

OTEL YÖNETİCİLERİNİN KULLANDIKLARI GÜÇ KAYNAKLARININ İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGILARI ÜZERİNE ETKİSİ

Effect of Hotel Managers' Use of Power Sources on Employees' Cynicism Perceptions

*Arş. Gör. Mehmet Tahsin LİCELİ

**Prof. Dr. Azize HASSAN



ÖZET

Çalışmanın amacı otel yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarının işgörenlerin örgütsel sinizm algıları üzerindeki etkisini belirlemesidir. Bu doğrultuda İstanbul'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerindeki işgörelere anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarının işgörenlerin örgütsel sinizm algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Güç kaynaklarından ödüllendirme gücü, karizmatik güç ve uzmanlık gücü örgütsel sinizmi negatif yönde etkilerken, yasal güç ise örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Güç Kaynakları, Otel İşletmeleri, Örgütsel Sinizm

ABSTRACT

The aim of the study was to determine whether power supplies used by hotel managers affect employees' perceptions of organizational cynicism. In this respect, employees in 4 and 5 star hotels operating in Istanbul were surveyed. As a result of the findings, it has been determined that power sources used by managers have a significant effect on employees' perceptions of organizational cynicism. While the power of rewarding power, charismatic power and expertise power negatively affect organizational cynicism, legal power positively affects organizational cynicism.

Keywords: Hotel Businesses, Organizational Cynicism, Power Supplies

<https://doi.org/10.32958/gastoria.555405>

Yayın Bilgileri

Geliş Tarihi: 19.04.2019

Kabul tarihi: 25.08.2019

Yayın tarihi: 31.10.2019

Yazar Bilgileri

ORCID:

*0000-0001-7707-0347

**0000-0003-2509-1415

Email:

*tahsin.liceli@gmail.com

**azize@gazi.edu.tr

- Bu çalışma "Otel Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynaklarının İşgörenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Üzerine Etkisi" isimli tez çalışmasından üretilmiştir.



GİRİŞ

2000’li yıllardan sonra iş dünyasında işletmelerin sürekliliklerini sağlamaları giderek zor hale gelmektedir. Özellikle hizmet sektöründe işletmelerin sürekliliklerinin, işgörenler ile müşterilerin doğrudan ilişki içerisinde olmasından dolayı, işgörenlerin gösterdikleri performansla bağlı olduğu söylenebilir. Bu nedenle, hizmet endüstrisinin bir kolu olan turizm sektöründe faaliyet gösteren otel işletmeleri de işgörenlerinin performanslarını üst düzeyde tutmaya çalışmaktadır. İşgören performansının artırılması ya da en üst seviyede tutulması da işgörenler için uygun çalışma ortamlarının oluşturulması ile mümkündür. Oluşturulan çalışma ortamı; örgüte duyulan bağlılık, çalışma motivasyonu, işten tatmin olma gibi performans belirleyici faktörleri olumsuz etkiliyorsa, “işletmelerin sürekliliğini sağlamaları işgören bazında tehdit altında olabilir?” Günümüzde bu tehdit unsurlarının yanı sıra, varlığı çok fazla gün yüzüne çıkartılmayan tehdit unsurlarından birisi de örgütsel sinizmdir. Son yıllarda ilgili alan yazında önemli bir konu haline gelen örgütsel sinizm tek başına düşünüldüğünde diğer tehdit unsurlarını da harekete geçirebilen ve işgören performansını tamamıyla olumsuz yönde etkileyen algısal bir unsurdur. Tüm sektörlerde bakıldığında; örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan işgörenlerin işteki verimlilikleri düşmekte, motivasyonları ve iş tatminleri azalmakta ve örgütsel bağlılıkları zayıflamakta, bu durum da işgörenlerin performansını azaltmaktadır (Kabataş, 2010). Bununla beraber dinamik bir çalışma ortamının olduğu turizm sektöründe, örgütsel sinizm tutum ve davranışlarının meydana gelmesi, işletmenin hizmet yeteneğinin kaybolmasına neden olabilir.

Günümüzde örgütsel sinizm davranış ve tutumlarının tüm çalışanlarda gözlemlenebileceği söylenebilir. İşletme yöneticileri, görev ve yetki devri aldıkları işletme sahipleri nedeniyle çalıştıkları kuruma örgütsel sinizm davranışları gerçekleştirebilirler. Bununla birlikte yetki ve sorumluluğu olmayan bir işgörende de çalıştığı kuruma örgütsel sinizm davranış ve tutumu görülebilir. Her iki durumda gerçekleştirilen tutum ve davranışlar örgütsel sinizm bağlamında değerlendirildiğinde; işletme sahipleri kanalı ile gerçekleştirilmiş olup her iki grup içinde aynı algıyı uyandırabilir. Bununla birlikte aynı döngü, yönetici ve işgören arasında da gerçekleşebilir. Bu durumda; yöneticinin kullandığı güç kaynağının anlaşılabilmesi, işgörenin sinik davranış ve tutumlar gerçekleştirmesine neden olabilir. Bu durumda çalışanın yöneticilerin kullandığı hangi güç kaynağına örgütsel sinizm davranışı gösterdiğinin bilinmemesi, mevcut ve yeni gelecek işgörenin performansındaki negatif bir tutuma çözüm üretmeyecektir. Dolayısıyla yöneticilerin bir işi yaptırmak için kullandıkları güç kaynakları da işletme yaşamının devamını doğrudan etkileyen bir başka unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktadan hareketle çalışmada yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarının işgörenlerin örgütsel sinizm algıları üzerinde ne derecede etkili olduğu belirlenmeye çalışılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Güç ve Güç Kaynakları

Güç olgusu, insanların çalışma ortamlarında ya da sosyal ortamlarında birbirleriyle etkileşim içinde olması sonucu ortaya çıkmaktadır. Sosyal ortamlarda ve çalışma ortamlarında, bir arada bulunan insanların aralarındaki karşılıklı ilişkiden ortaya çıkan güç olgusunun temelini



bağımlılık oluşturmaktadır (Bağcı ve Bursalı, 2011). Güç, kişinin başkalarını kendi istediği tarzda davranmaya yönlendirebilmesi yeteneğidir (Aydın ve Aşan, 2006: 267). Başka araştırmacılarca güç, başkalarının davranışlarını etkileyebilme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Şimşek ve Çelik, 2009: 49; Daft, 2006: 679).

Güç, iki ya da daha fazla kişi arasındaki ilişkiyi ifade eder (Gibson ve diğerleri, 2003: 276). Güç ilişkisel bir kavram olduğu için, kişinin belli bir güce sahip olup olmadığı ancak başkaları ile ilişki kurduğu zaman anlaşılmaktadır. Kişi tek başına olduğunda, onun güç sahibi olduğunu söylemek doğru olmaz. Eğer kişi, başkalarını kendi isteği yönünde davranmaya yönlendirebiliyorsa, o zaman kişinin güç sahibi olduğu söylenebilir (Aydın ve Aşan, 2006: 267; Güney, 2011: 19; Koçel, 2014: 647).

Yöneticiler, hedefledikleri örgütsel ve bireysel amaçlara ulaşmaları, ayrıca işgörenleri istedikleri şekilde yönlendirebilmeleri için, işgörenler üzerinde bir etki oluşturmaları gerekmektedir (Altinkurt ve diğerleri, 2014:26). Yöneticiler bu etkiyi oluşturmak için de güç kullanımına gereksinim duymaktadırlar (Altinkurt ve Yılmaz, 2012:1833). Gücü kullanmak için de yönetici bazı güç kaynaklarından yararlanılmaktadır. İlgili alanyazın incelendiğinde güç kaynaklarının sınıflandırılmalarına ilişkin yapılan çalışmaların birbirine benzerlik gösterdiği görülmektedir. Ancak bu çalışmalar içerisinde French ve Raven (1967) tarafından yapılan, yöneticilerin güç kaynakları sınıflandırmalarının genel olarak kabul görüldüğü söylenebilir. Bu yazarlar, güç kaynaklarını, yasal güç, ödüllendirme gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç olmak üzere beşe ayırmışlardır. Bunlar;

Ödüllendirme Gücü, bireyin diğer kişilere ödül verme yetkisine dayanmaktadır (Daft, 2006: 680). Ödüllendirme gücü, zorlayıcı gücün tam tersidir. İnsanlar, verilen talimatları yerine getirdiklerinde olumlu faydalar elde edeceklerini düşünürlerse, diğerlerinin istek ve talimatlarına uyarlar. Bu yüzden, başka insanlar için değerli olan ödülleri elinde bulunan kişinin, diğerleri üzerinde sahip olduğu bir güç vardır. Bu ödüller, ikramiye, ücret artışları gibi finansal alanda olabileceği gibi, takdir etme, promosyonlar, uygun iş atamaları, tercih edilen çalışma saatleri ya da çalışma bölgeleri gibi çalışma koşullarını iyileştirme alanında olabilir (Robbins ve Coulter 1999: 536; Robbins ve Judge, 2007: 471-472). Yönetici, bu ödülleri çalışanlar üzerinde başarılı ve adil bir şekilde uygulayabilirse, çalışanlar üzerinde istek ve talimatlarını yerine getirtmek için, önemli bir güce sahiptir (Şimşek, 1999: 169).

