

İşgörenlerin Nepotizm ve Sinizm Algıları Arasındaki İlişki: Nevşehir’deki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*

(The Relationship between Employees’ Perceptions of Nepotism and Cynicism: A Study on Hotel Enterprises in Nevşehir)

Aziz Gökhan ÖZKOÇ^a Hakan KENDİR^b Emin ARSLAN^c Nagihan ÖZGÜN^d

^a Nevşehir HBV Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Nevşehir, Türkiye. aziz.ozkoc@gmail.com

^b Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Türkiye hakan.kendir@gop.edu.tr

^c Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Tokat, Türkiye emin.arslan@gop.edu.tr

^d Nevşehir HBV Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir, Türkiye. nagihanozgun@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Örgütsel Nepotizm Örgütsel Sinizm Otel İşletmeleri Nevşehir Gönderilme Tarihi 5 Eylül 2019 Revizyon Tarihi 28 Kasım 2019 Kabul Tarihi 6 Aralık 2019 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – - Bu araştırma, Nevşehir’de faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel nepotizm ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yöntem – Çalışma kapsamında alan araştırması yapılmış ve veriler anket tekniğiyle toplanmıştır. Anket örgütsel nepotizm ve örgütsel sinizm olmak üzere iki adet ölçek içermektedir. Araştırmanın örneklemini, otel işletmesinde görev yapan 236 işgören oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler üzerinde bilgisayar ortamında uygun istatistik analiz programları kullanılarak; frekans dağılımı, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Bulgular – Araştırma dahilinde yapılan korelasyon analizi sonucunda işgörenlerin örgütsel nepotizm ile örgütsel sinizm algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Tartışma – Bulgulardan elde edilen sonuçlara göre, örgütsel nepotizm ile örgütsel sinizm arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Dolayısıyla Nevşehir’deki otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel nepotizm algı düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm algı düzeyleri de artmaktadır. Öte yandan işgörenler, işe alımlarda yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansının göreceli olarak önemli olduğunu düşünmektedirler. Bununla beraber işgörenlerin, kurumda işlerin yürütülmesi konusunda iletişimin önemli olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Organizational Nepotism Organizational Cynicism Hotel Enterprises Nevşehir. Received 5 September 2019 Revised 28 November 2019 Accepted 6 December 2019 Article Classification: Research Article	Purpose – This study was carried out with the aim to determine the relationship between organizational nepotism and organizational cynicism perceptions of employees in 3, 4 and 5 star hotel enterprises operating in Nevşehir. Design/methodology/approach – Within the scope of the study, field research was conducted and data were collected by questionnaire technique. The questionnaire included two scales: organizational nepotism and organizational cynicism. The sample of the study consists of 236 employees working in hotels. On the data obtained from the research, by using appropriate statistical analysis programs in computer environment; frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation and correlation analysis were performed. Findings – As a result of the correlation analysis, a moderate positive correlation was found between employees' perceptions of organizational nepotism and organizational cynicism. Discussion – - According to the results of the findings, there is a directly proportional relationship between organizational nepotism and organizational cynicism. Therefore, as the organizational nepotism perception levels of the employees working in the hotel enterprises in Nevşehir increase, their perception levels of organizational cynicism also increase. On the other hand, employees think that the reference of the people in the management team is relatively important in recruitment. It was also found that employees think that communication is important in conducting the tasks in the institution.

*Bu Makale, 2019 Yılında Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne Sunulan “Konaklama İşletmelerinde Sinik Tutumların Oluşmasında Nepotizmin Etkisi” Başlıklı Yüksek Lisans Tezinden Üretilmiştir.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Özkoç, A., G., vd. (2019) İşgörenlerin Nepotizm ve Sinizm Algıları Arasındaki İlişki: Nevşehir’deki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 2960-2971.

GİRİŞ

Küresel dünyada uluslararası rekabetin artışı neticesinde, tüketici farkındalığının ve bilincinin yükselmesi ile müşteri beklentilerindeki değişim gibi gelişmeler, işletmeler açısından insan kaynaklarının önemini giderek arttırmaktadır (Şimşek, 2008: 8). Bu konuda Birleşmiş Milletler tarafından planlanan “2030 Sürdürülebilir Kalkınma Programı”nın 8. maddesi “insana yakışır iş ve ekonomik büyüme” olarak belirlenmiştir. Yukarıda vurgulanan madde çerçevesinde toplam istihdamı arttırmanın ve işsizlik oranını düşürmenin yanı sıra işgörenlerin çalışma şartlarının da iyileştirilmesi belirtilmektedir. Dolayısıyla bu durumun üretkenliğe ve verimliliğe olumlu yönde yansıtacağı ifade edilmektedir (UNDP, 2017).

