kirkegaard, Max Stirner, George W. F. Hegel, Ludwing A. Feuerbach, Karl H. Marx, Wössner, Rousseau, Emile Durkheim, Erich Fromm, Gabriel Marcel, Melvin Seeman, vb. yabancılaşma konusunda literatüre katkı sunan bilim insanlarından bazılarıdır (Akyıldız, 1998; Akyıldız ve Dulupçu, 2003; Develioğlu ve Tekin, 2012; Seeman, 1959).

Hegel göre yabancılaşma; bireyin ruhunun tipik bir özelliği olarak içinde yaşamakta olduğu doğaya yabancılaşmasıdır. Birey ruhsal anlamdaki gelişimini tamamladığında, kendi gücüyle yabancılaşmış benliğinin üstesinden diyalektik süreç içinde kurtulabilecektir. Yabancılaşma durumu, mutlak ruh için kaçınılmaz bir haldir (Develioğlu ve Tekin, 2012). Metafizik bir yaklaşımla yabancılaşmayı değerlendiren Hegel, mutlak ruhun kendisini dışsallaştırdığı tabiatın, kendisinin dışında bir varlık olmadığını kavrama sürecindeki bir yanılsama olduğunu belirtmektedir (Akyıldız ve Dulupçu, 2003).

Ludwing A. Feuerbach, yabancılaşmanın daha çok din ile ilgili kısmı üzerinde görüşlerini açıklamıştır. İnsanın temelde kendini önemseydiğini ve kendi kutsallığının ve aşkınlığının kaynağı olduğunu dile getiren Feuerbach (Trobley, 2013;65)), yabancılaşmanın maddi dünya ile tanrı arasındaki tecrit hali sonucunda ortaya çıktığını vurgulamaktadır (Develioğlu ve Tekin, 2012).

Karl H. Marx yabancılaşma konusunda en çok bilinen yazarlardan biridir. Marx'ın işçinin kapitalizm içindeki çıkmazını yabancılaşma olarak tanımladığı belirtilmektedir. Trobley'e göre (2013) emeğin nesnesi olan ürün işçiye yabancılaşır, işçi de yaptığı işle kendine yabancılaşır (Trobley, 2013;65).

Yabancılaşma kavramı, metafizik, teolojik, materyalist, sosyolojik ve psikolojik açıdan ele alıp değerlendirilen bir kavramdır. Çok farklı açılardan ele alınıp değerlendirilen yaklaşımlar içerisinde Melvin Seeman'ın kavramı esas alınmak suretiyle analizler gerçekleştirilmeye çalışılacaktır.

Hou'nun, Seeman'e dayandırdığı görüşe göre yabancılaşma, birey ve toplum anlamında değerler, davranışlar ve beklentilerin sapması anlamına gelmektedir (Hou vd, 2016;1290). Yabancılaşma, bireyin diğer insanlara ve topluma karşı duyduğu güvensizlik, toplumsal ya da kişiler arası sorunların birey üzerinde yarattığı güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, toplumdan yalıtılmışlık ve kendinden soyutlanma duygularıyla, insanın ürettiğinden, toplumdan, diğer insanlardan ve nerdeyse her şeyden kaçması sonucunu doğurmaktadır.

İşe yabancılaşma ile ilgili çalışmalarda Melvin Seeman (1959) yabancılaşmayı ölçmek ve üzerinde deneyler yapmak için elverişli hale getirmiştir. Yazarın oluşturduğu yabancılaşma boyutları:

“Güçsüzlük-Powerlessness”, bireyin iş süreçleri, ürettiği ürünlerde ve bu ürünlerin yönetiminde söz sahibi olamama durumunu (Develioğlu ve Tekin, 2012),

“Anlamsızlık-Meaninglessness”, kurumun amaçları ile kendi amaçlarının birbirleriyle örtüşmemesini ve ortaya çıkan çelişkiyi, bireye öğretilen doğruların onun için hiçbir bir anlam ifade etmemesi ve bu doğruların kendisini bir sonuca götüreceğine dair inancının olmamasını (Eryılmaz ve Burgaz, 2011;274),

“Kuralsızlık-Normlessness”, amaçlara ulaşmada izlenecek toplumsal ve bireysel kuralların göz ardı edilmesini ve bireyin kendi yoluna kurallardan bağımsız olarak devam etmesini (Polat ve Yavaş, 2012;220),

“ Yalıtılmışlık-Social Isolation”, başkaları tarafından yüksek değer verilen konuların kendisi için bir anlam ifade etmemesini ve çalıştığı ortamda kendilerini bilinçli olarak ayrıştırmaları ve sosyal ilgilerini kaybetmelerini(Develioğlu ve Tekin, 2012),

Kendinden soyutlanma (Self- Isolation- Kendine Yabancılaşma), bireysel anlamda kişinin kendini ortaya koyamaması ve işini severek yapmaması durumunu ifade etmektedir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011;274).

Otel işletmeleri açısından değerlendirdiğimizde işe yabancılaşma, bireyin kendisini anlamsız, kuralsız, toplumdaki ve kendinden yalıtılmış ve güçsüz hissetmesi onun davranışlarına yansımakta, hizmet kalitesi ve sunumunu etkilemektedir. Sürekli üst düzey motivasyona sahip olarak çalışma ortamında bulunması ve misafirlerin taleplerini karşılaması gereken çalışan ve yöneticilerin, davranışlarına yansıyan anlamsızlık ve güvensizlik onların ortaya koydukları hizmet anlayışının sapmasına, zamanla örgütten kopmalarına neden olabilmektedir. Mutfak hizmetleri ve kat hizmetleri gibi ortamlarda sürekli temizlik yapılması, yiyecek içecek hizmeti sunulması işgörenin yabancılaşması ve kendi amaçlarıyla örgütün amaçlarını aynı boyutta değerlendiremeyerek kendisini soyutlanmış hissetmesine neden olabilmektedir.

