



Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma

A Research on Relationship Between Organizational Ethical Climate and Organizational Cynicism in Accommodation Establishments

Yaşar SARI¹

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Turizm Fakültesi
Eskişehir, Türkiye
ysari@ogu.edu.tr

Ali DOĞANTEKİN

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eskişehir, Türkiye
alidogantekin@gmail.com

Özet

Bu araştırmanın amacı; İstanbul ilindeki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarının algıladıkları örgütsel etik iklim ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemektir. İstanbul ilinin evren olarak seçilme nedeni; gelen turist sayısı, turistik yatak kapasitesi ve birden fazla turistik faaliyete ev sahipliği yapması bakımından Türkiye'nin önemli turizm destinasyonlarından biri olmasıdır. Anket tekniği ile söz konusu konaklama işletmelerinde aktif olarak çalışmakta olan 391 çalışandan elde edilen veriler güncel SPSS (Statistical Program For Social Sciences) paket programı ile analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Analizler sonucunda; örgütsel etik iklim ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca regresyon analizi sonucunda; örgütsel sinizmdeki değişimin yaklaşık %10'unun etik iklim tarafından açıklanabileceği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel etik iklim, Örgütsel sinizm, Konaklama işletmeleri

Abstract

The aim of this research is to determine between levels of perceived organizational ethical climate and organizational cynicism by employees of accommodation establishments with four and five stars in İstanbul. The reason why İstanbul is selected as the population of this research; in terms of touristic total bed amount and hosting multiple tourist activities is one of Turkey's most important tourism destinations. The data that was obtained from 391 employees of accommodation establishments with four and five stars in İstanbul were analyzed and interpreted by using SPSS (Statistical Program For Social Sciences). As a result of the analysis; a negative and statistically significant relationship between organizational cynicism and organizational ethical climate were found. In addition, according to the result of regression analysis; it was identified that approximately 10% of the variation in organizational cynicism can be explained by the ethical climate.

Keywords: Organizational ethical climate, Organizational cynicism, Accommodation establishments

¹Başlıca Yazar (Corresponding Author)

1. Giriş

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

Etik, birey davranışlarının nedenlerini araştırması dolayısıyla örgüt içerisindeki çalışanın davranışlarını anlama noktasında da önemlidir. Örgütsel etik, örgütün hem mali performansını ve halkın genel düşüncesini hem de çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkileyebilir (Çevirgen ve Üngüren, 2009, s. 274). Dolayısıyla etik konusu, işletmelerin yaşamlarını sürdürebilmesi ve devamlılığını sağlaması noktasında oldukça önemlidir. Ayrıca işletmenin en önemli paydaşı olan çalışanların, kendi örgütlerine yönelik olumsuz tutum ve davranışlarının azaltılması bağlamında da önemli bir rol üstlenebilir. Etik konusuna yönelik araştırmaların birçoğu gelişmiş ülkelerde yapılması nedeniyle elde edilen sonuçların gelişmekte olan ülkelere genelleştirilmesi yerinde olmayacaktır. Gelişmekte olan ülkeler, globalleşme yolunda olmaları nedeniyle bu ülkelerde etik konusunun ayrıca araştırılması daha doğru olacaktır. Yakın zamanda bu tür araştırmalar, nicelik olarak artmasına karşın, henüz yeterli seviyede olduğu söylenemez (Doğan ve Kılıç, 2014, s. 270).

Bilgiye erişmenin basitleştiği, teknolojide olağanüstü gelişmelerin meydana geldiği bir çevrede işletmeler, yoğun ve devamlı değişen bir rekabet ortamında faaliyetlerini sürdürmek durumundadırlar. İşletmelerin başarılarının devamlılığı ise kendilerini ötekilerden ayıran değerlerin farkına varmalarıyla mümkündür. Gerek bu değerin oluşmasını gerekse sürekliliğini sağlamak, çalışanları etik tutumlara yönelten etik bir ortamın oluşturulmasıyla gerçekleşebilir (Eren ve Hayatoğlu, 2011, s. 110). Bir hizmet sektörü olarak turizmin omurgasını oluşturan konaklama işletmelerinin yaşamlarını sürdürebilmelerinin ve işletme olarak büyüebilmelerinin arkasındaki esas kuvvetin insan unsuru olduğu söylenebilir. Ayrıca fiziksel unsurların rakip işletmeler tarafından kısa zamanda kopyalanabildiği iş çevresinde, işletmelerin süreklilik arz eden rekabet avantajı yakalaması, elinde bulundurduğu beşeri kaynağı etkin kullanabilmesine bağlıdır (Öğüt ve Kaplan, 2011, s. 192). Bu kapsamda bu araştırmanın, konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütlerine yönelik olumsuz tutumlarının en aza indirgenmesi adına faydalı öneriler sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca literatür taraması sonucunda etik iklim ile örgütsel sinizmi birlikte inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu noktada bu araştırmanın, literatürdeki bu boşluğun doldurulmasına katkı sunacağı öngörülmektedir. Söz konusu bilgiler ışığında araştırmanın ana amacı; konaklama işletmeleri çalışanları tarafından algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