Zaman içerisinde değişim ve gelişim yaşanan örgütsel yapıda, işgörenlerin verimliliği konusu literatürde sıkça ele alınmaktadır. Örgütsel verimlilik, işgörenlerin işyerindeki davranışları ve duygularıyla doğrudan ilişkili bir kavramdır (Yavuz vd., 2014; Sivatte vd., 2015). İşgörenin örgüt içinde kendini güvende hissetmesinin önüne geçen nepotizm (kayırmacılık), bireylerin örgüte karşı olumlu tutum sergilemesini de zorlaştırmakta ve verimliliğin düşmesine neden olabilmektedir. Örgütsel verimliliği etkilemesi muhtemel diğer bir tehdit ise örgütsel sinizmdir (Abraham, 2000). Sinizm, işgörenin çalıştığı kuruma karşı olumsuz duygular beslemesidir. Bu durumun işgörenlerin verimini ve performansını olumsuz yönde etkileyeceği açıktır. Her örgütte rastlanabilecek bu gibi durumlar neticesinde, örgütsel sinizm kavramı gündeme gelmiş ve literatürde birçok araştırmacı (Goldner vd., 1977; Mirvis ve Kanter, 1991; Andersson ve Bateman, 1997; Dean vd., 1998; Brown ve Cregan, 2008; Qian, 2013; Bergström vd., 2014; Çetin ve Torun, 2015) tarafından irdelenmiştir.

Örgütsel nepotizm ve sinizm tüm sektörlerde olduğu gibi, emek yoğun niteliğe sahip turizm sektöründeki işletmelerde de ortaya çıkabilmektedir. Bu noktadan hareketle araştırma kapsamında, Nevşehir ilinde bulunan 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenlerin nepotizm ve sinizm algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Nepotizm ve sinizm ile ilgili çalışmaların hem ulusal hem de uluslararası literatürde var olmasına rağmen, turizm literatürü açısından yetersiz kaldığı söylenilebilir. Dolayısıyla bu araştırmada alandaki söz konusu boşluğu doldurmak hedeflenmiştir. Ayrıca çalışmadan elde edilen bulgular, otel işletmesi yöneticilerine ve örgütlerine özellikle verimlilik, personel seçimi ve işe devamlılık gibi konularda yol gösterici bir nitelik taşıyacaktır. Bundan dolayı yapılan araştırmanın, sektör açısından da önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu amaç ve hedefler doğrultusunda aşağıda yer alan H₁ hipotezi geliştirilmiştir.

H₁: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel nepotizm ve sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

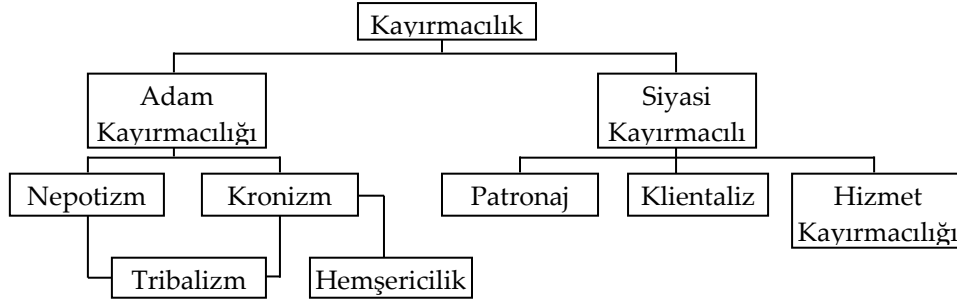
KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak örgütsel nepotizm ve sinizm kavramları açıklanmıştır. Daha sonra bu kavramlarla ilgili alanda daha önce yapılmış olan benzer nitelikteki araştırmalara yer verilmiştir.

Örgütsel Nepotizm

Tarihi kökleri oldukça eskilere dayanan nepotizm; hukuk, siyaset bilimi, iktisat, din, sosyoloji, psikoloji, tarih, antropoloji ve biyoloji gibi birçok bilim dalı tarafından ele alınmış bir kavramdır (Ciulla, 2005). Nepotizm, Latince bir kelimedir ve köken itibarıyla “yeğen” manasına gelen “nepos” kelimesinden türetilmiştir (Kiechel, 1984: 143). Bireylerin her birinin ırk, din, dil, kavim ve ulus gibi farklılıkları bulunmakta ve bunların hepsi birbirinden farklı nepotizm uygulamaları meydana getirmektedir (Demir, 2014). Bir işgörenin, herhangi bir işletmede/kurumda işgal ettiği hiyerarşik pozisyonu yakınlarının faydasına kullanması, nepotizm kavramını betimlemektedir (Ford ve McLaughlin, 1985: 57).

Türkçede kayırmacılık olarak adlandırılan nepotizm, Şekil 1’deki gibi sınıflandırılmaktadır (Özkanan ve Erdem, 2014: 185). Buna göre, kayırmacılık iki ana gruba ayrılmaktadır. Birinci grupta adam kayırmacılığı, ikinci grupta ise siyasi kayırmacılık yer almaktadır. Adam kayırmacılığında, hemşericilik, akrabalık, aşiretçilik gibi durumlar devreye girerken, siyasi kayırmacılıkta aynı örgütten olma, aynı siyasi görüşü benimseme gibi durumların devreye girdiği görülmektedir.