2.4. Örgütsel Sinizm

Sinizm ya da Kinizm, insanın hiçbir değere bağlı olmadan erdem ve mutluluğa, bütün ihtiyaçlarından sıyrılarak bağımsızlığa erişeceğini savunan bir felsefeyi anlatmaktadır. Ahlakî ve toplumsal değerler reddedildikten sonra doğal yaşamı benimseyen, uygarlığı küçümsediği söylenen bir düşünce akımıdır (Saruhan ve Yıldız, 2009;104-105). Bu felsefe M.Ö. yaşamış Antisthenes ve Diyojen’in öğretisidir. Bu öğretide Diyojen “insanların kendi kendine yetebildiğini; yerleşik kuralların, geleneklerin insanın doğallığına aykırı olduğunu, bunları önemsemenin ve yaşamı bunlara göre düzenlemenin insanı kendi özünden uzaklaştırdığını, önemli olanın “erdem” olduğunu bunun da bilgelikle edinilebilen “kendi kendine yeterlilik durumu” olduğunu ifade etmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2009;105; Arslan, 2012;13)

Sinizm kelimesi farklı disiplinler tarafından kullanılan bir kavramdır. Politik bilimler, yönetim, sosyoloji, psikoloji gibi alanlarda kullanılmaktadır. Bu disiplinlerde kavramı kullanan yazarlar çok boyutlu bir bakış açısından kavramı ele almaktadırlar (Kalağan ve Güzeller, 2010;84).

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerini “dürüst”, “samimi”, “ahlaklı” görmediklerinde, ortaya çıkmaktadır. Kendi örgütünü dürüst, samimi ve ahlaklı görmeyen çalışanlar, örgütün amaçları uğruna adalet, ahlaklılık, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin ihlal edildiğini düşünmekte (Özler vd., 2010;48-49), kızgın, ümitsiz, saldırgan, hayal kırıklığına uğramış ve güvensiz bir tutum göstererek içinde bulunduğu örgütünü hor görmekte, olumsuz duygular beslemekte, küçük düşürücü sözler söylemekte, eleştirmekte, şikâyet etmekte ve örgüt hakkında kötü konuşmaktadırlar (Saruhan ve Yıldız, 2009;104-105)

Dean vd., göre (1998) ise örgütsel sinizm, çalışanın örgütüne karşı geliştirdiği negatif tutumlar olarak tanımlanmakta ve örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, bu inançlar ve duygulara bağlı olarak, örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi olarak görülmektedir. Örgütsel sinizm bireyleri negatif etkilemekte ve örgütün etkililiğini azaltmaktadır. Örgütsel sinizmin ortaya çıkması, bilişsel, duygusal ve davranışsal aşamalarda kendini göstermektedir.

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda kişiler, mensup oldukları örgütlerde dürüstlük, samimiyet ve adalet gibi kriterlerin bulunmadığına ve örgütlerinin kendilerine “ihane” ettiğine inanmaktadırlar (Brandes, 1997). Bilişsel boyuttan sonra işgörenler, örgüte karşı güçlü tepkiler içeren duygusal boyuta geçmektedirler. Bu boyutta ilk boyutta yer alan düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş; saygısızlık, öfke, hor görme gibi tepkiler yer almaktadır (Balıkçioğlu, 2013). Son boyutta ise bilişsel ve duygusal boyutlardan geçmiş olan çalışan, his ve düşüncelerini davranışlarına yansıtmakta ve olumsuz davranışlara yönelmektedir. Bu son boyutta çalışan, örgütünü eleştirmekte, küçümsemekte, örgütü hakkında şikâyetle bulunmakta hatta örgütle dalga geçebilmektedir (Özgener, 2008;56; Balıkçioğlu, 2013).

Saruhan ve Yıldız, (2009)’a göre de örgütsel sinizmin üç farklı düzeyde örgütlerde görülebilmektedir. Daha önce edinilmiş davranışlar, kişilik ve kültürel farklılıklardan kaynaklanan “bireysel sinizm”; etkin ve başarılı bir yöneticiye sahip olamamak ve departmanın örgütün başarısında önemli bir yere sahip olmadığı “departman boyutunda sinizm”, çevrenin hızla değişmesi, dış kaynaklara fazla bağımlı olma, üst yöneticinin örgüt dışında seçilmesi gibi nedenlerden kaynaklanan “örgüt genelinde ortaya çıkan sinizm” den söz etmektedir.

Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında çalışma yaşamının hızlı ve radikal bir şekilde değişmesinin etkisinin büyük olduğu düşünülmektedir. Özellikle globalleşme, uluslararası rekabet, firmaların birleşmesi, dış kaynaklardan yararlanması, daha fazla bilgi teknolojilerinden yararlanmaya başlamalarıyla birlikte işletme yapıları yeniden şekillenmekte, daha düz, yalın örgütler ortaya çıkmaktadır. Bu değişim çalışanların yaşamlarında belirsizliğin artmasına psikolojik kontratların ihlal edilmesine, verilen sözlerin tutulmamasına yol açmaktadır. Sürekli bir şekilde kendini stres ve baskı altında hisseden çalışanlar da zamanla örgütlerine karşı kendilerini güvensiz, yalnız, anlamsız, izole olmuş ve yabancı hissetmektedirler.