2. Etik İklim Kavramı

İngilizce terimler olan “ethics” ve “morality” sırayla Yunanca ve Latince de aynı kelimelerin çevirileridir. Fakat her iki kelime İngilizceye kısmen farklı şekilde tercüme edilmektedir. “Ethics” kelimesi köken olarak Yunanca karakter anlamına gelen “ethikos” ve “ethos” kelimelerinden türetilmiştir. “Morality” ise Latince bir kelime olan ve karakter, gelenek ya da alışkanlık anlamına gelen kökü “mores” kelimesine

dayanan “moralitas” kelimesinden gelmektedir (Rhode 2006’dan aktaran Chandler 2009, s. 70). Etik, temelde birey eyleminin diğerleri üzerindeki etkisi ile ilgilidir (Zhu, May ve Avolio, 2004, s. 17). “Etik kavramı, “davranışları ve ahlaki yargıları yönlendiren kurallar, bireysel davranışlara yerleşen ahlaki prensipler ve standartlar sistemi olarak tanımlanabilir” (Kozak ve Nergiz 2009, s. 32). Örgütsel açıdan incelendiğinde ise etik, bir örgütteki insanların genellikle neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin kararları nasıl verdikleri ile ilgilidir (Victor ve Cullen, 1988, s. 102). Cullen, Victor ve Stephens (1989, s. 51) etik iklimi, etiği yönetme tarzı olarak ifade etmişler ve etik iklimin örgütsel kültürün bir bileşeni olduğunu vurgulamışlardır. Örgütün etik iklimi, ilk olarak hangi konuların örgüt üyeleri tarafından etik olarak düşünülmesini, ikinci olarak da örgüt üyelerinin bu konuları tartma, anlama ve çözümlenmelerinde kullandıkları kriterlerin belirlenmesi bağlamında yardımcı olmaktadır. Etik iklim, örgüt üyelerine sorunları değerlendirmede ve alternatifleri göz önünde bulundurmada yardımcı olurken, iş yerinde kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışların belirlenmesinde de örgüt üyelerine rehberlik etmektedir (Barnett ve Schubert, 2002, s. 281). Etik iklim, çalışanlara örgüt içindeki etiksel sorunların tespit edilmesinde yardımcı olmaktadır. Diğer bir deyişle etik iklim; çalışanların, şartları değerlendirme ve teşhis etmesinde algısal bir merceğ görevi üstlenmektedir (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003, s. 129). Algılanan etik iklim ise, örgüt üyelerine “Hangi konular etik içeriğe sahiptir?”, “Uygun karar kriterleri nelerdir?”, “Örgüt açısından doğru alternatif nedir?” ve “Ne yapmalıyım?” gibi soruların cevaplamasında yardımcı olur (Barnett ve Vaicys, 2000, s. 352).

2.1. Teorik Etik İklim Türleri

Tablo 1’de de görüldüğü gibi, etik iklimin iki boyutlu teorik tipolojisi bulunmaktadır. Birinci boyut, örgütsel karar vermede kullanılan etik kriterleri temsil etmektedir. İkinci boyut ise, etiksel kararlarda simge veya referans (referent) olarak kullanılan analiz odaklarını ifade etmektedir. Bu boyutlar iki boyutlu çapraz tabloda bir araya getirildiğinde, dokuz teorik etik iklim türü oluşmaktadır. Söz konusu etik iklim türlerinin altında yatan mantık aşağıda sunulmuştur (Victor ve Cullen, 1988, s. 104).

Tablo 1. Etik İklim Matrisi

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

Kaynak: Victor, Cullen 1988, s. 104

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

Egoist İklimler (Egoizm): Egoizm, öncelikle kişisel çıkarları maksimize etmeye dayanmaktadır. Karar alıcı, genellikle diğerlerinin ihtiyaçlarını ve çıkarlarını görmezden gelerek daha çok kendi ihtiyaçlarını tatmin edici alternatif sonuçlar peşinde koşmaktadır. Egoizm, kendi iyiliğini maksimum seviyeye çıkaracak davranışların seçileceğini varsaymaktadır (Rosen, 1978'den aktaran Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003, s. 130).

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

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

2.2. Uygulamalı Etik İklim Türleri

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

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

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

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

Etik iklimle ilgili alanyazın incelendiğinde; etik iklimin, üretkenlik karşıtı iş davranışları (Doğan ve Kılıç, 2014), dönüşümcü okul liderliği (Sağanak, 2010), iş tutumu ve iş performansı (Eren ve Hayatoğlu, 2011), işe yabancılaşma, örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyeti (Tuna ve Yeşiltaş, 2014), örgütsel güven ve bireysel performans (Büte, 2011), iş tatmini (Çevirgen ve Üngüren, 2009; Elçi ve Alpkın, 2009), örgütsel bağlılık (Akbaş, 2010; Ögüt ve Kaplan, 2011), iş yerindeki zorbalık davranışları (Bulutlar ve Öz, 2009), çalışanların iş tutum ve davranışları (DeConinck, 2010), yöneticilerin etik dışı uygulamaları ve iş davranışları (Suar ve Khuntia, 2004), iş

stresi, iş tutumları, işten ayrılma niyetleri ve iş performansları (Jaramillo, Mulki ve Solomon, 2006) ve çalışan sessizliğiyle (Wang ve Hsieh, 2013) birlikte ele alındığı grlmektedir.