Zorlayıcı Güç, bireyin diğerlerini cezalandırma yeteneğinden gelmektedir (Greenberg ve Baron, 2000: 414). Zorlayıcı gücün temel dayanağı korkudur. Birey, verilen talimatları yerine getirmez ya da karşı çıkarsa, bunun sonucunda meydana gelebilecek olumsuz durumlardan korkması nedeniyle bu güce itaat eder. Zorlayıcı güç; acı çekmek, hareketlerin kısıtlanması aracılığıyla endişe yaratma ya da temel fizyolojik ya da güvenlik ihtiyaçlarının zorlama yoluyla kontrol altına alınması gibi fiziksel yaptırımların ya da tehditlerin uygulamasına dayanır (Robbins, 1994: 199).

Yasal Güç, çalışanların davranışlarını sadece örgüt içerisindeki pozisyonundan güç olarak etkileme yetkisine dayanmaktadır (Hoy ve Miskel, 2010: 209). Örneğin; bir kişi yönetici seçilir seçilmez, çalışanların çoğu çalışma faaliyetlerine göre yöneticinin talimatlarını izlemek zorunda olduklarının farkına varır. Bir yöneticinin emri altında çalışan, bu durumu yasal güç olarak kabul eder (Daft, 2006: 680). Yasal güç, zorlayıcı güç ile ödüllendirme



gücünü de içermektedir. Ancak yasal güç, zorlayıcı güç ve ödüllendirme gücünden daha kapsamlıdır. Zorlayıcı güç özellikle organizasyon içerisindeki pozisyonlardan gelen otoritenin, organizasyondaki çalışanlar tarafından kabul edilmesini içermektedir (Robbins ve Judge, 2007: 472). Yasal güç hem otoriteyi hem de yetkiyi temsil etmektedir. Bir yöneticinin emri altında çalışanlar, yöneticinin kendi davranışlarını etkileme yetkisine sahip olduklarını bilirler. Bu nedenle yöneticilerin emir ve talimatlarına uyma zorunlulukları olduğuna inanırlar. Bunun sonucu olarak yöneticilerin kendilerine emir ve talimat verme yetkilerinin var olduğunu, bu durumun da yasal olduğunu kabul etmektedirler (Güney, 2011: 247; Koçel, 2014: 653).

Uzmanlık Gücü, Uzmanlık gücü, yöneticinin sahip olduğu bilgi ve beceriye dayanan güç kaynağıdır (Aslanargun, 2010:188). Çalışanlar, yöneticilerinin bir işin nasıl daha iyi yapılacağını ya da bir işi başarılı yapmak için gerekli olan şeyi kendilerinden daha iyi bildikleri için, uzmanlık gücüne uyarlar (Schermerhorn ve diğerleri, 1997: 292). Uzmanlık gücü, bilgi, beceri ve deneyime sahip olmayı gerektirdiği için, bu güce sahip olmak zaman gerektirmektedir (Hoy ve Miskel, 2010: 210).

Karizmatik Güç, Karizmatik güç, bir yöneticinin emri altındaki çalışanlar tarafından tanımlanan, saygı duyulan, hayran olunan ve kendilerinin de yöneticilerine benzemeyi umduğu, yöneticilerinin sahip olduğu karakteristik özelliklerine dayanmaktadır (Daft, 2006: 681). Karizmatik güç, bireyin kişiliği ile ilgili olan güç kaynağıdır ve bu güç kaynağı sayesinde yöneticiler çalışanlar tarafından beğenilir, saygı görür ve örnek alınırlar (Argon ve diğerleri, 2014:29). Çalışanlar tarafından, yöneticilere karşı gösterilen beğeni ve saygı dereceleri artış gösterdikçe, yönetici sahip olduğu bu güç kaynağı sayesinde çalışanlar üzerinde daha kolay etki oluşturacaklardır (Bakan ve Büyükebeşe, 2010:76).

Örgütsel Sinizm ve Boyutları

Sinizm konusu yeni bir konu değildir ve kökleri antik Yunanlılara kadar uzanmaktadır (Cole ve diğerleri, 2006:463; Koçoğlu, 2014:26). Sinizmin kökeni birçok sinik Yunanlıların yaşadığı Atina yakınlarındaki bir kenti ifade eder (Tabatabaei ve Bigdelli, 2015:122). Sinizm teriminin M. Ö. 4. yüzyılda Cynic Okulu'na dayanan bir geçmişi vardır (Işık, 2014:134; Bedük vd. 2015:18; Stanley vd., 2005:430).

Bireylerin yalnızca kendi çıkarlarının peşinde olduğu ve sadece kendilerini düşünmeleri durumu “siniklik” olarak kabul edilir ve aynı düşünce hattına ise “sinizm” denir (Topçu vd., 2017:217). Sinizm ile ilgili temel inanç, adalet, dürüstlük ve samimiyet ilkelerinin kendi çıkarları karşısında elimine edilmesidir (Topçu vd., 2017:217; James, 2005:1). Örgütsel sinizm karamsarlık, umutsuzluk ve hayal kırıklığı ile ortaya çıkan bir yaklaşımdır. Örgütsel sinizm de temel inanç, dürüstlük ve adalet ilkelerinin yöneticilerin çıkarları açısından göz ardı edildiği ve bu duruma bağlı olarak çalışanları negatif duygu ve düşüncelere yönlendirilmesidir (Beheshtifar ve Moghadam, 2016:92).

Dean ve arkadaşları (1998) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu olduğunu belirtmişlerdir. Bunlar;

Bilişsel Boyut, örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel sinizm, dürüstlüğü olmadığını kurumlarda kınama vb. olumsuz duygular sonucu oluşmaktadır. Üst yönetimin adalet, dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduğu durumlarda çalışanların iş performansları



düşebilir ve örgüte olan bağlılığı azalabilir. Bunun sonucunda çalışanlar yöneticiler tarafından yeterince değerlendirilmediğini düşünerek bilişsel boyutta siniklik gösterebilirler (Kim vd. 2009:1438). Ayrıca çalışanlar kendi amaçlarının organizasyonun amaçlarıyla uyuşmadığını ve kendilerinin organizasyonun çıkarları uğruna kullanıldıklarını düşünebilirler (Koçoğlu, 2014:27).

Duyuşsal boyut, örgüt içerisindeki bireylerin kendi örgütleri hakkında hissettiği nefret, utanç, öfke gibi olumsuz duygulardan dolayı oluşan örgütsel sinizmin bir diğer önemli boyutudur (Ayık vd. 2016:235). Bu boyutta inanç ve düşüncelerden ziyade duygular ön plandadır ve organizasyona karşı güçlü reaksiyonlar oluşabilir (Abraham, 2000:53).

Davranışsal boyut, olumsuz eğilimlere ve temel olarak aşağılayıcı tutumlara işaret eder. Bu boyut, olumsuz ve sıklıkla eleştirel tutumlardan oluşmaktadır. Örgüte karşı güçlü eleştirel ifadeler, davranışsal eğilimlerin en göze çarpanlarıdır (Abraham, 2000:53-54). Bilişsel ve duyuşsal boyutlara nazaran bu boyutta çalışanlar yöneticilerin adaletsiz ve riyakar tutumlarına karşı sert eleştiriler sergiler ve hatta örgütle bağlarını koparma aşamasına gelebilirler (Işık, 2014:137-138).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Örgütsel sinizm, personelin işletmeye karşı beslemiş olduğu olumsuz düşünce ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Sinizmin bireysel ve örgütsel özelliklerden kaynaklandığı, ayrıca yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarının çalışan üzerinde olumlu ya da olumsuz önemli etkilerinin bulunduğu göz önüne alınırsa, sinizmi ortaya çıkaran etmenlerden biride yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarıdır. Bu doğrultuda 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarının işgörenlerin örgütsel sinizm algılarının üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacını taşıyan bu araştırmanın hipotezi şu şekilde geliştirilmiştir:

H₁: Katılımcıların yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarını algılamalarının örgütsel sinizm algılamaları üzerinde anlamlı ve negatif yönde olumlu bir etkisi vardır.