Şekil 1: Kayırmacılığın Sınıflandırılması

Nepotizmin ortaya çıkmasında çeşitli nedenler bulunmaktadır. Özellikle gelişmemiş veya az gelişmiş toplumlarda insanlar tarafından, kamu görevlisi olan yakınlarından kendilerine ayrıcalık tanınması yönünde bir beklenti oluşmaktadır. Bunu yerine getirmeyerek etik davranış sergileyen kamu görevlileri neredeyse toplumdan dışlanmaktadır. Bununla beraber, kayırmacılık bazı toplumlarda eleştirilecek bir durumdan ziyade erdemli bir davranış olarak algılanmaktadır (Ashraf, 2017). Öte yandan özel sektörde yer alan aile işletmelerinde veya küçük ölçekli işletmelerde, profesyoneller yerine, aile yakınlarından ve dostlardan insan kaynakları ihtiyacı giderilmeye çalışılmaktadır. Dolayısıyla kayırmacılığın bu tip işletmelerde ön planda olduğu görülmektedir. Bu durumun başlıca nedeninin güven duygusu olduğu söylenilebilir (Liu vd., 2015). Buna paralel olarak turizm sektöründe faaliyet gösteren birçok işletmenin de aile işletmesi sistemiyle yönetilmesi, kayırmacı davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Turizm sektöründe konaklama hizmetini yerine getiren otel işletmelerinin, makro bazda büyük kompleksler, mikro bazda ise aile işletmeleri şeklinde olduğu bilinmektedir. Büyük ve zincir otel işletmelerinin insan kaynağı ihtiyacını giderirken daha profesyonel davranmakta olduğu görülürken, aile işletmelerinin profesyonellikten ziyade kayırmacı davrandığı görülmektedir (Elbaz vd., 2018). Diğer aile işletmelerinde olduğu gibi bu sistemde yönetilen otel işletmelerinde de, işgören seçiminde güven duygusuyla aile yakınları veya dostlar tercih edilmektedir. Zaman içerisinde bu nepotik durumun işletmeye hizmet kalitesi, yönetsel zayıflık, iş-aile ayrımı ve ekonomik kayıplar gibi olumsuz yansımaları olabilmektedir (Abdalla vd., 1998).

Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramı ile ilgili ilk tanımlamalar 1970'lerde Goldner vd. tarafından yapılmış, fakat söz konusu çalışmada daha çok siniksel bilginin tanımı üzerine durulmuştur (Goldner vd., 1977). Ancak sinizm ile ilgili ilk kapsamlı tanımlardan birini Kanter ve Mirvis (1989) yapmıştır. Bu tanıma göre sinizm, bencilliğin ve aldatmanın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir. Öte yandan örgütsel sinizm ise, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını ifade eden, örgüte karşı negatif duygular ve aşağılayıcı veya eleştirel davranışları betimleyen durumlar olarak tanımlanmaktadır (Dean vd., 1998).

Sinik özellikler gösteren insanlar, karşılaştıkları bireylere güven duymamakla birlikte, onların bencil ve sahtekâr olduklarını düşünme eğilimindedirler. Bu durum örgütsel açıdan değerlendirildiğinde, sinik bireyler çalıştıkları örgütlerin dürüst ve samimi olmadığını, yönetim kademesindeki çalışanların ve aynı pozisyonadaki iş arkadaşlarının menfaatçi olduğunu düşünmektedir. Zaman içerisinde oluşan sinik tutumlar, bu tutuma sahip bireylerde örgütlerine karşı eleştirel ve etik olmayan davranışlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Sinik bireyler, yöneticilerinin yeterli tecrübe ve otoriteye sahip olmadığına inanarak, gelecekte örgütün başarısızlığa uğrayacağını düşünürler (Wanous vd., 2000; Abraham, 2000).

Örgütsel sinizmin nedenleri arasında birbirinden farklı birçok faktör olduğu söylenilebilir. Bu nedenlerden bazıları liderin işgörenlere karşı olumsuz davranışları iken (Wanous vd., 2000), bazıları da işgörenlerin eğitim ve sosyo-kültürel seviyesinin düşüklüğü (Erdost vd., 2007) olabilmektedir. Öte yandan nepotizm (Abubakar vd., 2017), psikolojik sözleşme ve sözleşme ihlalleri (Abraham, 2000; Pugh vd., 2003), işletmenin ücret politikası (Andersson ve Bateman, 1997), kişi-rol çatışması (Abraham, 2000), örgüt içi stres ve örgütsel adalet algısı (Reichers vd., 1997) gibi nedenlerin de örgütsel sinizm ile ilişkili olduğu belirtilebilir.

Yukarıda nedenlerinden bahsedilen örgütsel sinizmin işletmeler ve kurumlar açısından bazı olumsuz sonuçlarının olduğu bilinmektedir. Bu sonuçlar arasında iş tatminsizliği, örgütsel bağlılık düzeyinin azalması

ve işe yabancılaşma düzeyinin artması (Abraham, 2000; Eaton, 2000; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003) gibi durumlar gösterilebilir. İşletmelerin ve kurumların bu olumsuz sonuçlara karşı, işgörenlerle ilgili kararların alınması sürecinde onların düşüncelerine başvurması, işgörenlerin istek ve beklentilerini dikkate alarak strateji ve politika belirlemesi ve örgütte sağlıklı iletişim kanalları kurması, örgütsel sinizmin önlenmesine katkı sağlayacaktır (Özler vd., 2010: 55; Pelit ve Ayduğan, 2011: 299). Bununla beraber örgütsel adaletin sağlanması, örgüt içerisinde empati yaklaşımının benimsenmesi, örgütsel güvenin artırılması ve işgörelere gerek kariyer gerekse de çalışma şartları açısından yeni fırsatların sunulması örgütsel sinizmin yönetilmesi açısından doğru stratejilerden bazıları olduğu ifade edilebilir (Özgener vd., 2008).