3. Sinizm ve rgtsel Sinizm Kavramları

Tarihsel olarak bakıldığında sinizm bir düşünce okulu ve bir yaşam tarzı olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır. Alanyazında “sinizm” kavramının nereden geldiğine ilişkin tartışmalar grlmektedir. Bazı yazarlar; sinizmin, alışılmadık davranışlar sergilemede kpekse tarzda (a dog-like manner) tutumlarda bulunmaları ve görüşlerini “havlar” (barked) gibi ifade etmelerinden dolayı siniklerin sembolize edildiği Yunanca köpek anlamına gelen “kyon”dan geldiğini belirtmişlerdir. Diğerleri ise; sinizmin, ilk sinik okuluna sahip olan Atina (Athens) şehri yakınındaki Cynosarges'den geldiğini savunmuşlardır (Brandes, 1997, ss. 7-8). Günümüzde ise sinizm, 2500 yıl önce kullanılan sinizm kavramıyla tamamen aynı değildir. Antik sinikler, acımasız eleştiriciler olarak bilinirken günümüzdeki sinizm, doğal kötümserliği ve güvenmeme içgüdüsünü kapsamaktadır (Mantere ve Martinsuo, 2001, s. 5). Antik dönemdeki sinik birey izahı incelendiğinde bu kavramın olumlu bir anlam taşıdığı grlmektedir. Bu döneme göre sinik olan kişi; bilgilidir, erdemlidir ve belirli bir hayat felsefesine sahiptir. Günümüzdeki anlamıyla ise sinizm, insanların kötü olduğunu düşünmeleri, diğer bireylerin çıkarıcı olduğunu ve onların gvenilmeye layık olmadıkları fikrine sahip olmaktır (Gündüz, 2014, s. 53). Günümüzde yönetim alanyazınında en geniş anlamıyla sinizm, genel ve özel bir tutum olarak hayal kırıklığı ve hüsrana uğramanın yanı sıra bir kişiye, gruba, ideolojiye, toplumsal düzenlemelere (social convention) ya da bir kuruma yönelik olumsuz duygular olarak ifade edilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997, s. 450). Abraham (2000, s. 269) sinizmin duygusal bileşenlerinin, hor görme, kıızgınlık, ıştırıp ve utanma gibi güçlü olumsuz duyguları uyandırdığını belirtmiştir.

Örgütsel sinizmin kilit noktası, örgütün bütünlükten yoksun olduğu düşüncesidir (Naus, Iterson ve Roe, 2007, s. 689). Örgütsel sinizm, örgüt bütünlüğünün olmadığına dair inanç, örgüte yönelik olumsuz duygu ve örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranışlar eğilimi olmak üzere üç boyuttan oluşan çalışanın örgüte yönelik negatif tutumudur (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998, s. 345). Bu düşüncenin esası, hileye ve gizli güdülere dayanan eylemlere yol açarak, lider olmanın getirdiği kişisel çıkarları arttırmak için dürüstlük, adalet ve samimiyetin kurban edilmesidir (Abraham, 2000, s. 269). Neredeyse tüm örgütler, sinik tutumlar sergileyen çalışanlara sahiptir. Dolayısıyla çalışanın örgütsel sinizme ilişkin tepkilerini bilmek, çalışanın ve örgütün verimliliğini kavrayabilmek için gereklidir (James, 2005, s. 6).

3.1. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Beklenti Kuramı: Bireyin belirli bir şekilde hareket etme eğiliminin, gösterilen çaba sonucunda ki beklentiye ve elde edilecek olan sonucun çekiciliğine bağlı olduğunu savunmaktadır. Dolayısıyla bu kuram,  değişkeni kapsamaktadır (Robbins, 2002, s. 52);

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

Performans-dl İlişkisi: Birey, belirli bir düzeydeki performansı sonunda arzulanan sonucun elde edilmesine inanmaktadır.

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

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

Duygusal Olaylar Kuramı: Bu kuram, iş yerindeki duygusal deneyimlere, yapıya ve nedenlere odaklanmaktadır. Bu kurama göre; çalışanın iş yerindeki duygusal deneyimleri, çalışanın davranışlarını, tutumlarını ve yargılarını etkileyebilir (Weiss ve Cropanzano, 1996, ss. 10-11).

Atfetme Kuramı: Atfetme, kısaca insanların kendi davranışlarının ya da diğer insanların davranışlarının nedenini nasıl açıkladığı anlamına gelmektedir. Atfetme teorisi, kişisel sosyal algı ve kişiler arası davranışlarla ilgilidir. Atfetme kuramcıları, insanların rasyonel olduğunu ve kendi çevreleri ile ilgili nedensel yapıyı anlamak için motive olduklarını varsaymaktadırlar (Luthans, 2010, ss. 173-174).