Turizm işletmeleri açısından da benzer durumun söz konusu olduğu söylenebilir. Yoğun rekabet ve ayakta kalma mücadelesi içerisinde çalışanlara karşı zaman zaman verilen sözlerin tutulmamakta, kontratlar ihlal edilmekte ve çalışanlar kendilerini bir güvensizlik ve anlamsızlık içinde bulabilmektedirler. Bu durumun aşılması için etik liderlik bağlamında örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmesi yerinde görülmektedir. Liderlik ve sinizm arasında negatif bir etkinin olduğu sonucuna varılmıştır (Polatcan ve Titrek, 2014). Çalışanların etik liderlik davranışıyla birlikte kendi örgüt amaçlarını benimseyebilecekleri ve gönüllü katılımında bulunacakları düşünülmektedir. Bu bağlamda etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında “sinizm” ve “yabancılaşmanın” aracılık rolü incelenmektedir.

3. Yöntem

Bu çalışmada etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğu düşünülen örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma bir model çerçevesinde incelenmiştir. Araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıda yer almaktadır:

H_1 . Etik liderliğin işe yabancılaşma üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H_2 . Etik liderliğin örgütsel sinizm boyutları üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

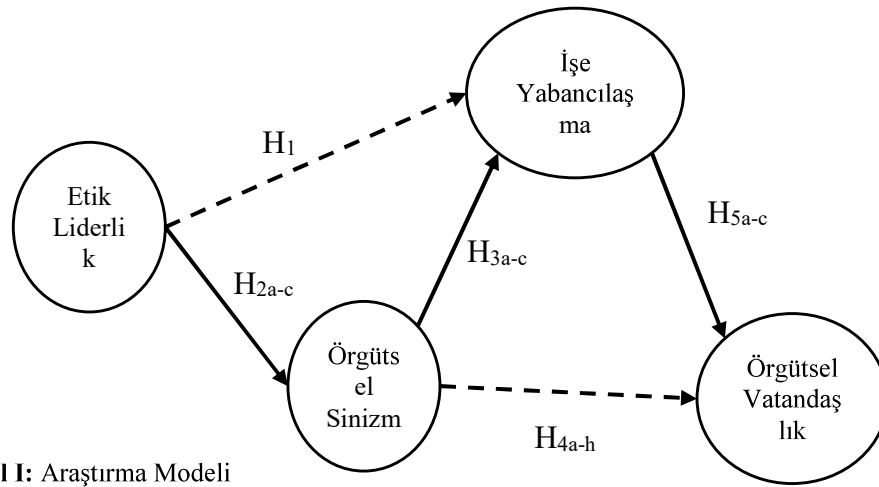
H_3 . Örgütsel sinizm boyutlarının işe yabancılaşma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

*H*₄. Örgütsel sinizm boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

*H*₅. İşe Yabancılaşma örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına negatif etki etmektedir.

*H*₆. Etik liderliğin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm boyutlarının anlamlı bir aracılık rolü vardır.

*H*₇. Örgütsel sinizm boyutlarının örgütsel vatandaşlık boyutları üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın anlamlı bir aracılık rolü vardır.



Şekil I: Araştırma Modeli

3.1. Ölçek

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket iki bölüm oluşmaktadır. İlk bölüm etik liderlik, örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık ölçeklerinden meydana gelirken, ikinci bölümde katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Etik liderlik ölçeği için Çelik, Dedeoğlu ve Ali (2015)'nin çalışmasından yararlanılmıştır. İşe yabancılaşma ölçeği için Genç (2015) ve Özbek (2011) anketlerinden yararlanılmıştır. Ölçeğin Hirschfeld ve Field (2000: 792) tarafından geliştirildiği belirtilmektedir ve Türkiye'de geçerlilik ve güvenilirliği yapılmıştır (Genç, 2015). Sinizm ölçeği için Balıkcıoğlu (2014) ve Karacaoğlu ve İnce (2012)'nin geçerlilik ve güvenilirliğini yaptıkları ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin esas kaynağı Brandes vd (1999)'dir. Örgütsel vatandaşlık ölçeği ise Basım ve Şeşen (2006)'in çalışmasından yararlanılarak oluşturulmuştur.

3.2. Örneklem

Çalışma Antakya bölgesindeki turizm işletmeleri çalışanları üzerine uygulanmıştır. Toplamda dağıtılan 340 anketten 270 tanesinin geri dönüşü sağlanmıştır. 270 anket içerisinde 26 tanesi veri analizine uygun şekilde doldurulmadığı için çıkartılmıştır. Uç değer tespitinde çıkartılan bir denek sonrası toplamda 243 anket veri analizinde kullanılmıştır. Katılımcıların % 36.8'ini bayan çalışanlar % 63.2'sini erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %42.3'ü yiyecek içecek, %34.2'si otel işletmelerinde çalışmaktadır. Çalışan yaşları incelendiğinde katılımcıların % 57.9'nun 30 yaş ve altında kişilerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %41.3'lük kısmı lise mezunu iken, üniversite mezunu olan kişiler %26,7

oranındadır. Çalışanların çoğunluğu (%51.9) 5 yıl ve altında süredir çalışmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu çalışanlardan oluşurken, üst düzey yöneticilerin oranı % 6.6, orta düzey yöneticilerin oranı %14.9, alt düzey yöneticilerin oranı %10'dur. Çalışanların % 65.4'nün yıllık geliri 15-20 bin TL aralığında iken, yalnızca %3.5'nin 46 bin TL ve üzerindedir.