H_{1a}: Otel yöneticilerinin kullandıkları ödüllendirme gücünün örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır

H_{1b}: Otel yöneticilerinin kullandıkları ödüllendirme gücünün örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir etki vardır

H_{1c}: Otel yöneticilerinin kullandıkları ödüllendirme gücünün örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır

H_{1d}: Otel yöneticilerinin kullandıkları yasal gücün örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır



H_{1e}: Otel yöneticilerinin kullandıkları yasal gücün örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır

H_{1f}: Otel yöneticilerinin kullandıkları yasal gücün örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır

H_{1g}: Otel yöneticilerinin kullandıkları uzmanlık gücünün örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır

H_{1h}: Otel yöneticilerinin kullandıkları uzmanlık gücünün örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır

H_{1i}: Otel yöneticilerinin kullandıkları uzmanlık gücünün örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır

H_{1j}: Otel yöneticilerinin kullandıkları karizmatik gücün örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır

H_{1k}: Otel yöneticilerinin kullandıkları karizmatik gücün örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır

H_{1l}: Otel yöneticilerinin kullandıkları karizmatik gücün örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır

H_{1m}: Otel yöneticilerinin kullandıkları zorlayıcı gücün örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır

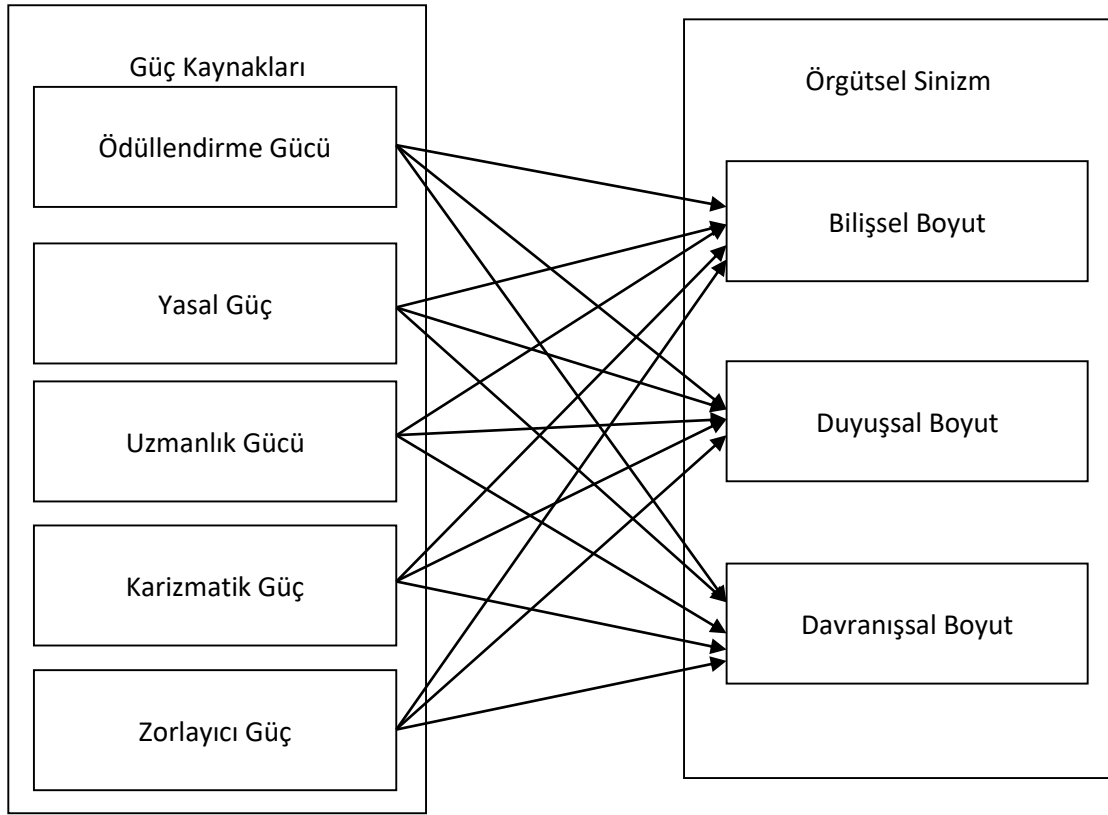
H_{1n}: Otel yöneticilerinin kullandıkları zorlayıcı gücün örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır

H_{1o}: Otel yöneticilerinin kullandıkları zorlayıcı gücün örgütsel sinizmin davranışsal boyutu üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır

Araştırmanın Modeli

Bilimsel nitelik taşıyan çalışmalarda, araştırmanın amacına uygun olarak verilerin ekonomik ve uygun koşullarda toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların yerine getirilmesinde çeşitli modellerden (tanımsal, denemesel vb.) faydalanılmaktadır. Dolayısıyla araştırmacının içinde bulunduğu koşullara ve öngördüğü hedeflere ulaşabilmek için bu modellerin herhangi birinden yararlanılması gerekmektedir (Karasar, 1999:77).

Tanımsal nitelikteki araştırmaları, gerçeğin ne olduğunu bulmak ve var olan duruma anlam verilmesine yönelik araştırmalardır (Ural ve Kılıç, 2005:18). Bu kapsamda araştırmanın amacınınsa bu durumla uyuşmasından dolayı araştırma tanımsal bir araştırma modeli üzerine aşağıdaki şekilde kurulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Evren ve Örneklem

Araştırma, İstanbul’da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenler üzerinde uygulanmıştır. Araştırmacının zaman ve maliyet unsurları ile 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin yoğunluğu göz önünde bulundurularak İstanbul ili seçilmiştir.

Araştırma kapsamında İstanbul’da bulunana 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörelere anket uygulanmıştır. Anketlerin uygulanmasında basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Toplamda 275 anketin geri dönüşü sağlanmış ve yapılan incelemeler sonucunda 273 anketin analiz için uygun olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada örneklem sayısı belirlemede ölçeklerde yer alan değişkenlerin sayısı dikkate alınmıştır. Hair ve diğerlerine (2014) göre bir veri setine analiz uygulanabilmesi için ölçekteki ifade sayısının en az 5 katı, ideal olanın ise 10 katı olması gerektiğini belirtmektedir. Dolayısıyla araştırma kapsamında toplanan anket sayısının çalışmada kurulan hipotezleri test etmek için yeterli olduğu ve yapılan analizlerin güvenilir sonuçlar vermesi için örneklem büyüklüğü ile ilgili gerekli olan minimum şartları sağlanmış olduğu görülmektedir.



Veri Toplama Tekniği

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Yöneticilerin kullandıkları güç kaynakları stillerini belirlemek amacıyla French ve Raven (1968) tarafından geliştirilen Örgütsel Güç Kaynağı Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek, lider güç kaynaklarını beş boyutta incelemektedir. Bu boyutlar; yasal güç, zorlayıcı güç, ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizmatik güçtür. Araştırmaya katılan bireylerden her bir madde ile ilgili olarak (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılıyorum, (3) fikrim yok (4) katılıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden kendileri için uygun olanı işaretlemeleri istenilecektir. Ölçek toplamda 33 maddeden oluşmaktadır. Yasal güç boyutunda 12 madde, ödüllendirme gücü boyutunda 6 madde, zorlayıcı güç boyutunda 6 madde, uzmanlık gücü boyutunda 6 madde, karizmatik güç boyutunda ise 3 madde yer almaktadır.

Örgütsel sinizm algılarını belirlemede kullanılacak ölçek ise, Branders ve diğerleri (1998) tarafından duyuşsal, davranışsal ve bilişsel olmak üzere 3 boyuttan oluşan örgütsel sinizm ölçeğidir. Bu boyutlar; bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyuttur. Ölçek toplam 14 maddeden oluşmakta ve cevapların alınmasında 5'li Likert Ölçeği kullanılmaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Bilişsel boyutta 5 madde, duyuşsal boyuta 5 madde ve davranışsal boyutta ise 4 madde yer almaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın amacını gerçekleştirmek için veri toplama yönteminde kullanılacak olan ölçeklerin, daha önceden birçok çalışmada geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmış olsa da, bu çalışmada da daha sağlıklı sonuçlar alabilmek amacıyla bu analizler tekrarlanmıştır.

Anketlerin geri dönüşümünden sonra bilgisayarda bir veri bankası oluşturularak, tüm veriler SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences; Sosyal Bilimciler için İstatistik Paketi) programı aracılığıyla bilgisayara yüklenmiştir. Araştırma amacına uygun olarak oluşturulan hipotezlerin test edilmesi bağımsız gruplar t testi, tek yönlü varyans analizi ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Ayrıca ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduklarının belirlenmesi için güvenilirlik analizi, açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır.

Bulgular

Araştırmanın Tanımlayıcı İstatistikleri

Araştırmanın tanımlayıcı istatistikleri kısmında anket formunu dolduran katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu vb.) ve çalıştığı departman, sektörde çalıştığı süre ile işletmede ne kadar süredir çalıştığı ile ilgili istatistiksel bilgiler açıklanmaya çalışılmıştır. Tablo 4.1 incelendiğinde katılımcıların % 62,6'sı kadınlardan % 37,4'ü ise erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların % 13,6'sı 18-22 yaş, % 24,9'u 23-27 yaş, % 27,1'i 28-32 yaş, % 15,8'i 33-37 yaş, % 12,1'i 38-42 yaş ve % 6,6'sı ise 43 ve üstü yaş grubunda olduğu gözlemlenmektedir. Dolayısıyla araştırmaya dahil olan katılımcıların büyük çoğunluğunun (% 69'a yakın) 23-37 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 41,8'i bekar, % 58,2'si evlidir. Katılımcıların % 4'ü



ilköğretim, % 49,8'i ortaöğretim (lise), % 16,8'si lisans, % 1,5'i ise lisansüstü mezundur. Katılımcıların % 22'si

önbüro, % 35,2'si yiyecek-içecek, % 22'si kat hizmetleri, % 2,2'si insan kaynakları, % 4,8'i halkla ilişkiler, % 7'si satış-pazarlama, % 4'ü teknik servis, % 2,9'u ise muhasebe departmanında çalışmaktadır. Katılımcıların sektörde çalıştığı süre incelendiğinde sırasıyla % 34,4'ü 3-5 yıl, % 31,9'u 2 ve daha az, % 14,3'ü 6-8 yıl, % 10,6'sı 9-11 yıl ve % 8,8'inin 12 ve daha fazla süredir çalışıldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların mevcut işletmede çalıştıkları süre incelendiğinde % 39,9'u 2-4 yıl ve % 38,5'i ise 1 ve daha az süre ile çalıştığını belirtmiştir. Katılımcıların gelir durumu incelendiğinde sırasıyla % 40,3'ü 2001-2500 TL, % 35,5'i 1501-2000 TL, % 16,5'i 2500 TL ve üstü, % 2,9'u 1001-1500 TL ve % 1,8'i 1000 TL ve altında bir gelir elde ettiğini tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında araştırmaya dahil olan katılımcıların % 75,8'e yakınının 1501-2500 TL arasında gelir elde ettiği görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistikleri

Değişken		N	%	Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	171	62,6	Çalıştığı Departman	Önbüro	60	22
	Erkek	102	37,4		Yiyecek-İçecek	96	35,2
	Toplam	273	100		Kat Hizmetleri	60	22
Yaş	18-22	37	13,6		İnsan Kaynakları	6	2,2
	23-27	68	24,9		Halkla İlişkiler	13	4,8
	28-32	74	27,1		Satış-Pazarlama	19	7
	33-37	43	15,8		Teknik Servis	11	4
	38-42	33	12,1		Muhasebe	8	2,9
	43 ve üstü	18	6,6		Toplam	273	100
	Toplam	273	100		Sektörde Çalıştığı Süre	2 ve az	87
Medeni Hal	Bekar	114	41,8	3-5		94	34,4
	Evli	159	58,2	6-8		39	14,3
	Toplam	273	100	9-11		29	10,6
Eğitim Durumu	İlköğretim	11	4	12 ve üstü		24	8,8
	Ortaöğretim (Lise)	136	49,8	Toplam	273	100	
	Ön Lisans	76	27,8	İşletmede Çalıştığı Süre	1 ve az	105	38,5
	Lisans	46	16,8		2-4	109	39,9
	Lisansüstü	4	1,5		5-7	43	15,8
Toplam	273	100	8-10		8	2,9	
Gelir	1000 TL ve az	5	1,8		11 ve üstü	8	2,9
	1001-1500 TL	8	2,9		Toplam	273	100
	1501-2000 TL	105	38,5				
	2001-2500 TL	110	40,3				
	2500 TL ve üstü	45	16,5				
	Toplam	273	100				



Açımlayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi

Örgütsel Sinizm Ölçeğine Dair Yapılan Açımlayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel sinizm ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla elde edilen verilere açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Bu analiz gerçekleştirilirken “varimax” metodundan faydalanılmıştır. Bağımlı değişkeni ölçen örgütsel sinizm ölçeğine yapılan AFA analizi sonucunda 2 ifade faktör yüklerinin 0,50’den düşük olmasından dolayı ölçekten çıkarılmış ve AFA analizi tekrar gerçekleştirilmiştir. Tekrarlanan AFA sonucunda Kaiser Mayer Olkin (KMO) değeri “0,906” ve Barlett testinin p değeri ise 0,000 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda verilerin AFA analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. AFA sonucunda elde edilen faktör değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Dair Açımlayıcı Faktör Analiz

İFADELER	FAKTÖR YÜKLERİ		
	Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut
Çalıştığım işletmenin, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	0,804		
Çalıştığım işletmenin, yapacağımı belirttiği/söylediği şeyler ile gerçekleşenler arasında benzerlik görmüyorum.	0,835		
Çalıştığım işletme, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	0,737		
Çalıştığım işletmenin, politikaları, amaçları ve uygulamalarında ortak nokta olduğunu düşünmüyorum.	0,701		
Çalıştığım işletmede, hak edene hak ettiği ödül (itibar, terfi vb.) imkânı sunulmaz.	0,751		
Çalıştığım işletmeyi düşündüğümde içimde bir sıkıntı (kaygı, endişe) hissedirim.		0,564	
Çalıştığım işletmeyi düşündüğümde gerilirim.		0,524	
Çalıştığım işletmenin sloganları/uygulamaları ile dalga geçtiğimi fark ettim.		0,813	
Çalıştığım işletmeyi düşündüğümde sinirlenirim.		0,585	
İşletme dışındaki arkadaşlarıma, işletmede olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum.			0,805
Diğer çalışanlarla, işletmede işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum.			0,818
Diğer çalışanlarla, çalıştığım işletmenin uygulamalarını/politikalarını eleştiririm.			0,789
Özdeğerler	3,417	2,924	1,956
Açıkladığı Varyans	% 28,475	% 24,364	% 16,296
Açıklanan Toplam Varyans	% 69,135		
KMO Ölçüm Yeterliliği	0,906		
Bartlett Küresellik Test Değeri	Ki-kare değeri : 1747,975 p : 0,000		

Kestirim Yöntemi: Principal Component Analysis.



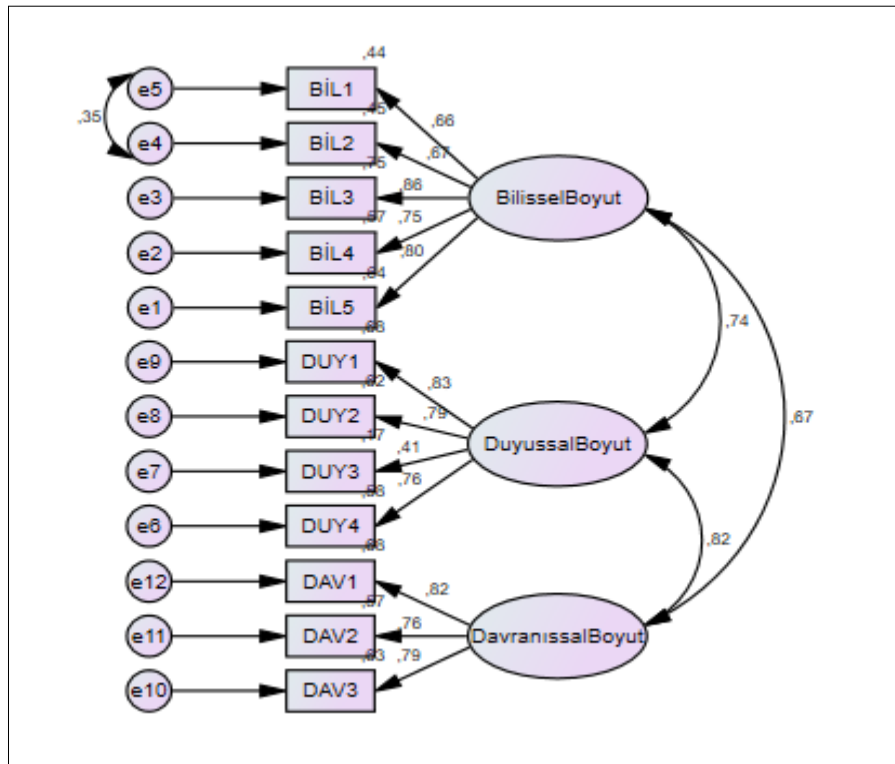
Döndürme Yöntemi: Varimax with Kaiser Normalization.

Ölçek Değerlendirmesi: 1- Hiç Katılmıyorum – 5- Tamamen Katılıyorum

Tablo 2 incelendiğinde tabloda yer alan ilk beş ifade örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutunu, sonraki dört ifade duyuşsal alt boyutu ve son üç ifade ise davranışsal boyutu ölçmekte olup boyutları oluşturan ifadelerin bir araya toplandığı görülmektedir. Ölçüm aracının geçerliliğinin sağlanması için faktör yükü katsayısının 0,50'nin üzerinde olması gerekmektedir (Hair vd., 2014). Bu doğrultuda, birinci faktör olan bilişsel boyutu oluşturan maddelerin faktör yükleri 0,835 ile 0,701 arasında; ikinci boyut olan duyuşsal boyutu oluşturan maddelerin faktör yükleri 0,813 ile 0,524 arasında ve son boyut olan davranışsal boyutu oluşturan maddelerin faktör yüklerinin ise 0,818 ile 0,789 arasında ve yüklerin istenilen seviyede olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda 3 boyutlu bir yapı olarak meydana gelen örgütsel sinizm ölçeğinin açıkladığı toplam varyans % 69,135 olarak belirlenmiştir. Toplam varyansı açıklama güçlerine göre boyutlar; bilişsel boyut % 28,475, duyuşsal boyut %24,364 ve davranışsal boyut %16, 296 olarak sıralanmaktadır.

Örgütsel Sinizm Ölçeğine Dair Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin yapılan açımlayıcı faktör analizinden sonra faktör yapılarının uygun olup olmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Bu doğrultuda açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 3 boyut ve 12 madde AMOS programında doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Örgütsel sinizm ölçeğine ait DFA çıktıları Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Örgütsel sinizm ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi çıktıları



Örgütsel sinizm ölçeği üzerine uygulanan DFA'nın, model içinde yer alan veriler ile uyum ya da uyumsuzluğunu ölçmek için c^2/df (ki-kare/ serbestlik derecesi), GFI, CFI, RMSEA, AGFI ve NFI gibi uyum iyeliği değerleri incelenmeye alınmıştır. Elde edilen bu değerler Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Uygulanan DFA Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçeğin Uyum Değerleri
c^2/df	$0 \leq c^2/df \leq 2$	$2 \leq c^2/df \leq 3$	2,348
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,070
SRMR	$0 \leq SRMR < 0,05$	$0,05 \leq SRMR < 0,10$	0,042
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,934
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	0,961
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,80 \leq GFI < 0,95$	0,933
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,895

Kaynak: Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Çokluk vd., 2012

Tablo 3'te verilen DFA sonuçları incelendiğinde, CFI ve SRMR değerlerinin mükemmel uyum değeri aldığı saptanırken, geriye kalan diğer uyum iyeliği değerlerinin ise kabul edilebilir (c^2/df , NFI, RMSEA, GFI, AGFI, SRMR) uyum değerleri olduğu görülmektedir. Tablo 3'te yer alan uyum iyiliği değerlerine göre, örgütsel sinizm ölçeğine uygulanan DFA sonucunda verilerin iyi bir uyuma sahip olduğu görülmektedir.