Sosyal Güdülenme Kuramı: Bu kuram, Weiner (1985) tarafından ortaya konmuştur. Bu kuram; bir olay sonrası olayın sonucuna etki eden nedenlerin araştırıldığı ve sonrasında belirli nedensel boyutlar çerçevesinde değerlendirildiği varsayımına dayanmaktadır. Kişi kendi değerlendirmesine dayanarak gelecekteki benzer olaylar hakkında beklentiler geliştirilebilmekte ve olayın sorumlusunu yargılayabilmektedir. Bu beklenti ve sorumluluk ile ilgili yargılamalar, davranışları etkileyebilecek belirli duygulara neden olabilmektedir. Weiner'a göre gelecekteki olayları öngörmek ve nasıl davranılacağını belirlemek için nedensel yorumlar yapılabilir. Olaylar öngörülebilirse, kontrol edilebilir olmakta ve dolayısıyla amaçlara ulaşmak için nedensel yorumlar (atfetmeler) önemli olmaktadır (Fiske ve Taylor, 1991'den aktaran Eaton, 2000). Sosyal güdüleme kuramının, konum, istikrar ve kontrol edilebilirlik olmak üzere üç ortak özelliği vardır (Weiner, 1985, s. 548). Konum, olayların nedenlerinin içsel ya da dışsal faktörlere bağlılık durumları anlamına gelirken, kontrol edilebilirlik, olayın kişi kontrolü altında algılanıp algılanmaması durumudur. İstikrar ise, olayın ilerde tekrar meydana gelme olasılığıdır (Eaton, 2000, ss. 13-15).

Sosyal Değişim Kuramı: Araştırmacılar, sosyal değişimi birey ve örgüt arasındaki ilişkileri anlamak için teorik bir temel olarak kabul etmişlerdir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005, s. 776). Sosyal değişim, Blau (1964) tarafından bireylerin aslında diğer kişilerden beklediği kazanımlar ile güdülenmiş gönüllü eylemler olarak tanımlanmıştır (Balu, 1964'den aktaran Aryee, Budward ve Chen, 2002, s. 267). Örneğin; James (2005, s. 14) olumsuz tutumların, (örneğin sinizm gibi) düşük kaliteli sosyal değişim ilişkilerinin sonucu olduğunu belirtmiştir.

3.2. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

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

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

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

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

Diğer taraftan Reichers, Wanous ve Austin (1997, s. 48) sürekli olarak başarılı olamayan değişim programlarına dair geçmiş değişim hakkındaki bilgi yetersizliği ve sinizme yatkınlığın örgütsel sinizm oluşumuna neden olduğunu belirtmişlerdir. Andersson ve Bateman (1997, s. 449) ise; yüksek yönetici gelirin, kötü örgütsel performansın, derhal ve sert bir şekilde işten çıkarılmanın, beyaz yakalı çalışanlarda sinik fikirler oluşturduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel sinizm genel olarak bireyin kendi örgütüne karşı negatif tutumu olarak tanımlandığından içtenlik, hakkaniyet ve dürüstlük vb. temel çalışan beklentilerinin örgütçe sağlanamaması örgütsel sinizmin oluşmasına neden olduğu söylenebilir (Brandes, Dharwadkar ve Dean 1999'dan aktaran Efeoğlu ve İplik, 2011, s. 344).

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

4. Metodoloji

4.1. Araştırmanın Amacı

Alanyazında etik iklim, örgüt içi ilişkileri ve çalışan tutumlarını şekillendiren ana etkenlerden biri olarak değerlendirilmekte ve dolayısıyla örgütsel çıktılar üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir. Bu sebeple örgütsel etik iklim ve çalışan tutumları arasındaki ilişkileri anlamak önemli bir araştırma alanıdır (Elçi ve Alpkan, 2009). Bu noktadan hareketle bu araştırmanın ana amacı algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Örgütsel etik ikliminin alt boyutları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ise araştırmanın alt amacını oluşturmaktadır.

4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

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

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

4.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Etik iklimler, ahlaki davranış ve tutumlarla ilgili örgütsel değerleri, uygulamaları ve prosedürleri temsil etmektedir (Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003). DeConinck (2010) tarafından gerçekteştirilen çalışma etik iklimin, çok boyutlu bir yapı olduğunu ve çalışanların iş tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğunu kanıtlamaktadır. Örgüt içerisindeki etik iklim, birden fazla psikolojik temelli davranışın açıklayıcısı durumundadır (Tuna ve Yeşiltaş, 2014). Bununla birlikte Uçkun, Uçkun ve Latif (2004) etiğin konusunun insan tutum ve hareketlerinin asıl sebepleri ve bunlara dönük çalışmalardan oluştuğunu vurgularken, Kozak ve Nergiz (2009) etik kavramının kural ve politikalara dayalı tutumları açıkladığını ifade etmektedirler. Diğer taraftan örgütsel sinizm, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşan çalışanın örgüte yönelik negatif tutumu (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998) olarak ifade edilmektedir. Bu bilgilerden hareketle etik iklimin, çalışan tutum ve davranışlarını şekillendiren bir etken olması, dolayısıyla çalışanın örgüte karşı olumsuz tutumunu ifade eden örgütsel sinizmi de etkilemesi olasıdır.