3.3. Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizine geçilmeden önce, veri eleme süreci gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle uç değerlerin tespiti için Mahalanobis uzaklığı incelenmiş ve bir adet uç değer olduğu tespit edilmiştir (Mahalanobis' D (52)>132.416, p<.001). Bu değerın çıkartılmasının ardından normal dağılım varsayımı kontrolü için basıklık ve çarpıklık katsayıları kontrol edilmiştir. Basıklık ve çarpıklık katsayılarının önerilerin değerleri aşmaması nedeniyle normal dağılım varsayımının karşılandığı belirtilebilir (Kline, 2011).

Bu aşamadan sonra örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık ölçümlerinin mevcut araştırmada çok boyutlu bir yapıyla ele alınması ve buna bağlı olarak analizlerin doğru bir şekilde gerçekleştirilebilmesi adına bu ölçeklerin geçerliğinin araştırılması noktasında doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda hem örgütsel sinizmin hem de örgütsel vatandaşlığın birinci düzey yapıdan oluşan ölçümlerinin daha geçerli olduğu tespit edilmiştir. Ancak örgütsel vatandaşlığın ölçümünde vicdanlılık ve centilmenlik boyutlarının yer almadığı tespit edilirken, diğergamlıktan üç, erdemden iki, nezaketten de bir ifade çıkartılmıştır. Örgütsel sinizm ölçümünde yalnızca davranışsal sinizm boyutundan iki ifade çıkartılmıştır. İfadelerin ve boyutların çıkartılması işlemi bir dizi yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, önerilen minimum standardize edilmiş yol katsayısına erişememe, ortak açıklanan varyans değerini sağlayamama gibi bulgulara ulaşılmaya üzere yapılmıştır. Her iki ölçeğe ilişkin yapıların tespitinin ve geçerliğin sağlanmasından sonra yapısal modelin ilk aşaması olan ölçüm modeli test edilmiştir. Ölçüm modelinde önerilen minimum standardize edilmiş yol katsayısı kriterlerini karşılamaması nedeniyle etik liderlik ve yabancılaşma ölçümlerinden üçer ifade çıkartılmıştır. Çıkartılan ifadeler sonrası incelenen ölçüm modeline ilişkin sonuçlar tablo 1'de gösterilmiştir. Tablo 1'de görüldüğü üzere ölçüm modeline ilişkin uyum iyiliği değerleri önerilen seviyeleri ihlal etmemektedir (Schermelleh-Engel vd., 2003; Mulaik vd., 1989). Buna ilaveten yapı geçerliğinin incelenmesi için yakınsak ve ayırt edici geçerliğin yanında, birleşik yapı güvenilirliği değerleri de araştırılmıştır.

Tablo 1: Araştırmada Yer Alan Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar

| Boyutlar | İfadeler | SFYA | t | BYG | OAV | Korelasyon | |
|--|---|---|--------|--------|-----|--------------|--------------|
| Etik Liderlik | Yöneticim başarıyı sadece sonuçlarla değil aynı zamanda hangi yollarla elde edildiğini de tanımlar | .72 | Sabit* | | | Y -.45(.20) | |
| | Yöneticim adil ve dengeli kararlar verir. | .76 | 11,408 | | | DS -.30(.09) | |
| | Yöneticim karar alırken "yapılacak en doğru şey nedir" diye sorar. | .70 | 10,429 | | | BS -.33(.11) | |
| | Yöneticim güvenilirliktir. | .74 | 11,03 | .91 | .58 | DaS .04(.00) | |
| | Yöneticim işgörenlerle iş etiği ve değerleri tartışır. | .79 | 11,762 | | | D .57(.32) | |
| | Yöneticim etik anlamında işlerin nasıl doğru yapılacağıyla ilgili örnek oluşturur. | .85 | 12,713 | | | SE .49(.24) | |
| | Yöneticim işgörenin kafasındaki en iyi işleve sahiptir. | .77 | 11,572 | | | N .27(.07) | |
| | Çalıştığım işletmede yaşamak için çalışan kişiler yöneticiler tarafından çıkar amaçlı kullanılmaktadırlar. | .62 | Sabit* | | | DS .56(.31) | |
| | Çalıştığım işletmede iş yaşamının çoğu anlamsız aktivitelerle heba olmaktadır. | .67 | 8,477 | | | BS .64(.41) | |
| | Bu işletmede ne kadar sık çalıştığımı bir önemi yok, nasıl olsa istediklerimi elde edemeyeceksin | .77 | 9,368 | | | DaS .21(.04) | |
| Yabancılaşma | Çalıştığım işletmede iş ile ilgili büyük heves göstermeyi hayal etmek bana çok zor geliyor. | .70 | 8,771 | .86 | .46 | D -.42(.18) | |
| | Olacağın çalışma çok gayret göstermek için oldukça sıkıcıdır. | .63 | 8,082 | | | SE -.53(.28) | |
| | İşi elinden geldiğince en iyi şekilde yapmak için kendimi pek zorlamak istemiyorum, nasıl olsa bu bir şey değiştirmeyecek | .74 | 9,139 | | | N -.15(.02) | |
| | İşten keyif almıyorum, işi sadece verdiğim zaman karşılığında aldığım para olarak görüyorum. | .61 | 7,905 | | | BS .53(.28) | |
| | Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşıyorum. | .73 | Sabit* | | | DaS .39(.15) | |
| | Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim. | .85 | 12,999 | | | D -.45(.20) | |
| | Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim. | .93 | 13,915 | .89 | .66 | SE -.47(.22) | |
| | Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar | .73 | 11,115 | | | N -.15(.02) | |
| | Bilişsel | Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır. | .67 | Sabit* | | | DaS .20(.04) |
| | | Çalıştığım işletmede bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa bunun gerçekleştirip gerçekleştirilmediği konusunda kuşku duyuyorum. | .78 | 10,512 | | | D -.38(.14) |
| Çalıştığım işletmede söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum. | | .80 | 10,717 | .86 | .56 | SE -.38(.14) | |
| Çalıştığım işletmede çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir. | | .70 | 9,572 | | | N -.18(.03) | |
| Çalıştığım işletmede yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum. | | .77 | 10,413 | | | D .00(.00) | |
| Başkaları ile çalıştığım işletmedeki işlerim nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum. | | .76 | Sabit* | | | SE -.17(.03) | |
| Başkalarıyla çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm. | | .88 | 6,797 | .81 | .68 | N .17(.03) | |
| Uyum iyiliği değerleri | | İşle ilgili problemlerde elimde bulunan materyalleri diğerleri ile paylaşmaktan kaçınıyorum | .69 | Sabit* | .66 | .49 | SE .59(.35) |
| | | İş esnasında sorunla karşılaşan kişilere yardım etmek için gerekli zamanı ayırıyorum | .71 | 9,487 | | | N .89(.79) |
| | | Şirketin sosyal faaliyetlerine kendi isteğimle katılıyorum | .82 | Sabit* | .68 | .52 | N .31(.10) |
| | Her türlü gelişirici faaliyet icra eden araştırmacı ve proje gruplarının içerisinde yer alıyorum | .60 | 6,774 | | | | |
| | Diğer çalışanları hak ve hukukuna saygı gösteririm | .63 | Sabit* | | | | |
| | Beklenmeyen problemler oluştuğunda diğer çalışanları zarar görmemeleri için uyandırırım | .79 | 7,949 | .67 | .51 | | |
| | Uyum iyiliği değerleri | | | | | | |
| | $\chi^2=740.544$, $df=406$, $\chi^2/df=1.824$, $RMSEA=.058$, $CFI=.91$ | | | | | | |