Yakınsak ve ıraksak açıdan geçerliliğinin olduğunun tespit edilmesi açısından geçerlilik, güvenilirlik ve korelasyon katsayıları incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Uygulanan DFA Sonuçlarına Dair CR, AVE ve Korelasyon Katsayıları

	CR	AVE	Duyussal Boyut	Bilissel Boyut	Davranısal Boyut
Duyussal Boyut	0,799	0,512	1,000		
Bilissel Boyut	0,867	0,568	0,735	1,000	
Davranısal Boyut	0,833	0,625	0,817	0,669	1,000

Tablo 4'te yer alan ilk değer bileşik güvenilirlik (CR) değeridir. Bu değer modelin güvenilir olduğunu kanıtlayan önemli değerlerdendir ve bu değer 0,70'in üzerinde olması gereklidir (Hair vd., 2014). Örgütsel sinizm ölçeğine ait doğrulayıcı faktör kısmında yer alan bütün değerlerin 0,70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Tabloda yer alan ikinci değer ise ortalama açıklanan varyans (AVE) değeridir. Bu değer bir ölçeğin yakınsak geçerliliğinin olup olmadığını göstermektedir ve bu değer 0,50'nin üzerinde olması ve



bileşik güvenilirlik değerinin ise ortalama açıklanan varyans değerinden yüksek olması gerekmektedir (Hair vd.,

2014). Ölçekte yer alan duyuşsal boyut (0,512), bilişsel boyut (0,568) ve davranışsal boyut (0,625) AVE değerleri 0,50'nin üzerinde olduğu ve bileşik güvenilirlik (CR) değerlerinin bütün boyutlarda AVE değerinde yüksek olduğu görülmektedir.

Gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda ıraksak geçerliliği açısından faktör korelasyon matrisini oluşturan değişkenlerin korelasyon katsayılarının 0,85'den daha yüksek olmaması gerekmektedir (Kline, 2005; Aktaran Çolakoğlu, 2018:55). Tablo 4 incelendiğinde korelasyonların en yüksek değerinin 0,817 ile davranışsal boyut ile duyuşsal boyut arasında olduğu ve saptanan bu değerinin 0,85'ten küçük olduğu görülmektedir.

Güç Kaynakları Ölçeğine Dair Yapılan Açımlayıcı (Keşfedici) Faktör Analizi Sonuçları

Güç kaynakları ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla elde edilen verilere açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Bu analiz gerçekleştirilirken “varimax” metodundan faydalanılmıştır. Bağımsız değişkeni ölçen güç kaynakları ölçeğine yapılan AFA analizi sonucunda 11 ifade bazı ifadelerin faktör yüklerinin 0,50'den düşük olması ve bazı ifadelerin ise birden fazla boyuta yüklenmesinden dolayı ölçekten çıkarılmış ve AFA analizi tekrar gerçekleştirilmiştir. Tekrarlanan AFA sonucunda Kaiser Mayer Olkin (KMO) değeri “0,806” ve Barlett testinin p değeri ise 0,000 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda verilerin AFA analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. AFA sonucunda elde edilen faktör değerleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Güç Kaynakları Ölçeğine Dair Açımlayıcı Faktör Analiz

İFADELER	FAKTÖR YÜKLERİ				
	Ödüllendirme Gücü	Yasal Güç	Uzmanlık Gücü	Karizmatik Güç	Zorlayıcı Güç
Amirim hakkımda iyi düşünüyorsa bu benim ödül almamı sağlayabilir.	,759				
Amirimi sevdiğimden dolayı onun onayı benim için önemlidir.	,781				
Amirim iş yerimde özel menfaat (yarar) sağlamama yardımcı olabilir.	,627				
Benden beklendiği şekilde çalıştığında amirim bana daha değerli olduğumu hissettiriyor.	,679				
İşimi amirimin istediği gibi şekilde yapmak kendimi kabul görmüş hissetmemi sağlar.	,703				
Amirim davranışları yükselmemi veya terfi almamı sağlayabilir.	,713				



Amirimin benim yardımına gerçekten ihtiyacı var.		,534			
Amirimin yaptığım işleri doğru bir şekilde yapmamı istemeye hakkı vardır.		,789			
Amirim bu zamana kadar kendisinden istediğim bazı iyi şeyleri yaptı.		,474			
Bir astı olarak amirimin söylediklerini yapmak zorundayım.		,690			
Bir amirin astlarının yardım ve işbirliğine ihtiyacı vardır.		,742			
Amirim muhtemelen işin en iyi nasıl yapılacağını bilir.			,666		
Amirim muhtemelen işimi benden daha iyi biliyordur.			,804		
Amirimin teknik bilgisi muhtemelen benimkinden daha fazladır.			,736		
Amirime saygı duyarım, değer veririm ve onunla anlaşmazlık içinde olmak istemem.				,524	
Amirim kendimle özdeşleştirebileceğim birisidir.				,766	
Amirime hayranlık duyarım ve onu örnek alırım.				,763	
Amirim isterse iş yerimdeki hadiseleri benim için hoş olmayan bir hale sokabilir.					,505
İstenildiği şekilde davranmasam amirim bana karşı soğuk ve uzak olurdu.					,712
Amirim isterse terfi etmemi ya da yükselmemi zorlaştırabilir.					,770
Amirim isterse ödül/ücret artışı almamı çok zor bir hale sokabilir.					,774
Amirimin hakkımda kötü fikre sahip olduğunu bilmek bile beni üzerdi.					,545
Özdeğerler	3,322	2,659	2,466	2,097	1,895
Açıkladığı Varyans	% 15,101	%12,088	% 11,208	% 9,534	%8,611
Açıklanan Toplam Varyans	%56,543				
KMO Ölçüm Yeterliliği	0,806				
Bartlett Küresellik Test Değeri	Ki-kare değeri: 1881,726 p: 0,000				

Kestirim Yöntemi: Principal Component Analysis.

Döndürme Yöntemi: Varimax with Kaiser Normalization.

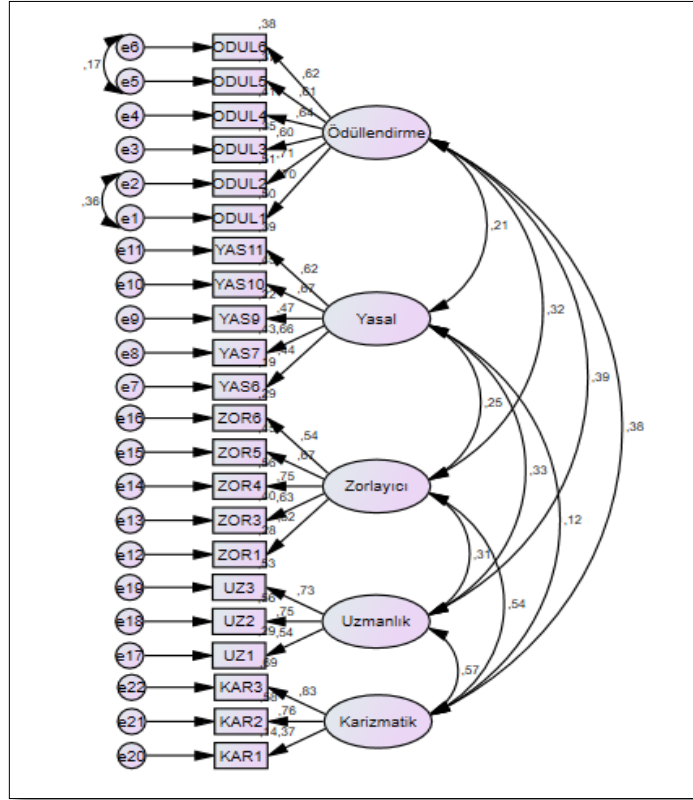
Ölçek Değerlendirmesi: 1- Kesinlikle Katılmıyorum – 5- Kesinlikle Katılıyorum



Tablo 5 incelendiğinde sırasıyla tabloda yer alan ilk altı ifade güç kaynaklarının ödüllendirme gücü boyutunu, beş ifade yasal güç boyutunu, üç ifade uzmanlık gücü boyutunu, üç ifade karizmatik güç boyutunu ve son beş ifade ise zorlayıcı güç boyutunu ölçtüğü görülmektedir. Analiz sonucuna göre birinci faktör olan ödüllendirme gücü boyutunu oluşturan maddelerin faktör yükleri 0,627 ile 0,781 arasında; ikinci boyut olan yasal güç boyutunu oluşturan maddelerin faktör yükleri 0,474 ile 0,789 arasında, uzmanlık gücü boyutunu oluşturan maddelerin faktör yükleri 0,666 ile 0,804 arasında, karizmatik güç boyutunu oluşturan maddelerin faktör yükleri 0,524 ile 0,766 arasında ve son boyut olan zorlayıcı güç boyutunu oluşturan maddelerin faktör yüklerinin ise 0,505 ile 0,774 arasında ve istenilen seviyede olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda 5 boyutlu bir yapı olarak meydana gelen güç kaynakları ölçeğinin açıkladığı toplam varyans % 56,543 olarak belirlenmiştir. Toplam varyansı açıklama güçlerine göre boyutlar; ödüllendirme gücü boyutu % 15,101, yasal güç boyutu % 12,088, uzmanlık gücü boyutu %11,208, karizmatik güç boyutu % 9,534 ve zorlayıcı güç boyutu % 8,611 olarak sıralanmaktadır.