İlgili Çalışmalar

Örgütsel sinizme neden olan kavramlardan birinin de nepotizm olduğu bilinmektedir. Örgütsel sinizm, işgörenin çalıştığı işletmeye karşı olumsuz duygular beslemesi durumudur. Bu durumun işgörenlerin performansını olumsuz yönde etkileyeceği ve işletmenin verimini düşüreceği açıktır. Ulusal ve uluslararası literatürde farklı alanlarda nepotizm ve sinizm ilişkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Örneğin, Gül (2016) tarafından öğretmenler üzerine yapılan bir çalışma sonucunda, nepotizm ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, öğretmenlerin nepotizm algısı arttıkça örgütsel sinizm algısı da artmaktadır. Benzer şekilde Karademir (2016)’in ortaokul öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada da, nepotizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Abubakar vd. (2017) tarafından KKTC’de faaliyet gösteren 3 yıldızlı otel işletmesi işgörenleri üzerine yapılan araştırmada, işgörenlerin nepotizm algısı ile örgütsel sinizm algısı arasında yine pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Son olarak Turhan ve Erol (2019) tarafından yapılan çalışmada, nepotizm türlerinden biri olan kronizm ve örgütsel sinizm arasında diğer çalışmalarla benzer şekilde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmalar haricinde literatürde bu iki kavramın ilişkisini inceleyen başka bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Sinik tutum sergileyen işgörenler, çalıştığı ortamı beğenmeme, ilk fırsatta iş yavaşlatma, sanal kaytarma, mazereti olmadığı halde işe gelmeme (absenteeism) ve örgütten ayrılma gibi örgütsel açıdan olumsuz davranışlar gösterebilir. Bu her örgütte görülebilecek bir durumdur. Bu yüzden örgütsel sinizm kavramı ulusal ve uluslararası literatürde birbirinden farklı birçok kavramla beraber incelenmektedir. Sinizmle en çok ilişkilendirilen kavramlara bakıldığında; örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, güven, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, örgütsel destek, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, yabancılaşma ve psikolojik sözleşme ihlalleri olduğu görülmektedir (Reichers vd., 1997; Abraham, 2000; Pugh vd., 2003; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Boyalı, 2011; Üçok, 2012; Çotul, 2014; Bolat vd., 2017). Nepotizmin ise söz konusu kavramlara göre literatürde sinizmle daha az ilişkilendirildiği göze çarpmaktadır. Dolayısıyla örgütsel nepotizm ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkinin turizm alanında incelenmesi bu araştırmayı önemli kılmaktadır.

Yöntem

Bu araştırmanın temel amacı, Nevşehir’de faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel nepotizm ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu sayede söz konusu işletmelerde çalışan işgörenlerin, nepotizm ve sinizm algı düzeyleri belirlenerek iki değişken arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan literatür taraması sonucu bu konunun ulusal literatürde turizm alanında hiç çalışılmadığı, ancak farklı alanlarda sınırlı sayıda (Gül, 2016; Karademir, 2016; Turhan ve Erol, 2019) ele alındığı görülmektedir. Uluslararası literatürde ise turizm alanına yönelik sadece Abubakar vd. (2017) tarafından yapılan bir adet çalışma mevcuttur. Bu sebepten dolayı, araştırmanın önemli olduğu ve ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma modeli betimsel niteliktedir. Betimsel modelde amaç, var olan bir problemi, bu problemle bağlantılı durumları, değişkenleri ve değişkenler arası ilişkileri tanımlayarak bir konudaki mevcut durumu araştırmaktır (Ural ve Kılıç, 2006: 19). Bu noktadan hareketle söz konusu durumu araştırmak için bir ölçme aracı kullanılmıştır.

Nevşehir ilindeki otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel nepotizm algılarını ölçmek amacıyla, Ford ve McLaughlin (1985) ve Abdalla vd. (1998) tarafından farklı zamanlarda geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Aynı zamanda bu ölçek Asunakutlu ve Avcı (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Örgütsel nepotizm ölçeği,

işgörenlere yönelik 14 adet kapalı uçlu ifadeden oluşmaktadır. Öte yandan işgörenlerin örgütsel sinizm algı düzeylerini ölçmek amacıyla, Dean vd. (1998) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca bu ölçek, Tokgöz ve Yılmaz (2008), Pelit ve Ayduğan (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği, işgörenlere yönelik 14 adet kapalı uçlu ifadeden oluşmaktadır. Her iki ölçek de 5'li Likert tipinde olup "(1) Hiç Katılmıyorum – (5) Tamamen Katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir.