Tablo 1’de görüldüğü gibi tüm faktör önerildiği gibi hem anlamlı hem de .50 faktör değerinin üzerinde çıkmıştır. Buna ilaveten ortalama açıklanan varyans değerleri (OAV) de önerilen minimum değer olan .50’yi geçmiştir (Hair vd., 2009). Ancak diğergamlık ve (.49) ve yabancılaşma (.46) boyutlarına ait OAV değerlerinin istenilen değerin nispeten altında kaldığı gözardı edilmemelidir. Buna göre yakınsak geçerliğin sağlandığı belirtilebilir. Benzer şekilde ayırt edici geçerliliğin tespiti için her bir boyutun OAV değerleri ile korelasyon kareleri karşılaştırıldığında yalnızca diğergamlık ile nezaket arasında bir ihlalin olduğu görülmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Ancak ayırt edici geçerliğin sınanmasında kullanılan farklı bir yöntemle göre faktörler arasındaki korelasyon değerlerinin ihlal sınırını aşmadığı da belirtilebilir (Kline, 2011). Son olarak birleşik yapı güvenilirliği incelendiğinde tüm yapıların güvenilir bir düzeyde olduğu belirtilebilir (Fornell ve Larcker, 1981). Buna göre ölçüm modeline ait yapı geçerliğinin sağlandığı söylenebilir.

4. Bulgular Hipotez Ve Sonuçları

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) uygulanmıştır. Yapısal modeldeki örgütsel sinizm boyutlarının ve yabancılaşmanın aracılık rollerinin araştırılması için önyükleme yöntemi tercih edilmiştir. Önyüklemeye ise yanlılığı düzeltilmiş yöntem kullanılmıştır. Önyükleme yöntemi çoklu aracı değişkenlerin olduğu modellerde daha uygun sonuçlar verdiği için tercih edilmiştir. Uygulanan yapısal modele ilişkin bulgular tablo 2’de gösterilmiştir. YEM sonucu elde edilen uyum iyiliği değerlerinin yeterli seviyede olduğu belirtilebilir ($\chi^2=797.282$, $df=409$, $\chi^2/df=1.949$, RMSEA=.063, CFI =.91) (Schermele-Engel vd., 2003; Mulaik vd., 1989).

Tablo 2. Yapısal Eşitlik Modellemesi Sonuçları

| İlişkiler | Direkt Etki | Dolaylı Etki |
|---|--|--------------|
| Etik Liderlik → Duygusal Sinizm | -.31(.008) | - |
| Etik Liderlik → Davranışsal Sinizm | .03(.614) | - |
| Etik Liderlik → Bilişsel Sinizm | -.33(.005) | - |
| Etik Liderlik → İşe Yabancılaşma | -.27(.006) | -.21(.007) |
| Duygusal Sinizm → İşe Yabancılaşma | .23(.014) | - |
| Davranışsal Sinizm → İşe Yabancılaşma | .07(.341) | - |
| Bilişsel Sinizm → İşe Yabancılaşma | .42(.006) | - |
| İşe Yabancılaşma → Sivil Erdem | -.45(.001) | - |
| İşe Yabancılaşma → Nezaket | -.09(.472) | - |
| İşe Yabancılaşma → Diğergamlık | -.30(.009) | - |
| Duygusal Sinizm → Sivil Erdem | -.24(.047) | -.11(.007) |
| Davranışsal Sinizm → Sivil Erdem | .01(.881) | -.03 |
| Bilişsel Sinizm → Sivil Erdem | .04(.733) | -.19(.003) |
| Duygusal Sinizm → Nezaket | -.13(.185) | -.02 |
| Davranışsal Sinizm → Nezaket | .23(.004) | -.01 |
| Bilişsel Sinizm → Nezaket | -.09(.413) | -.04 |
| Duygusal Sinizm → Diğergamlık | -.32(.014) | -.07(.024) |
| Davranışsal Sinizm → Diğergamlık | .17(.021) | -.02 |
| Bilişsel Sinizm → Diğergamlık | -.04(.687) | -.13(.048) |
| R ² = Duygusal Sinizm: .09; Davranışsal Sinizm: .00; Bilişsel Sinizm: .11; İşe Yabancılaşma: .53; Sivil Erdem: .36; Nezaket: .12; Diğergamlık: .35 | | |
| Uyum iyiliği değerleri | $\chi^2=797.282$, $df=409$, $\chi^2/df=1.949$, RMSEA=.063, CFI =.91 | |