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

bir yargıyı benimseyen çalışan gerek yöneticisine gerekse örgütüne karşı sinik davranış sergileyebilir.

Araştırma değişkenleri arasındaki olası ilişkiyi destekleyen bir başka nokta ise örgütsel sinizmin duygusal olaylar ve atfetme kuramlarıdır. Duygusal olaylar kuramına göre; çalışanın iş yerindeki duygusal deneyimleri, çalışanın davranışlarını, tutumlarını ve yargılarını etkilemektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996). Kişilerin daha önce yaşamış oldukları olumlu veya olumsuz olaylar, řu anki iş hayatında duygusal bir takım reaksiyonlara sebep olmaktadır (Özdevecioğlu, 2004, s. 184). Weiner (1985)'in modelinde olumsuz olaydan sorumlu tutulan örgüt algılamalarına dair atıflar, bireyin rgt suçlamasıyla sonuçlanabilmektedir. Bireyler, olumsuz olaylarda rgt sularlarsa örgüte karşı sinik davranışlarda bulunabileceklerdir (Weiner, 1985; Eaton, 2000). Dolayısıyla alışanların iş yerlerinde yaşadıkları olumsuz olaylar ve bu olumsuz olayların nedenini örgütlerinin etik prensiplere sahip olmamasına dayandıran çalışanlar, örgütlerine yönelik sinik davranışlarda bulunabilecekleri söylenebilir.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

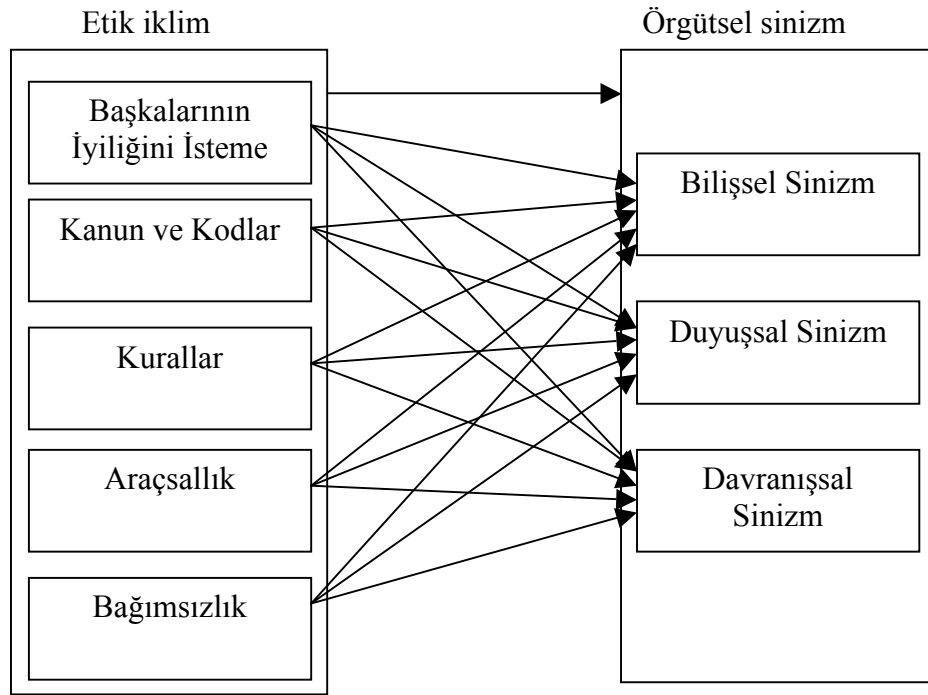
H_{1j}: Araçsallık boyutu ile duyuşsal boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

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

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

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

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



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

4.4. Veri Toplama Aracı

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

Anket formunun ikinci bölümünde, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu lek Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirlenmiştir ($\alpha=0,91$). Örgütsel sinizm leği, bilişsel (5 madde), duyuşsal (6 madde) ve davranışsal (3 madde) boyut olmak üzere üç boyuttan ve 14 maddeden oluşmaktadır. Bu iki likert tipi ölçeğin maddeleri 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum/Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Anketin nc bölümünde katılımcıların kişisel özelliklerine yönelik sorulara yer verilmiştir.