Anket formunun ilk kısmında işgörenlere yönelik demografik, otel işletmelerine yönelik ise tanımlayıcı bilgiler bulunmaktadır. Anket formunun ikinci kısmında, örgütsel nepotizm ve sinizm ölçekleri yer almaktadır. Ankette kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarına bakıldığında örgütsel nepotizm ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısının (α) = 0,83; örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısının (α) = 0,89 olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla ölçeklerin güvenilir düzeyde olduğu (Büyüköztürk, 2008) görülmektedir.

Araştırmanın evreni, Nevşehir ilinde bulunan 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerden oluşmaktadır. Tüm işgörenlere ulaşmak mümkün olmadığından dolayı örneklem yapılması zorunluluğu doğmuştur. Kültür ve Turizm Bakanlığı verilerine göre 2016 yılında Nevşehir ilinde; 4 adet 5 yıldızlı, 18 adet 4 yıldızlı ve 3 adet 3 yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır (KTB, 2017). Türkiye'de otel işletmelerinde yatak başına düşen personel sayısı oranına göre araştırmanın evreni hesaplanmıştır. Buna göre, üç yıldızlı konaklama işletmeleri için yatak başına 0,36, dört yıldızlı işletmeler için 0,38 ve beş yıldızlı işletmeler için 0,59 işgören düştüğü belirlenmiştir (Ağaoğlu, 1992: 114). Nevşehir ilindeki 3 yıldızlı otellerde $\rightarrow 269 \times 0,36 = 96$; 4 yıldızlı otellerde $\rightarrow 4.769 \times 0,38 = 1.812$; 5 yıldızlı otellerde $\rightarrow 2.188 \times 0,59 = 1.290$; yaklaşık olarak toplamda $\rightarrow 3.198$ işgörenin çalıştığı hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında ise Yamane tarafından geliştirilen örneklem formülü kullanılmıştır (Yamane, 2001: 116). Bu formüle göre araştırma evreni 3.198 işgören olarak kabul edildiğinde, araştırma örneklemi de %95 güven aralığında 346 olarak hesaplanmaktadır. Araştırmada yargısal örnekleme tekniklerinden kasti (Kararsal) örnekleme tekniği kullanılmıştır.

Araştırmanın uygulaması 2016 yılı Haziran ve Temmuz ayları içinde yapılmıştır. Toplam 400 adet anket araştırmaya dâhil otel işletmelerinde çalışan işgörenlere dağıtılmıştır. Ancak, zaman - maliyet kısıtından ve bazı otel işletmelerinin anketin uygulanmasına izin vermemesinden dolayı 259 adet anket formu geri dönmüştür. Toplanan anketlerden 23 adet anket hatalı veya eksik doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Dolayısıyla işgörenlerden elde edilen toplam 236 adet anket verisi bilgisayar ortamında analize tabi tutulmuştur. İşgörenlere ilişkin demografik bilgilerin belirlenmesi amacıyla frekans dağılımları incelenmiş, ölçeklerin ifadelerine yönelik ortalama değerler hesaplanmış ve değişkenler arası ilişkiye yönelik korelasyon analizi yapılmıştır.

Bulgular

Araştırmada verilerin analizinden elde edilen bulgular bu bölümde yer almaktadır. Sırasıyla, araştırmaya katılan otel işletmelerinde çalışan işgörenlere ilişkin demografik ve tanımlayıcı bilgiler, işgörenlerin örgütsel nepotizm ve sinizm algı düzeyinin ortalama değerleri ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo1: Araştırmaya Katılan İşgörenlere İlişkin Demografik ve Tanımlayıcı Bilgiler

Kategoriler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	128	54,2
Kadın	108	45,8
Toplam	236	100
Yaş		
20 ve altı	28	11,9
21-30	112	47,5
31-40	72	30,5
41 ve üzeri	24	10,1
Toplam	236	100
Eğitim durumu		
İlköğretim	36	15,3
Lise	85	36,0

Kategoriler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Önlisans	59	25,0
Lisans/Lisansüstü	56	23,7
Toplam	236	100
İşletmenin Statüsü		
5 Yıldızlı	102	43,2
4 Yıldızlı	78	33,1
3 Yıldızlı	56	23,7
Toplam	236	100
Görev Yapılan Departman		
Ön Büro	69	29,2
Yiyecek İçecek	96	40,7
Kat Hizmetleri	41	17,4
Diğer	30	12,7
Toplam	236	100
Sektörde çalışma süresi		
1 yıldan az	23	9,7
1-5 yıl	126	53,4
6-10 yıl	69	29,2
11 yıl ve üzeri	18	7,7
Toplam	236	100
İşletmede Çalışma Süresi		
1 yıldan az	68	28,8
1-5 yıl	136	57,6
6 yıl ve üzeri	32	13,6
Toplam	236	100
Turizm eğitimi		
Evet	139	58,9
Hayır	97	41,1
Toplam	236	100
Aile İşletmesi		
Evet	120	50,8
Hayır	116	49,2
Toplam	236	100