*Parantez içindeki sayılar p değerini göstermektedir.

Tablo 2’de görüldüğü üzere çalışanların etik liderlik algısı hem işe yabancılaşma, hem de bilişsel ve duygusal sinizm durumlarını negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Duygusal ve bilişsel sinizm durumları ise işe yabancılaşma durumlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Çalışanların işe yabancılaşma durumları örgütsel vatandaşlığın diğergamlık ve sivil erdem faktörlerini negatif ve anlamlı bir şekilde yönlendirmektedir. Çalışanların bilişsel sinizm tutumları örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde etkilemez iken, davranışsal sinizm durumları nezaket ve diğergamlık durumlarını pozitif ve anlamlı, duygusal sinizm durumları sivil erdem ve diğergamlık durumlarını negatif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Önyükleme yöntemi ile işe yabancılaşmanın ve örgütsel sinizm boyutlarının etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki aracılık rolü incelendiğinde, etik liderliğin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm boyutlarından duygusal ve bilişsel sinizmin dolaylı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca örgütsel sinizmin bu boyutlarının örgütsel vatandaşlık boyutlarından sivil erdem ve diğergamlık üzerindeki etkisinde de işe yabancılaşmanın dolaylı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkilerin de yanlılığı düzeltilmiş (bias-corrected) yöntemine göre anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Geliştirilen hipotezlerin sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Sonuç

Bu çalışmada, etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide, örgütsel sinizm ve işe yabancılaşmanın aracılık rolüne sahip olup olmadığı Antakya turizm sektörü çalışanları üzerinde incelenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı literatürde yer aldığı şekliyle 5 boyutta; örgütsel sinizm de üç boyutta araştırmada yer almıştır. Araştırmanın hipotezleri Antakya turizm sektörü işletmelerinde çalışanlar üzerinde test edilmiştir. Araştırma kapsamında toplam 340 anket sektör çalışanlarına ulaştırılmıştır. Anketlerden 270 tanesi geri dönmüş ve kullanılamaz düzeyde ve varsayımları karşılamayan toplam 27 anket de araştırmadan çıkarılmıştır. Araştırma örneklemini 243 kişiden oluşmaktadır.

Antakya turizm sektörü ağırlıklı olarak yiyecek içecek, konaklama ve seyahat acentalarından oluşmaktadır. Araştırma da bu üç sektör üzerinde ağırlıklı olarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %42.3’ü yiyecek-içecek, %34.2’si otel işletmelerinde çalışmaktadır. Seyahat işletmeleri ve diğer işletme çalışanları ise % 23.5’tir. Katılımcıların % 36.8’ini bayan % 63.2’sini erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların % 57.9’nun 30 yaş ve altında kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %41.3’lük kısmı lise mezunu iken, üniversite mezunu olan kişiler %26,7 oranındadır. Çalışanların çoğunluğu (%.51.9) 5 yıl ve altında sektör çalışma deneyimine sahiptirler.

Veriler analizden önce eleme sürecinden geçirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle uç değerlerin tespiti için Mahalanobis uzaklığı incelenmiş ve bir adet uç değer olduğu tespit edilmiştir. Bu değerın çıkartılmasının ardından normal dağılım varsayımı kontrolü için basıklık ve çarpıklık katsayıları kontrol edilmiştir. Basıklık ve çarpıklık katsayılarının önerilen değerleri aşmaması nedeniyle normal dağılım varsayımının karşılandığı belirlenmiştir.