Güç Kaynakları Ölçeğine Dair Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Güç kaynakları ölçeğine ilişkin yapılan açımlayıcı faktör analizinden sonra faktör yapılarının uygun olup olmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Bu doğrultuda açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 5 boyut ve 22 madde AMOS programında doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Güç kaynakları ölçeğine ait DFA çıktıları Şekil 3'de gösterilmiştir.



Şekil 3. Güç Kaynakları Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Çıktıları

Örgütsel sinizm ölçeği üzerine uygulanan DFA'nın, model içinde yer alan veriler ile uyum ya da uyumsuzluğunu ölçmek için c^2/df (ki-kare/ serbestlik derecesi), GFI, CFI, RMSEA, AGFI ve NFI gibi uyum iyiliği değerleri incelenmeye alınmıştır. Elde edilen bu değerler Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Güç Kaynakları Ölçeğine Uygulanan DFA Sonucunda Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Ölçeğin Uyum Değerleri
c^2/df	$0 \leq c^2/df \leq 2$	$2 \leq c^2/df \leq 3$	2,032
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,070
SRMR	$0 \leq SRMR < 0,05$	$0,05 \leq SRMR < 0,10$	0,073
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,85 \leq CFI < 0,95$	0,881
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,80 \leq GFI < 0,95$	0,883
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,850

Kaynak: Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Çokluk vd., 2012, Yıldırım, 2018.

Tablo 6'da verilen DFA sonuçları incelendiğinde, bütün uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir (c^2/df , CFI, RMSEA, GFI, AGFI, SRMR) uyum iyiliği değerleri aldığı



görülmektedir. Tablo 6’da yer alan uyum iyeliği değerlerine göre, örgütsel sinizm ölçeğine uygulanan DFA sonucunda verilerin iyi bir uyuma sahip olduğu görülmektedir.

Yakınsak ve ıraksak açıdan geçerliliğinin olduğunun tespit edilmesi açısından geçerlilik, güvenilirlik ve korelasyon katsayıları incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Güç Kaynakları Ölçeğine Uygulanan DFA Sonuçlarına Dair CR, AVE ve Korelasyon Katsayıları

	CR	AVE	Uzmanlık Gücü	Ödüllendirm e Gücü	Yasal Güç	Zorlayıcı Güç	Karizmatik Güç
Uzmanlık Gücü	0,780	0,543	1,000				
Ödüllendirme Gücü	0,809	0,507	0,391	1,000			
Yasal Güç	0,785	0,431	0,333	0,208	1,000		
Zorlayıcı Güç	0,799	0,450	0,311	0,317	0,254	1,000	
Karizmatik Güç	0,731	0,481	0,567	0,379	0,118	0,535	1,000

Tablo 7’de yer alan ilk değer bileşik güvenilirlik (CR) değeridir. Bu değer modelin güvenilir olduğunu kanıtlayan önemli değerlerdendir ve bu değer 0,70’in üzerinde olması gereklidir (Hair vd., 2014). Güç kaynaklarına ait ölçeğin doğrulayıcı faktör kısmında yer alan bütün değerlerin 0,70’in üzerinde olduğu görülmektedir. Tabloda yer alan ikinci değer ise ortalama açıklanan varyans (AVE) değeridir. Bu değer bir ölçeğin yakınsak geçerliliğinin olup olmadığını göstermektedir ve bu değer 0,50’nin üzerinde olması ve bileşik güvenilirlik değerinin ise ortalama açıklanan varyans değerinden yüksek olması gerekmektedir (Hair vd., 2014). Ölçekte yer alan uzmanlık gücü (0,543) ve ödüllendirme gücü (0,507) AVE değerleri 0,50’nin üzerinde olduğu, diğer boyutların yasal güç (0,431), zorlayıcı güç (0,450) ve karizmatik güç (0,480) AVE değerlerinin ise 0,50’nin altında olduğu ve bütün boyutların CR değerlerinin de AVE değerlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Fornell ve Larcker, (1981) ortalama açıklanan varyans değerinin katı bir ölçüt olduğunu ve diğer güvenilirlik değerlerinin tatmin edici olması durumunda 0,50’nin altındaki değerlerin de kabul edilebileceği belirtilmektedir. Bu nedenle 0,50’nin altında AVE değeri olan 0,431 olan yasal boyutun CR değeri 0,785, AVE değeri 0,450 olan zorlayıcı gücün CR değeri 0,799 ve AVE değeri 0,481 olan karizmatik gücün CR değeri 0,731’dir. Bu boyutların bileşik güvenilirlik değerleri 0,70’in üzerinde olduğu için AVE değerleri 0,50’nin altında olsa bile yeterli güvenilirlik şartlarını sağladığı kabul edilmiştir.

Gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda ıraksak geçerliliği açısından faktör korelasyon matrisini oluşturan değişkenlerin korelasyon katsayılarının 0,85’den daha yüksek olmaması gerekmektedir (Kline, 2005; Aktaran Çolakoğlu, 2018:55). Tablo 7 incelendiğinde korelasyonların en yüksek değerinin 0,567 ile karizmatik güç ile uzmanlık gücü boyutları arasında olduğu ve saptanan bu değerinin 0,85’ten küçük olduğu görülmektedir.



Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algı Düzeylerine Yönelik Sonuçlar

Araştırma kapsamında elde edilen aritmetik ortalamaların yorumlanmasında Özdamar (2003)'in tespit etmiş olduğu aralıklar dikkate alınmıştır. Bu aralıklar; $1,00 \leq$ aritmetik ortalama $\leq 2,60$: Düşük, $2,60 <$ aritmetik ortalama $\leq 3,40$: Orta, $3,40 <$ aritmetik ortalama $\leq 5,00$: Yüksek olarak belirlenmiştir (Karacaoğlan, 2014:88-89). Katılımcıların örgütsel sinizm algı düzeylerini belirlemek için yapılan analiz sonuçları Tablo 8'de verilmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algı Düzeyleri

Boyutlar	N	Minimum	Maksimum	Ortalama (\bar{X})
Örgütsel Sinizm	273	1,00	5,00	2,3702
Bilişsel Boyut	273	1,00	5,00	2,3385
Duyuşsal Boyut	273	1,00	5,00	2,2903
Davranışsal Boyut	273	1,00	5,00	2,5299

Tablo 8 incelendiğinde, araştırmaya katılanların örgütsel sinizmi ($\bar{X}=2,3702$), bilişsel boyutu ($\bar{X}=2,3385$), duyuşsal boyutu ($\bar{X}=2,2903$), ve davranışsal boyutu ($\bar{X}=2,5299$) algılama düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Otel Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynaklarının İşgörenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Sonuçlar

Katılımcıların yöneticilerin güç kaynakları algılamalarının örgütsel sinizm algılamaları üzerine etkisinin olup olmadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerin analiz sonuçları Tablo 9'da verilmektedir.

Tablo 9. Güç Kaynaklarının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmin edilen hataların standart sapması		p	
0,154	0,024	0,020	0,88720		0,011	
Anova						
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Standardize Beta Değeri	t	p	Tolerance	VIF
Güç Kaynakları	Örgütsel Sinizm	-0,154	-2,573	0,011	1,000	1,000

Bağımlı değişken (örgütsel sinizm) ile bağımsız değişken (güç kaynakları) arasındaki etkiyi ölçmek için oluşturulan modelin 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir ($P<0,011$). Buna ek olarak korelasyon anlamlılığını ifade eden (R^2) değeri 0,024 denklemin açıklayıcı gücünü ifade etmektedir. Bu sonuçlara göre güç kaynaklarının tamamı, örgütsel sinizmi % 2,4 oranında açıklamaktadır. Buradan hareketle oluşturulan “H₁” hipotezi kabul edilmiştir.



Tablo 10. Ödüllendirme Gücü, Yasal Güç, Uzmanlık Gücü, Karizmatik Güç ve Zorlayıcı Güç Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutu Üzerine Etkisi

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmin edilen hataların standart sapması			p
0,297	0,088	0,071	0,95023			0,000
Anova						
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Standardize Beta Değeri	t	P	Tolerance	VIF
Ödüllendirme Gücü*	Bilişsel Boyut	-0,150	-2,361	0,019	0,849	1,179
Yasal Güç*		0,124	1,982	0,048	0,879	1,138
Uzmanlık Gücü		-0,070	-1,021	0,308	0,722	1,385
Karizmatik Güç*		-0,199	-2,848	0,005	0,698	1,432
Zorlayıcı Güç		0,070	1,071	0,285	0,796	1,257

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile güç kaynaklarının alt boyutları olan ödüllendirme gücü, yasal güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç ve zorlayıcı güç değişkenlerine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 10’da verilmektedir.