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin demografik değişkenlerine ilişkin frekans dağılımları Tablo 1’de yer almaktadır. Buna göre işgörenlerin %54,2’sinin erkek, %45,8’inin kadın olduğu görülmektedir. Yaşa göre dağılıma bakıldığında ise en büyük kesimi 21-30 yaş arasındaki (n=112; %47,5) işgörenler oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına bakıldığında ağırlıklı olarak genç ve orta yaş işgörenlerin olduğu görülmektedir. İşgörenlerin eğitim düzeyleri incelendiğinde, en fazla katılımın lise mezunları tarafından (n= 85, %36,0) gerçekleştirildiği, öte yandan işgörenlerin %58,9’unun (n= 139) turizm eğitimi aldığı da göze çarpmaktadır. Görev yapılan departmana göre işgörenlerin dağılımına bakıldığında en büyük kısmın (%40,7; n=96) yiyecek içecek departmanı çalışanlarından oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların sektördeki çalışma süreleri incelendiğinde, işgörenlerin %53,4’ü (n= 126) 1-5 yıl arası tecrübeye sahipken, mevcut otel işletmesindeki çalışma sürelerine göre %57,6’sı (n=136) 1-5 yıl arası çalışmaktadır. Bununla beraber katılımcıların çalışmakta olduğu otel işletmesi türü büyük oranda aile işletmelerinden (n=120; %50,8’ini) oluşmaktadır.

Tablo 2: Nepotizm Değişkeninin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	Ort.	S.S.
1.Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetleri ikinci planda kalmaktadır.	2,65	1,32
2.Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	2,59	1,23
3.Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.	2,59	1,26
4.Bu işletmede işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.	2,76	1,33
5.Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.	2,50	1,22
6.Bu işletmede personel alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.	2,93	1,39
7.Bu işletmeye personel alımında yönetimde tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.	2,90	1,31
8.Bu işletmeye personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	3,21	1,28
9.Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan işgörenler, diğer işgörenlerden itibar görmektedir.	2,60	1,22
10.Bu işletmedeki alt ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan işgörene daha farklı davranmaktadır.	2,66	1,30
11.Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan işgörenlerden çekinirim.	2,33	1,32
12.Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur.	2,62	1,26
13.Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olanlar işletmenin kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.	2,64	1,32
14.Bu işletmede yetki öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.	3,08	1,02
GENEL ORTALAMA	2,72	0,80

Tablo 2’de araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel nepotizm algı düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Buna göre ilgili ölçekte 3,21 ortalama ile “*Bu işletmeye personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir*” ifadesi en yüksek puana sahiptir. Bununla beraber “*Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan işgörenlerden çekinirim*” ifadesi ise 2,33 ortalama ile en düşük puana sahip olmuştur. Öte yandan örgütsel nepotizm ölçeğine ilişkin genel aritmetik ortalamanın 2,72 ile orta değer biraz altında gerçekleştiği görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel nepotizm algı düzeylerinin “düşük” olduğu söylenilebilir.

Tablo 3: Sinizm Değişkeninin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	Ort.	S.S.
1.Çalıştığım işletmenin, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	2,42	1,25
2.Kurum yönetiminin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	2,40	1,27
3.Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	2,43	1,24
4.Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	2,34	1,19
5.Kurum yönetimi beklenen davranışı değil, başka davranışı ödüllendirir.	2,40	1,27
6.Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım.	2,34	1,22
7.Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir gerilim yaşarım.	2,29	1,27
8.Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur.	2,22	1,26
9.Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	2,29	1,27
10.Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni kızdırır.	2,47	1,28
11.Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum.	2,52	1,28
12.Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer işgörenlerle konuşurum.	3,15	1,24
13.Diğer işgörenlerle, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.	2,88	1,28
14.Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır.	2,98	1,27
GENEL ORTALAMA	2,51	0,84

Tablo 3'te araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel sinizm algı düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Tabloya bakıldığında ilgili ölçekte yer alan "Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer işgörenlerle konuşurum" ifadesinin 3,15 ortalama ile en yüksek puana sahip olduğu göze çarpmaktadır. En düşük ortalama puana ise 2,22 ortalama ile "Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur" ifadesi sahip olmuştur. Öte yandan örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin genel aritmetik ortalamanın 2,51 ile orta değerinde oldukça altında gerçekleştiği görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel sinizm algı düzeylerinin "düşük" olduğu söylenilebilir.

Tablo 4: Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi

Değişkenler (n=236)	Örgütsel Nepotizm	Örgütsel Sinizm
Örgütsel Nepotizm	1	
Örgütsel Sinizm	,645**	1