Tablo 3: Hipotez Sonuçları

| Hipotezler | İlişkiler | Sonuç |
|------------|--|--------------|
| H1 | Etik Liderlik → İşe Yabancılaşma | Kabul |
| H2 | Etik liderliğin örgütsel sinizm boyutları üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır. | Kısmen Kabul |
| H2a | Etik Liderlik → Duygusal Sinizm | Kabul |
| H2b | Etik Liderlik → Davranışsal Sinizm | Red |
| H2c | Etik Liderlik → Bilişsel Sinizm | Kabul |
| H3 | Örgütsel sinizm boyutlarının işe yabancılaşma üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır. | Kısmen Kabul |
| H3a | Duygusal Sinizm → İşe Yabancılaşma | Kabul |
| H3b | Davranışsal Sinizm → İşe Yabancılaşma | Red |
| H3c | Bilişsel Sinizm → İşe Yabancılaşma | Kabul |
| H4 | Örgütsel sinizm boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. | Kısmen Kabul |
| H4a | Duygusal Sinizm → Sivil Erdem | Kabul |
| H4b | Davranışsal Sinizm → Sivil Erdem | Red |
| H4c | Bilişsel Sinizm → Sivil Erdem | Red |
| H4ç | Duygusal Sinizm → Nezaket | Red |
| H4d | Davranışsal Sinizm → Nezaket | Red |
| H4e | Bilişsel Sinizm → Nezaket | Red |
| H4f | Duygusal Sinizm → Diğergamlık | Kabul |
| H4g | Davranışsal Sinizm → Diğergamlık | Red |
| H4h | Bilişsel Sinizm → Diğergamlık | Red |
| H5a | İşe Yabancılaşma → Sivil Erdem | Kabul |
| H5b | İşe Yabancılaşma → Nezaket | Red |
| H5c | İşe Yabancılaşma → Diğergamlık | Kabul |
| H6 | Etik liderliğin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm boyutlarının anlamlı bir aracılık rolü vardır. | Kısmen Kabul |
| H6a | Etik liderliğin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde duygusal sinizm boyutunun anlamlı bir aracılık rolü vardır. | Kabul |
| H6b | Etik liderliğin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde davranışsal sinizm boyutunun anlamlı bir aracılık rolü vardır. | Red |
| H6c | Etik liderliğin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde bilişsel sinizm boyutunun anlamlı bir aracılık rolü vardır. | Kabul |
| H7 | Örgütsel sinizm boyutlarının örgütsel vatandaşlık boyutları üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın anlamlı bir aracılık rolü vardır. | Kısmen Kabul |
| H7a | Duygusal sinizmin sivil erdem üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın anlamlı bir aracılık rolü vardır. | Kabul |
| H7b | Davranışsal sinizmin sivil erdem üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın anlamlı bir aracılık rolü vardır. | Red |
| H7c | Bilişsel sinizmin sivil erdem üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın anlamlı bir aracılık rolü vardır. | Kabul |
| H7ç | Duygusal sinizmin nezaket üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın anlamlı bir aracılık rolü vardır. | Red |
| H7d | Davranışsal sinizmin nezaket üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın anlamlı bir aracılık rolü vardır. | Red |
| H7e | Bilişsel sinizmin nezaket üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın anlamlı bir aracılık rolü vardır. | Red |
| H7f | Duygusal sinizmin diğergamlık üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın anlamlı bir aracılık rolü vardır. | Kabul |
| H7g | Davranışsal sinizmin diğergamlık üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın anlamlı bir aracılık rolü vardır. | Red |
| H7h | Bilişsel sinizmin diğergamlık üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın anlamlı bir aracılık rolü vardır. | Kabul |

Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık ölçümlerinin araştırmada çok boyutlu bir yapıyla ele alınmış, buna bağlı olarak da analizlerin doğru bir şekilde gerçekleştirilebilmesi adına ölçeklerin geçerliğinin araştırılması noktasında doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda örgütsel vatandaşlığın ölçümünde vicdanlılık ve centilmenlik boyutlarının yer almadığı tespit edilirken, diğergamlıktan üç, erdemden iki, nezaketten de bir ifade çıkartılmıştır. Örgütsel sinizm ölçümünde davranışsal sinizm boyutundan da iki ifade çıkartılmıştır. Her iki ölçeğe ilişkin yapıların tespitinin ve geçerliğin sağlanmasından sonra ölçüm modeli test edilmiştir. Ölçüm modelinde önerilen minimum standardize edilmiş yol katsayısı kriterlerini karşılamaması nedeniyle etik liderlik ve yabancılaşma ölçümlerinden üçer ifade çıkartılmıştır. Yapı geçerliğinin incelenmesinin yanında, birleşik yapı güvenilirliği değerleri de araştırılmıştır. Araştırmada yapı geçerliliğinin gerçekleştiği görülmüştür.

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre etik liderlik algısı hem işe yabancılaşma, hem de bilişsel ve duygusal sinizm durumlarını negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Duygusal ve bilişsel sinizm durumları ise işe yabancılaşma durumlarını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Çalışanların işe yabancılaşma durumları örgütsel vatandaşlığın diğergamlık ve sivil erdem faktörlerini negatif ve anlamlı bir şekilde yönlendirmektedir. Çalışanların bilişsel sinizm tutumları örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde etkilemez iken, davranışsal sinizm durumları nezaket ve diğergamlık durumlarını pozitif ve anlamlı, duygusal sinizm durumları sivil erdem ve diğergamlık durumlarını negatif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Yabancılaşmanın ve örgütsel sinizm boyutlarının etik liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki aracılık rolü incelendiğinde, etik liderliğin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin, örgütsel sinizm boyutlarından duygusal ve bilişsel sinizmin örgütsel vatandaşlık boyutlarından sivil erdem ve diğergamlık üzerinde ise işe yabancılaşmanın indirect (dolaylı) bir etkiye sahip olduğu ve bu etkilerin de anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Kaynakça

- Akyıldız, Hüseyin. (1998). "Bireysel ve Toplumsal Boyutlarıyla Yabancılaşma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3, 173-176.
- Akyıldız, Hüseyin ve Dulupçu, Murat Ali. (2003). "Kavramsal ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(3), 27-48.
- Aronson, E. (2001). "Integrating Leadership Styles and Ethical Perspectives, Canadian Journal of Administrative Sciences, 18(4), 244-256.
- Arslan, Elif Türkan. (2012). "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi", Doğu Üniversitesi Dergisi, 13 (1), 12-27.
- Balıkçıoğlu, Sevgi. (2013). Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.

Balıkçioğlu, Sevgi ve Altay, Hüseyin. (2014). “Determining the Relationship Between the Attitudes of Organizational Cynicism and commitment of the Employees in Hospitality businesses, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14.(2), 133-155.