Bağımlı değişken (bilişsel boyut) ile bağımsız değişkenler (ödüllendirme gücü, yasal güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç ve zorlayıcı güç) arasındaki etkiyi ölçmek için oluşturulan modelin 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir ($P < 0,000$). Buna ek olarak korelasyon anlamlılığını ifade eden (R^2) değeri 0,088 denklemin açıklayıcı gücünü ifade etmektedir. Bu sonuçlara göre güç kaynaklarının tamamı, bilişsel boyutu % 8,8 oranında açıklamaktadır.

Modele göre karizmatik gücün ($t = -2,848$, $p = 0,005$) 0,01 anlamlılık düzeyinde; ödüllendirme gücü ($t = -2,361$, $p = 0,019$) ve yasal gücün ($t = 1,982$, $p = 0,048$) ise 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı oldukları görülmektedir. Standardize edilmiş beta değerleri incelendiğinde karizmatik güç ($\beta = -0,199$) ile ödüllendirme gücünün ($\beta = -0,150$) bilişsel boyut üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca yasal gücün ($\beta = 0,124$) bilişsel boyut üzerinde pozitif bir etki yarattığı görülmektedir. Uzmanlık gücü ($t = -0,070$, $p = 0,308$) ile zorlayıcı gücün ($t = 1,071$, $p = 0,285$) bilişsel boyut üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre oluşturulan “ H_{1a} ”, “ H_{1d} ”, ve “ H_{1f} ” hipotezleri kabul, “ H_{1l} ” ve “ H_{1g} ” hipotezleri reddedilmiştir.



Tablo 11. Ödüllendirme Gücü, Yasal Güç, Uzmanlık Gücü, Karizmatik Güç ve Zorlayıcı Güç Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutu Üzerine Etkisi

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmin edilen hataların standart sapması			p
0,241	0,058	0,041	1,10984			0,007
Anova						
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Standardize Beta Değeri	t	P	Tolerance	VIF
Ödüllendirme Gücü*	Duyuşsal Boyut	-0,196	-3,040	0,003	0,849	1,179
Yasal Güç		0,034	,532	0,595	0,879	1,138
Uzmanlık Gücü		-0,052	-,742	0,459	0,722	1,385
Karizmatik Güç		-0,087	-1,228	0,221	0,698	1,432
Zorlayıcı Güç		0,070	1,071	0,285	0,796	1,257

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile güç kaynaklarının alt boyutları olan ödüllendirme gücü, yasal güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç ve zorlayıcı güç değişkenlerine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 11’de verilmektedir.

Bağımlı değişken (bilişsel boyut) ile bağımsız değişkenler (ödüllendirme gücü, yasal güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç ve zorlayıcı güç) arasındaki etkiyi ölçmek için oluşturulan modelin 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir ($P < 0,007$). Buna ek olarak korelasyon anlamlılığını ifade eden (R^2) değeri 0,058 denklemin açıklayıcı gücünü ifade etmektedir. Bu sonuçlara göre güç kaynaklarının tamamı, bilişsel boyutu % 5,8 oranında açıklamaktadır. Modele göre ödüllendirme gücünün ($t = -3,040$, $p = 0,003$) 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş beta değerleri incelendiğinde ödüllendirme gücünün (beta = -0,196) duyuşsal boyut üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Uzmanlık gücü ($t = -0,742$, $p = 0,459$), karizmatik gücün ($t = -1,228$, $p = 0,221$), zorlayıcı gücün ($t = 1,071$, $p = 0,285$) ve yasal gücün ($t = 0,532$, $p = 0,595$) duyuşsal boyut üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre oluşturulan “ H_{1b} ”, hipotezi kabul, “ H_{1m} ”, “ H_{1e} ”, “ H_{1h} ” ve “ H_{1j} ” hipotezleri reddedilmiştir.



Tablo 12. Ödüllendirme Gücü, Yasal Güç, Uzmanlık Gücü, Karizmatik Güç ve Zorlayıcı Güç Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutu Üzerine Etkisi

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmin edilen hataların standart sapması			p
0,181	0,033	0,015	1,09335			0,011
Anova						
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Standardize Beta Değeri	t	P	Tolerance	VIF
Ödüllendirme Gücü	Davranışsal Boyut	-0,089	-1,362	0,174	0,849	1,179
Yasal Güç		0,084	1,302	0,194	0,879	1,138
Uzmanlık Gücü		0,510	,722	0,471	0,722	1,385
Karizmatik Güç*		-0,143	-1,990	0,048	0,698	1,432
Zorlayıcı Güç		0-,013	-,194	0,846	0,796	1,257

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile güç kaynaklarının alt boyutları olan ödüllendirme gücü, yasal güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç ve zorlayıcı güç değişkenlerine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 12’de verilmektedir.

Bağımlı değişken (bilişsel boyut) ile bağımsız değişkenler (ödüllendirme gücü, yasal güç, uzmanlık gücü, karizmatik güç ve zorlayıcı güç) arasındaki etkiyi ölçmek için oluşturulan modelin 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir ($p=0,011$). Buna ek olarak korelasyon anlamlılığını ifade eden (R^2) değeri 0,033 denklemin açıklayıcı gücünü ifade etmektedir. Bu sonuçlara göre güç kaynaklarının tamamı, bilişsel boyutu % 3,3 oranında açıklamaktadır. Modele göre karizmatik gücün ($t=-1,990$, $p=0,048$) 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş beta değerleri incelendiğinde karizmatik gücün ($\text{beta}=-0,143$) davranışsal boyut üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre oluşturulan “ H_{1k} ”, hipotezi kabul, “ H_{1c} ”, “ H_{1n} ”, “ H_{1f} ” ve “ H_{1l} ” hipotezleri reddedilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Otel işletmeleri artan rekabet ortamında varlıklarını devam ettirmeleri için hizmet kalitelerine önem vermek zorundadırlar. Turizm sektörü içerisinde otel işletmeleri önemli bir yere sahiptirler. Otel işletmelerinde hizmet kalitesinin yükseltilmesi işgörenlerin tutum ve davranışlarıyla doğrudan ilgilidir. Dolayısıyla otel işletmeleri işgörenlerin performanslarını, işletmeye karşı bağlılıklarını, işten tatmin olma düzeylerini etkileyecek olumsuz durumların ortadan kaldırılması gereklidir. Otel işletmesinin amacına ulaşabilmesi işgörenlerin bu amacı benimsemesi ile gerçekleşebilir. Bu nedenle işgörenlerde olumlu tutum ve davranışların yaratılması gerekmektedir.

Otel işletmelerinin başarılı olmasında en önemli faktörlerden biri olan işletme içerisinde işgörenlerin tutum ve davranışlarını etkileyen en önemli faktör de yöneticilerdir.



Yöneticiler işgörelere istediklerini yaptırmak için belirli güç kaynaklarını kullanmaktadırlar. Bu güç kaynakları olumlu bir etki yaratabilirken, aynı zamanda olumsuz etki de yarabilmektedir. Olumsuz bir etki yaratan güç kaynağı, olumsuz bir tutum ve davranışı içeren örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olabilir. Bu doğrultuda hangi kaynakların olumlu ve olumsuz etki yarattığının belirlenmesi gerekmektedir. Buradan hareketle yapılan çalışmada yöneticilerin kullandıkları hangi güç kaynaklarının örgütsel sinizme yol açtığı hangi kaynakların ise örgütsel sinizmi azaltıcı etki gösterdiği belirlemek için yapılan analiz sonuçlarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- Katılımcıların yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarının işgörelerin örgütsel sinizm algıları üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar ışığında güç kaynaklarının işgörelerin örgütsel sinizm algılamaları üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırım (2018) ve Hoşgörür (2016) yaptıkları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Buradan hareketle bu etkiyi hangi güç kaynaklarının yarattığı ve bu etkinin hangi yönde olduğunun belirlenmesi gerekmektedir.
- Güç kaynaklarının örgütsel sinizm üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşıldıktan sonra bu etkiyi hangi güç kaynaklarının yarattığı ve bu etkinin hangi yönde olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Buradan hareketle hangi güç kaynaklarının örgütsel sinizmin hangi boyutlarını etkilediğini belirlemek için yapılan analiz sonucunda ise, ödüllendirme gücü, yasal güç ve karizmatik gücün işgörelerin örgütsel sinizmin bilişsel boyutunu algılamalarında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ödüllendirme gücü ile karizmatik gücün örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediği, yasal gücün ise pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırım (2018) ve Hoşgörür (2016) yaptıkları çalışmada ödüllendirme gücünün örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel boyutu negatif yönde etkilediği, Hoşgörür (2016) çalışmasında karizmatik gücün örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel boyutu negatif yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Ödüllendirme gücünün bireyleri pozitif yönde etkilediği düşünülürse bu güç kaynağının örgütsel sinizmi azaltıcı etkisinin olması gerekmektedir. Dolayısıyla çalışmanın sonucunda çıkan sonuç bu yöndedir ve ödüllendirme gücünün örgütsel sinizmi azaltıcı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Karizmatik güç ise bireylerin sahip olduğu özellikler ile başkaları üzerinde oluşturduğu etki şeklinde tanımlanabilir. Bu doğrultuda kişinin sahip olduğu özelliklerden dolayı bu güç kaynağının kabullenen birey de bu güç kaynağının pozitif yönde bir etki yaratması beklenilebilir. Buradan hareketle çalışmanın sonucunda da karizmatik gücün olumsuz tutum ve davranış olan örgütsel sinizmi negatif yönde etkilemekte yani örgütsel sinizmi azaltıcı bir etki yaratmaktadır. Yasal güç ise bireyin işletme içinde sahip olduğu pozisyondan elde ettiği güç kaynağı olarak tanımlanabilir. Yasal güce sahip olan bir yönetici işgörelere üzerinde ödüllendirme ya da cezalandırma yetkilerini kullanarak olumlu ya da olumsuz bir etki yaratabilir. Bu doğrultuda yasal gücün cezalandırma olasılığının olmasına bağlı olarak örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönlü bir etki yapması beklenilebilir. Dolayısıyla analiz sonucunda da yasal gücün örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilediği yani örgütsel sinizmi ortaya çıkaran ya da örgütsel sinizmi artıran bir etki yarattığı tespit edilmiştir.