4.5. Verilerin Analizi

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

5. Bulgular

5.1. Güvenilirlik Analizleri ve Sonuçları

Tablo 2’de etik iklim ve örgütsel sinizm leklerinin güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Ölçeğin güvenilirliği 0,00-0,40 arası güvenilir değer, 0,40-0,60 arası düşük güvenirlikte, 0,60-0,80 arası oldukça güvenilir, 0,80-1,00 arası yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilmiştir (Kayış, 2010, s. 405). Bu bilgilere göre, çalışmada kullanılan etik iklim ve örgütsel sinizm leklerinin yüksek düzeyde güvenilir olduğu grlmektedir. Etik iklimin “Bağımsızlık Boyutu” içerisinde yer alan “Bu otelde çalışanların kendi kişisel ve ahlaki inançlarına uygun hareket etmeleri beklenir.” 23. madde söz konusu boyutun güvenilirlik düzeyini düşürdüğü gerekeşiyle çıkarılmıştır.

Tablo 2: Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirliklerine İlişkin Bulgular

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

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

5.2. Faktör Analizi ve Sonuçları

Faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör yapılarını bulmaya yönelik bir işlem olup bir veri toplama aracı olarak ölçeğin yapı geçerliliğini incelemeye sıklıkla kullanılan bir analizdir (Büyüköztürk, 2011, s. 123). Bu bilgi ışığında, aralarında düşük ilişkiye sahip çok sayıdaki değişkenin uygun sayıya düşürülmesi, ölçeğin yapı geçerliliğinin test edilmesi, gruplandırılması ve ana faktörlere dönüştürülmesi amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Tablo 3’de görüldüğü gibi etik iklime yönelik faktör analizi bulgularına göre KMO örneklem değerinin yeterli olduğu, Bartlett testi değerinin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür (KMO değeri: 0,873; Bartlett testi sonucu: $p < 0,05$). Bununla birlikte faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılmıştır. Faktör analizi sırasında 26 soruluk etik iklim ölçeğinde bulunan başkalarının iyiliğini isteme boyutunun “Bu otelde çalışanların daima müşteriler ve toplum için doğru olan şeyi yapması beklenir” (5. ifade), “Bu otelde en etkili olan yol, her zaman doğru olan yoldur” (6. ifade), “Bu otelde her bir çalışanın etkili bir şekilde çalışması beklenir” (7. ifade) maddelerinin ve araçsallık boyutu altındaki “Otel çalışanları, kendi çıkarlarını korumayı her şeyin üstünde tutarlar” (16. ifade), “Bu otelde çalışanlar, çoğunlukla kendileri için çalışırlar” (17. ifade) ve “Bu otelde kişisel etik değerlere yer yoktur” (18. ifade) maddelerinin faktör yüklerinin ölçekteki diğer alt boyutlar altında toplanması nedeniyle analiz esnasında çıkarılmıştır.

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

Toplam varyansın %33,78’i birinci boyut olan “Baskalarının İyiliğini İsteme”, %14,27’sini ikinci boyut olan “Kanunlar ve Kurallar”, %9,52’sini üçüncü boyut olan “Araçsallık” ve %6,05’ini ise dördüncü boyut olan “Bağımsızlık” ile açıklanmaktadır. Sosyal bilimlerde gerçekleştirilen analizlerde toplam varyans değerinin %40 ile %60

arasında değişen aralıklarda olmasının yeterli kabul edilebileceği belirtilmektedir (Tavşancıl, 2006, s. 48). Bu doğrultuda araştırmada açıklanan toplam varyans değeri %63,64 olup yeterli olduğu söylenbilir.

Tablo 3: Etik İklım Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Bulguları

ETİK İKLİM	Faktör Yükleri
<i>Başkalarının İyiliğini İsteme Boyutu</i>	
1. Çalıştığım otelin temel önceliği, çalışanların çıkarlarını en iyi şekilde korumaktır.	,793
2. Çalıştığım oteldeki herkesin bütün olarak çıkarlarını korumak, en önemli endişedir.	,840
3. Otel olarak temel endişemiz, diğer paydaşların çıkarlarını en iyi şekilde korumaktır.	,798
4. Bu otelde çalışanlar, birbirlerinin faydasını kollar.	,618
<i>Kanunlar ve Kurallar Boyutu</i>	
5. Bu otelde çalışanların her şeyden önce yasalara ve mesleki standartlara itaat etmesi beklenir.	,740
6. Bu otelde çalışanlar ne olursa olsun kanunlar veya mesleğin ahlaki kurallarını çok önemser.	,658
7. Bu otelde, çalışanların yasal ve mesleki standartları sıkı bir şekilde takip etmeleri beklenir.	,758
8. Bu oteldeki önceliklerden biri de, alınan bir kararın kuralları ihlal edip etmediğidir.	,680
9. Bu otelde kural ve prosedürlere uymak olduğua önemlidir	,843
10. Herkesin otel kurallarına ve prosedürlere uyması beklenir.	,818
11. Otelin başarılı çalışanları, kurallara göre hareket eder.	,760
12. Bu otelde çalışanlar sıkı bir şekilde işletme politikasına riayet ederler.	,699
<i>Araçsallık Boyutu</i>	
13. Sonuçlarına bakmaksızın, çalışanların otelin menfaatleri doğrultusunda her şeyi yapmaları beklenir.	,691
14. Çalışanlar her şeyden önce otelin kazancını ön planda tutarlar.	,678
15. İş, sadece otelin çıkarlarına zarar verdiği zaman standardın altında olduğu düşünülür.	,779
16. Bu otelde çalışanların temel sorumluluğu maliyetleri kontrol etmektir.	,693
<i>Bağımsızlık Boyutu</i>	
17. Bu oteldeki her bir çalışan kendileri açısından neyin doğru neyin yanlış olduğua kendileri karar verirler.	,648
18. Bu oteldeki en önemli şey, her bir çalışanın doğru ve yanlış konusunda kendine özgü duyguya sahip olmasıdır.	,822
19. Bu otelde çalışanlara kendi kişisel etik anlayışları yol gösterir.	,829
Faktör z değerleri (Eigenvalue)	6,419 2,713 1,810 1,151
Faktörlere ait açıklanan varyans değerleri (%)	33,782 14,279 9,529 6,056
Açıklanan toplam varyans değerleri (%)	63,645
KMO değerleri	,873
Bartlett Küresellik Testi Değerleri	3549,218