** $p < 0,01$

Değişkenler arası korelasyon matrisinde, pearson korelasyon katsayısının 1,00 olması, pozitif yönlü mükemmel bir ilişkiyi tanımlarken, -1,00 olması ise negatif yönlü mükemmel bir ilişkiyi tanımlamaktadır. Korelasyon katsayısının 0,30-0,00 arasında olması düşük, 0,70-0,30 arasında olması orta, 0,70-1,00 arasında olması ise yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin varlığını ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2008: 32). Tablo 4'e göre araştırmada kullanılan ölçeklerden Örgütsel Nepotizm ile Örgütsel Sinizm arasında (pearson korelasyon katsayısı $\rightarrow$ 0,645 pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle, H_1 : "Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel nepotizm ve sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel nepotizm ve örgütsel sinizm algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan bu araştırmanın örneklemini Nevşehir'deki üç, dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 236 personelden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel nepotizm ölçeği ifadelerine verdikleri cevaplar incelendiğinde, işgörenler açısından algı düzeyi en yüksek ifadenin, "Bu işletmeye personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir" olduğu tespit edilmiştir. Buna göre üst düzey yöneticilerin vermiş oldukları referanslar, işgörenler tarafından nepotik bir algı olarak önemsenmektedir. Bununla beraber, araştırmaya katılan işgörenlerin nepotizm algıları genel olarak düşük düzeyde gerçekleşmiştir. Öte yandan nepotizm ile ilgili turizm alanında Abubakar vd. (2017), Elbaz vd. (2018) tarafından yapılmış olan araştırmalarda çalışanların nepotizm algı düzeyleri yüksek çıkmıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın bulguları, ilgili araştırmaların (Abubakar vd. 2017; Elbaz vd., 2018) bulgularıyla farklılaşmaktadır. Bu durumun sebebi, araştırma yapılan bölgelerin farklı olması ve işgörenlerin farklı sosyo-kültürel özellikler sergilemesi olabilir.

Örgütsel sinizm ölçeği ifadelerine araştırmaya katılan işgörenler tarafından verilen cevaplar incelendiğinde, işgörenlerin algı düzeyleri bakımından en yüksek ortalama sahip ifadenin, "Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer işgörenlerle konuşurum" olduğu göze çarpmaktadır. Buna göre işgörenler, işletme içerisinde iş arkadaşlarıyla iletişim kurmaya ve yardımlaşmaya açık bir tavır sergilemektedirler. Bununla birlikte, araştırmaya katılan işgörenlerin sinizm algıları genel olarak düşük düzeyde gerçekleşmiştir. Benzer şekilde Zhang vd. (2018)'nin çalışmasında da otel çalışanlarının sinizm algı düzeyleri düşük çıkmıştır. Öte yandan sinizm ile ilgili turizm alanında Abubakar vd. (2017) tarafından yapılmış olan araştırmada, otel çalışanlarının sinizm algı düzeyleri yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın bulguları, ilgili araştırmanın (Abubakar vd. 2017) bulgularıyla farklılaşmaktadır.

Araştırmada ortaya çıkan bir diğer sonuç ise örgütsel nepotizm ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin tespit edilmesidir. Buna göre araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel nepotizm algı düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm algı düzeyleri de artmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde bu araştırmanın bulguları, Gül (2016), Karademir (2016), Abubakar vd. (2017) ve Turhan ve Erol (2019) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular ile benzerlik taşımaktadır. Dolayısıyla bu araştırmanın bulguları ilgili literatürle örtüşmekte ve benzer çalışma bulgularıyla desteklenmektedir.

Araştırma kapsamında ortaya konulan sonuçlar ışığında; otel işletmelerinin işgörenlerde nepotizm algısını daha da azaltmak adına işe alım süreçlerine dikkat etmeleri ve "adama göre iş değil, işe göre adam" felsefesine uygun olarak personel seçimi yapmalarının doğru olacağı önerilebilir. Benzer şekilde işgörenlerin sinizm algılarının da azaltılmasına yönelik; eşit ve adil bir ücret politikasının benimsenmesi, terfi ve ödüllendirmede adaletin gözetilmesi, işletmede demokratik bir örgüt yapısının oluşturulması ve işgörenlerin sosyal açıdan

haklarının gözetilmesi gibi uygulamaların hayata geçirilmesi faydalı olacaktır.

Sonuç olarak, bu araştırma ile turizm alanında çok fazla ele alınmamış olan örgütsel nepotizm ve sinizm ilişkisinin incelenmesinin, ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Öte yandan bu çalışma ile gelecekte turizm veya farklı alanlarda yapılacak olan benzer nitelikteki çalışmalara öncü olmak ve bu konuda daha spesifik araştırmalara temel teşkil etmek hedeflenmiştir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, H.F., Mahrabi, A.S. & Raggad, B.G. (1998). Assessing The Perceptions Of Human Resource Managers Toward Nepotism. *International Journal Of Manpower*. (19) (8), 554-570.
- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases And Consequences. *Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, 126 (3), 269-292.
- Abubakar, A.M., Namin, B.H., Harazneh, I., Arasli, H. & Tunç, T. (2017). Does gender moderates the relationship between favoritism/nepotism, supervisor incivility, cynicism and workplace withdrawal: A neural network and SEM approach. *Tourism Management Perspectives*, 23, 129-139.
- Ağaoğlu, O.K. (1992). İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması. *Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Yayını*. 457, 110-121.
- Andersson, L.M. & Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *The Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Ashraf, J. (2017). Public sector appointments, political influence and performance: perceptions of the situation in Pakistan. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 39(3): 211-216.
- Asunakutlu, T. & Umut, A. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15 (2) 93-109.
- Bergström, O., Styhre, A. & Thilander, P. (2014). Paradoxifying organizational change: Cynicism and resistance in the Swedish Armed Forces. *Journal of Change Management*, 14(3), 384-404
- Bolat, T., Bolat, O.İ., Seymen, O. & Katı, Y. (2017). Otellerde nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kariyer düzleşmesinin aracılık etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.
- Boyalı, H. (2011). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Brown, M. & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Yayınları: Ankara.
- Ciulla, J. B. (2005). In praise of nepotism? *Business Ethics Quarterly*. 15(1): 153-160.
- Çetin, C. & Torun, Y. (2015). Örgütsel Sinizm. Tamer, İ. (Ed.). Örgüt Yönetimi ve Bir Derleme içinde (s. 35-48), İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Çotul, A. (2014). İşletme etiğinde sinizm ve işgören performansı arasındaki ilişki: İstanbul'da tekstil işletmelerinde çalışanlara yönelik bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341- 352.
- Demir, F. (2014). Kamu Yönetiminde Etik: Tartışma ve Birkaç Örnek. *İnsan&İnsan*, 1: 14-22.
- Eaton, J.A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Dissertation Of Master Of Arts, Faculty Of Graduate Studies, York University, Toronto.