Baltacı, F., Kavacık, M., Şentürk, F.K., ve Kurar, İ. (2014). AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14.(2), 59-85.

Basım, H. Nejat, ve Şeşen, Harun, (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61(4), 83-101.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (2000). Multifactor leadership questionnaire, CA: Mindgarden, Redwood City.

Brandes, P, Dharwadkar, R. ve Dean, J.W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes, Eastern Academy of Management Proceedings, 150-153.

Brandes, Pamela. (1997). Organizational cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. (Basılmamış doktora tezi). Cincinnati University. Cincinnati.

Brown, M.E., Treviño, L.K., & Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117–134.

Buil, Isabel., Martínez Eva., Matute, Jorge. (2016). From internal brand management to organizational citizenship behaviours: Evidence from frontline employees in the hotel industry, *Tourism Management*, 57, 256- 27.

Can, Halil. (1999). Organizasyon ve Yönetim, 5.baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.

Cemaloğlu, Necati., Kılınç, Ali Çağatay. (2012). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki”, *Eğitim ve Bilim*, C. 37, S.165.

Çakar, U., ve Arbak, Y. (2003). Dönüşümcü liderlik duygusal zekâ gerektirir mi? Yöneticiler üzerinde örnek bir çalışma., *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 83-98.

Çelik. S., Dedeoğlu, B. ve İnanır, A. (2015). Relationship Between Ethical Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations, *Ege Academic Review*, 15 (1), 53-63.

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

Develioğlu, Kazım. Tekin, Ömer Akgün. (2012). “Otel Çalışanlarının Yabancılaşma Düzeyinin Demografik Özellikler Kapsamında İncelenmesi”, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 121-128.

Eryılmaz, Arzu ve Burgaz, Berrin. (2011). “Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri” *Eğitim ve Bilim*, Cilt 36, Sayı 161, 271-286.

Fornell, C. and Larcker, D.F. (1981). “Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error”, *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Genç, Esra. (2015). İş Yaşam Kalitesi ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. And Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (Seventh Ed.). Upper Saddle River: Prentice Hall.

Hou, Avus CY., Chen, Yu-Chen., Shang, Rong-An. (2016). “Mutual relations in ERP implementation: the impacts of work alienation and organizational support in state-owned enterprise”, *Procedia Computer Science*, 100, 1289 – 1296.

- Kalağan, Gamze ve Güzeller, Cem Oktay. (2010), “Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27, 83-97.
- Karacaoğlu, Korhan ve İnce, Fatma. (2012). “Brandes, Dharwadkar ve Dean” in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği”, Business and Economics Research Journal, 3, 77– 92
- Kelidbari H., R., R., Fadaei, M., Ebrahimi, P. (2016). “The role of ethical leadership on employee performance in Guilan University of medical sciences”, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 230, 463 – 470.
- Kim, Woo Gon., Brymer, Robert A. (2011). “The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance”, International Journal of Hospitality Management 30, 1020– 1026.
- Kline, R. B. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling, 3rd ed. Guilford Press. New York.
- Lin, Szu-Yin., Chen, Hsien-Chun., Chen, I-Heng. (2016). “When perceived welfare practices leads to organizational citizenship Behavior”, Asia Pacific Management Review, xxx ., 1- 9.
- Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennett, N., Lind, S., & Stilwell, C. D. (1989). “Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models”. Psychological bulletin, 105(3): 430-445.
- Naqshbandi, M. Muzamil., Singh, Sharan Kaur Garib, Ma, Pin. (2016). “The link between organizational citizenship behaviors and open innovation: A case of Malaysian high-tech sector”, IIMB Management Review, xx, 1–12.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. MA: Lexington Books, Lexington,.
- Özgener, Şevki, Öğüt, Adem ve Kaplan, Metin. (2008). “İşgören-İşveren ilişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Sinizm”. (Ed.; M. Özdevecioğlu ve H. Karadal), Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar içinde (s. 53-72), Ankara: İlke Yayınevi.
- Özler, Derya E., Atalay, Ceren G., Şahin, Meltem D. (2010). “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 47-57.
- Polat, Murat ve Yavaş, Tuba. (2012). “Yabancılaşma, Kurumsal Değerler ve Duygu Yönetimi Denklemi”, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 1(2), 218-224.
- Polatcan, Mahmut ve Titrek, Osman. (2014). “The Relationship Between Leadership Behaviors of School Principals and Their Organizational Cynicism Attitudes”, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 141, 1291 – 1303.
- Pucetaite, Raminta. (2014). “Stimulating organizational innovativeness through ethical leadership practices: the mediating role of organizational trust”, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 156, 231 – 235.
- Robins, Stephen P, Judge, Timothy, A. (2012). Örgütsel Davranış, (çev. Edit. İnci Erdem), 14. Baskı, Nobel İstanbul.
- Robmley, Stephen. (2013). Modern Dünyaya Yön Veren 50 Düşünür, Çev. Gonca Gülbey, İstanbul: 2013.
- Saruhan, Sadi Can ve Yıldız, Müge Leyla. (2009). Çağdaş Yönetim Bilimi, Beta yay., İstanbul.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). “Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures”. Methods of psychological research online, 8(2), 23-74.

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

TDK.http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5808fb018d4a55.50659440 (Erişim: 20.10.2016)

Zheng, Dianhan, Witta, L.A., Waite, Eleanor, Emily, M., David, Driel, van Marinus, Daniel P. McDonald, Callisone, Kori R., Crepeau, Loring J. (2015). "Effects of ethical leadership on emotional exhaustion in high moral intensity situations", *The Leadership Quarterly* 26, 732–748.