- Kullanılan güç kaynaklarının hangilerinin örgütsel sinizmin alt boyutlarını etkilediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına göre ödüllendirme gücü işgörenlerin duyuşsal boyutu algılamaları üzerinde de bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ödüllendirme gücünün işgörenlerin duyuşsal boyutu algılamalarını negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırım (2018) ve Hoşgörür (2016) yaptıkları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Duyuşsal boyut genel olarak işgörenin işletmeye karşı beslemiş olduğu nefret, utanç, öfke gibi duyguların oluşmasına neden olmaktadır. Bu da işgörenin işletmeye karşı giderek bağlılığının azaldığını, performansının, iş tatmin düzeyi gibi faktörlerin azalmasına neden olabilir. Bu durumda işletmenin işlerinin aksamasına yol açabilir. Dolayısıyla işletme yöneticileri duyuşsal boyutu azaltan faktörleri bilerek hareket etmelidirler. Ödüllendirme gücünün işgörenler üzerinde yarattığı pozitif etki bu tür duyguların ortaya çıkmasını engelleyebilir. Dolayısıyla analiz sonucunda ödüllendirme gücünün duyuşsal boyutu negatif yönde etkilediği, yani duyuşsal boyutun oluşmasında azaltıcı bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Son olarak karizmatik gücün işgörenlerin davranışsal boyutu algılamaları üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Karizmatik güç işgörenlerin davranışsal boyutu algılamalarını negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Hoşgörür (2016) yaptığı çalışmada benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Davranışsal boyutu işgörenlerin işten ayrılma gibi eylemleri gerçekleştirdiği bir durum olarak ifade edebiliriz. Otel işletmeleri gibi hizmet sektöründe bulunan tüm işletmeler açısından işgörenin bir anda işten ayrılması ya da işletmeyi dışarıya karşı kötüleyici eylemlerde bulunması işletmeyi zor duruma sokabilir. Dolayısıyla davranışsal boyutun ortaya çıkmasını engelleyen faktörlerin bilinmesi otel işletmeleri yöneticilerine bir avantaj sağlayacaktır. Karizmatik gücünde işgörenler üzerinde olumlu bir etki bırakmasından dolayı davranışsal boyutu azaltıcı bir etki yaratması beklenebilir. Yapılan analiz sonucunda da karizmatik gücü negatif yönde etkilediği yani davranışsal boyutu azaltıcı bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarının işgörenlerin örgütsel sinizm algıları üzerinde bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda güç kaynaklarının örgütsel sinizmi etkileme düzeylerinin düşük olduğu ve bu durumda araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel sinizmi algılama düzeylerinin düşük olmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Güç kaynaklarından ödüllendirme gücü, karizmatik güç ve uzmanlık gücü örgütsel sinizmi azaltıcı bir etkiye sahipken yasal güç örgütsel sinizmi oluşturan ya da artıran bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla otel yöneticileri işgörenlerinden daha iyi performans, örgütlerine karşı daha bağlı olmalarını istiyorlarsa ödüllendirme gücünü, karizmatik gücü ve uzmanlık gücünü kullanmaları avantajlarına olabilir. Yasal gücü kullanmaları ise dezavantaj yaratabilir. Çalışmanın sadece İstanbul'da turizm alanında faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerindeki işgörelere uygulanmasından dolayı genelleme yapılamayacağı göz ardı edilmemelidir.



KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126, 269-292.
- Altinkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2012). Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1833-1852.
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E., ve Salahlı, E. T. (2014). Okul Müdürlerinin Kullandığı Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(1), 25-52.
- Argon, T., Yıldırım, F. A., ve Kurt, A. (2014). *Yöneticilerin Sahip Olduğu Güç Stilleri ve İş Çevrelerine Uyuma İlişkin Öğretmen Görüşleri*. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(2), 26-48.
- Aslanargun, E. (2010). Örgütlerde Sosyal Güç. H. B. Memduhoğlu, K. Yılmaz (Editörler). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Birinci Baskı. Ankara: Pegem Yayınevi, s. 188.
- Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). Güç ve Politika., Can, H. (Editör). *Örgütsel Davranış*. Birinci Baskı. İstanbul. Arıkan Basım Yayın Dağıtım, s. 267.
- Bağcı, Z., Bursalı, Y. M. (2011). Yöneticilerin Güç Kaynaklarının Çalışanların Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Çalışanların Algılarına Bağımlı Bir Analitik İnceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 9-21.
- Bakan, İ., ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik “Türleri” ve “güç Kaynakları”na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.
- Bedük, A., Cakıcı, A. B., ve Çiçekdağı, H. İ. (2015). An Organizational Evaluation On Cynicism And Organizational Commitment; Example Of Disaster And Emergency Employees. *Int. J. Eco. Res.*, v6i2, 18-31.
- Beheshtifar, M. ve Moghadam, M. N. (2016). Organizational cynicism Factors and Job Conscience, *Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences*, 1, 91-96.
- Cole, M. S., Bruch, H., ve Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 463-484.



- Daft, R. L. (2006). *The New Are of Management. (International Edition)*. USA: Thomson Southh-Western, 679-680-681.
- Dean, J. W., Branders, P., Dhardwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- French, J. P., Jr. and Raven, B. (1959). The Bases Of Social Power. In Dorwin Cartwright (Editör), *Studies in Social Power*. Michigan-Ann Arbor: Institute for Social Research.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. Ve Konopaske, R. (2003). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. (Eleventh Edition). New York: McGraw-Hill Irwin, 276-277.
- Greenberg, J. ve Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. (Seventh Edition). New Jersey: Prentice Hall, 414.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. (Birinci Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık, 243-247-248.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis: Pearson new international edition*. Essex: Pearson Education Limited.
- Hoşgörür, V. (2016). Relationship Between Powerbases Used By School Administrators and Teachers' Organizational Cynicism Behaviours. *Ponte Academic Journal*, 72(5), 51-75.
- Hoy, W. K., ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama*. (Çev. Selahattin Turan). Ankara: Nobel Yayıncılık. (Eserin orijinali 2005'de yayınlandı), 209-210.
- Işık, Ö. G. (2014). Organizational Cynicism A Study Among Advertising Agencies. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (22), 130-151.
- James, M.S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicismin Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*, Doktoral Thesis, The Florida State University, Florida.
- Karacaoğlan, F. (2014). *Otel İşletmelerinde Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yülksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim bilimleri Enstitü, Ankara.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (9. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 77.



- Kim, T., Bateman, T. S., Gilbreath, B., Andersson, L. M. (2009). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model. *Human Realitions*, 62(10), 1435-1458.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. (Onbeşinci Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, 647-652-653-654.
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: a study from a developing country-Turkey. *Global Business and Management Research*, 6(1), 24-36.
- Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri*. (Çev. Sevgi Ayşe Öztürk). Eskişehir: Etam Basım Yayım. (Eserin orijinali 1991'de yayınlandı), 195-199.
- Robbins, S. P. ve Coulter, M. (1999). *Management*. (Sixth Edition). New Jersey: Prentice Hall International, 536.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior*. (Twelfth Edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall, 470-471-472.
- Tabatabaei, S. A. N., ve Bigdelli, E. (2015). The mediating role of employee cynicism in the relationship between perceived organizational justice and employee silence. *Journal UMP Social Sciences and Technology Management*, 3(3), 121-127.
- Topçu, I., Karadal, A., ve Yıldırım, A. (2017). The Relationships between General and Organizational Cynicism: A Study among Healthcare Professionals. *International Journal of Caring Sciences*, 10(1), 216.
- Ural, A., Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi (SPSS 12.0 For Windows)*, Ankara: Detay Yayıncılık, 18.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., ve Osborn, R. N. (1997). *Organizational Behavior*. (Sixth Edition). New York: John Wiley And Sons, 292.
- Şimşek, M. Ş. (1999). *Yönetim ve Organizasyon*. (Yenilenmiş Beşinci Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık, 169-170.
- Şimşek, M. Ş., ve Çelik, A. (2009). *Yönetim ve Organizasyon* (11. Baskı). Konya: Adım Ofset.
- Yıldırım, D.E. (2018). *Örgütlerde Çalışanların Algıladıkları Güç Kaynakları ve Örgütsel Sinizm Boyutları Arasındaki İlişki: Türk Savunma Sanayii'nde Yapılan Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.