- Elbaz, A.M., Haddoud, M.Y. & Shehawy, Y.M. (2018). Nepotism, employees' competencies and firm performance in the tourism sector: A dual multivariate and Qualitative Comparative. *Tourism Management*, 67: 3-16.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. & Reyhanoğlu, M. (2007). *Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi*. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya.
- Ford, R. & McLaughlin, F. (1985). Nepotism. *Personnel Journal*, 64(9), 57-61.
- Goldner, F.H., Ritti, R.R. & Ference, T.P. (1977). The production of cynical knowledge in organizations. *American Sociological Review*, 42(4), 539-551.
- Gül, N. (2016). Kayırmacılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: lise öğretmenleri üzerine bir alan araştırması. *Social Sciences Studies Journal*, 2(2); 22-31.
- Johnson, J.L. & O'leary-Kelly, A.M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal Of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Karademir, M. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kanter, D. L. & Mirvis, P. H. (1989) *The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion*. San Francisc: Jossey-Bass Publishers.
- Kiechel, W. (1984). How To Relate To Nepotism. *Fortune*, February, 143-144.
- KTB (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı). (2017). *Turizm Belgeli Tesisler*. <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR-9860/turizm-belgeli-tesisler.html>. E.T.: 05.08.2017.
- Liu, C., Eubanks, D.L. & Chater, N. (2015). The weakness of strong ties: Sampling bias, social ties, and nepotism in family business succession. *The Leadership Quarterly*, 26(3): 419-435.
- Mirvis, P.H. & Kanter, D.L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. & Kaplan, M. (2008). *İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm*. M. Özdevecioğlu, H. Karadal (ed.), *Örgütsel davranışta seçme konular organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar içinde*. Ankara, İlke Yayınevi.
- Özkanan, A. & Erdem, R. (2014). Yönetimde kayırmacı uygulamalar: Kavramsal çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 179-206.
- Özler, D.E., Atalay, C.G. & Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Pelit, E. & Aydoğan, N. (2011). *Otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm tutumları üzerine bir araştırma*. 12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı, Düzce (30 Kasım-4 Aralık), 286-302.
- Pugh, S.D., Skarlicki, D.P. & Passell, B.S. (2003). After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 201-212.
- Qian, Y. (2013). Beyond the BOHICA Syndrome: Social construction of employee cynicism toward organizational change. *Florida Communication Journal*, 41(2), 67- 79.
- Reichers, A., Wanous, J. & Austin, J. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Sivatte, I., Gordon, J.R., Rojo, P. & Ricardo, O. (2015). The impact of work-life culture on organizational productivity. *Personnel Review*, 44(6): 883 – 905.
- Şimşek, M.Ş. (2008). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Adım.

- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 238-305.
- Turhan, M. & Erol, Y.C. (2019). Öğretmen görüşlerine göre eğitim örgütlerinde kronizm, sessizlik ve sinizm arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, doi: 10.16986/HUJE.2019049147.
- UNDP. (2017). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı. 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri. <http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/post-2015/sdg-overview/goal-8.html>, sayfasından 03.09.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Üçok, D.I. (2012). Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısının tükenmişlik üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wanous, J.P., Reichers, A.E. & Austin, J.T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153.
- Yamane, T. (2001). *Temel Örnekleme Yöntemleri*. (1. Baskı). (Çev. A. Esin, M. A. Bakır, C. Aydın ve E. Gürbüzsel). Literatür Yayıncılık. İstanbul.
- Yavuz, E., Aksoy, M. & Yayla, Ö. (2014). Enhancing Employee Success in Organizations as a Process: Justice, Confidence and Commitment. *American International Journal of Contemporary Research*, (4), 87-98.
- Zhang, Y., Xu, S., Zhang, L. & Liu, S. (2018). How family support influences work cynicism and employee silence: The moderating role of gender. *Cornell Hospitality Quarterly*, 60(3): 249-261.