Tablo 4’de yer alan örgütsel sinizm ölçeğine yönelik faktör analizi bulguları görülmektedir. Söz konusu tablodaki KMO (0,908) değerine göre örneklem değerinin yeterli olduğu, Bartlett testi değerine ($p<0,05$)göre ise faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Bununla birlikte faktör analizi için temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılmıştır.

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

Tablo 4: Örgütsel Sinizm Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Bulguları

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

5.3. Normal Dağılım Testine İlişkin Bulgular

T-testi, varyans analizi gibi karşılaştırmalı testlerde verilerin normal dağılım göstermesi ön şartlardan biridir. Çarpıklık katsayısının (ÇK) "0" (sıfır) olması ortalamaya göre tam simetrik dağılımı ifade eder. Çarpıklık katsayısının +1 ile -1 arasında olması ise, puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2005). Yapılan analize göre etik iklim puanları çarpıklık katsayısı "-,258" iken örgütsel sinizm puanları katsayısı “,423” olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerlere göre, ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür.

5.4. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan 391 katılımcının kişisel özellikleri ile ilgili verilerin analizinde frekans ve yüzde dağılımlarından yararlanılmıştır. Söz konusu bulgular Tablo 5’de görülmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine Yönelik Bulgular

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

Tablo 5'deki değerler incelendiğinde araştırmaya katılanların %60,9'unu erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Bununla birlikte araştırmaya katılanların yaklaşık %95'inin 40 yaşın altında olduğu, sadece %5'inin 40 yaşın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu veriler; araştırma örneklemini oluşturan katılımcıların, genç ve orta yaşlı çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir. Ayrıca katılımcıların %40,4'ünün evli, %58,3'ünün bekâr ve %1,3'ünün ise dul olduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim durumları incelendiğinde %3,6'nın ilköğretim, %8,7'sinin ortaöğretim, %23'ünün lise, %61,4'ünün üniversite ve %3,3'ünün lisansüstü eğitimini tamamladıkları görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan çalışanların, büyük bir bölümünün üniversite mezunu olduğu belirlenmiştir. Bu durum, turizm sektöründe yer alan

konaklama işletmelerinde sunulan hizmet kalitesinin artması adına sevindiricidir. Diğer yandan araştırmaya katılanların %61,6'sının turizm eğitimi almış olduğunu belirtmiş olmalarından, turizm eğitimi almış bireylerin, sektörde aktif olarak yer alma oranlarının ciddi boyutta yükseldiği anlaşılmaktadır.

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

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

5.5. Değişkenler Arası Korelasyon Analizine Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde etik iklim ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin verilerin ortalamaları, standart hataları ve aralarındaki korelasyonlar incelenmiştir. Korelasyon analizi bulgularına yönelik sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, algılanan örgütsel etik iklim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir ($r=-0,316$; $p<0,01$). *Buna göre araştırmanın H_1 hipotezi desteklenmiştir.* Araştırmanın ikinci hipotezi olan başkalarının iyiliğini isteme boyutu ile bilişsel boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,422$; $p<0,01$). *Bu çerçevede H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir.* Benzer şekilde başkalarının iyiliğini isteme boyutu ile duyuşsal boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki var olduğu belirlenmiştir ($r=-0,445$; $p<0,01$). *Bu bilgiye göre araştırmanın H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.* Araştırmanın diğer bir hipotezi olan başkalarının iyiliğini isteme boyutu ile davranışsal boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir ($r=-0,303$; $p<0,01$). *Dolayısıyla araştırma çerçevesinde geliştirilen H_{1c} hipotezi desteklenmiştir.*

Araştırmada etik iklimin alt boyutu olan “Kanun ve Kodlar” boyutu ile “Kurallar” boyutunun tek boyut altında toplandığı faktör analiz sonucunda ifade edilmiş, bu iki boyutun birleşmesiyle oluşan boyut “Kanunlar ve Kurallar” boyutu olarak isimlendirilmiştir. Söz konusu bu alt boyutların birleşmesi sonucunda; kanunlar ve kurallar boyutu ile bilişsel boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,500$; $p<0,01$). Ayrıca; kanunlar ve kurallar boyutu ile duyuşsal boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,478$; $p<0,01$). Benzer şekilde araştırmanın diğer bir hipotezi olan kanunlar ve kurallar boyutu ile davranışsal boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir ($r=-0,245$; $p<0,01$). *Bu bilgilere göre; H_{1d} , H_{1e} , H_{1f} , H_{1g} , H_{1h} ve H_{1i} hipotezleri kabul edilmiştir.*

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, araçsallık boyutu ile bilişsel boyut arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir ($r=0,230$; $p<0,01$). Dolayısıyla H_{1i} hipotezi desteklenmiştir. Araçsallık boyutu ile duyuşsal boyut arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir ($r=0,239$; $p<0,01$). Buna göre geliştirilen H_{1j} hipotezi kabul edilmiştir. Araçsallık boyutu ile davranışsal boyut arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r=0,249$; $p<0,01$). Dolayısıyla H_{1k} hipotezi kabul edilmiştir. Bağımsızlık boyutu ile bilişsel boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilememiştir ($r=0,092$; $p>0,05$). Dolayısıyla araştırma çerçevesinde geliştirilen H_{1l} hipotezi reddedilmiştir. Ancak bağımsızlık boyutu ile duyuşsal boyut arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır ($r=0,167$; $p<0,01$). Bu bilgi kapsamında H_{1m} hipotezini desteklenmiştir. Son olarak bağımsızlık boyutu ile davranışsal boyut arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r=0,179$; $p<0,01$). Buna göre araştırmanın son hipotezi olan H_{1n} kabul edilmiştir.

Tablo 6: Ortalamalar, Standart Hatalar ve Korelasyon Değerleri

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

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

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır. (2-tailed)

5.6. Etik İklim ile Örgütsel Sinizm İlişisine Yönelik Regresyon Analizine Sonuçları

Konaklama işletmeleri çalışanlarının etik iklim algılamalarının, örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo-7: Etik İklim ile Örgütsel Sinizm İlişisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	β	Standart Hata	t Değeri	Sig.	Tolerans	VIF
Etik İklim	-0,316*	0,072	-6,561*	0,000	1,000	1,000
F				43,051		
Düzeltilmiş R ²				0,097		
R ²				0,100		
Std. Error of the Estimate				0,75002		
Anlamlılık Düzeyi				0,000		
Durbin-Watson				1,553		
Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm						
* p<0,01						

Regresyon analizinde etik iklim, bağımsız değişken olarak değerlendirildiğinde, söz konusu değişkenin ($\beta = -0,316$) örgütsel sinizmi negatif yönlü etkilediği görülmektedir (Düzeltilmiş $R^2 = 0,097$). Ayrıca regresyon sonuçları içerisinde Durbin-Watson testine yönelik değer verilmiştir. Söz konusu test sonucunda Durbin-Watson değeri 1,553 olarak hesaplanmıştır. Bu değerin 1,5 ile 2,5 arasında olması nedeniyle oluşturulan modelde otokorelasyon olmadığını söylemek mümkündür. Tablo 7'deki regresyon analizi bulguları göz önüne alındığında, bu araştırmada oluşturulan modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu söylenebilir (Düzeltilmiş $R^2 = 0,097$; $F = 43,051$; $p < 0,01$). Bu bilgilere göre; örgütsel sinizmdaki değişimin yaklaşık %10'unun bağımsız değişken olan etik iklim tarafından açıklanabileceği söylenebilir. Kısaca; regresyon analizi sonucunda örgütsel etik iklimin, örgütsel sinizmi negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Buna ek olarak; çalışanların örgütsel sinizm düzeylerindeki değişikliklerin %10'unun araştırmanın bağımsız değişkeni olan etik iklimle açıklanabileceği ifade edilebilir.

6. Sonuç ve Tartışma

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

Araştırma sonucunda; başkalarının iyiliğini isteme boyutu ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu bilgi ışığında; örgüt içerisindeki çalışanların, işe ve örgüte dair karar verme sürecinde takım arkadaşlarının refahını düşünmeleri ve onların iyiliklerini göz önünde bulundurmaları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm davranışlarını azaltabileceğini söylemek mümkündür. Bu noktadan hareketle; çalışanların birbirlerinin iyiliğini istemeleri grup içi ilişkilerin daha sağlıklı olmasını sağlayabileceği gibi takım çalışmasına olan yatkınlığıda artırabilir. Dolayısıyla örgüt içerisinde işlerin daha etkin yürütülmesi adına takım çalışmalarının yapılması daha da kolay hale gelebilir. Ayrıca çalışanların birbirlerinin çıkarlarını koruması durumunda gerek grup gerekse örgüt içi güvenin sağlanması açısından söz konusu iki değişken arasındaki ilişki düzeyinin ve yönünün bilinmesi önem arz etmektedir. Buna ek olarak Schwepker ve Hartline (2005, s. 307) etik kodları uygulamak ve etik kodların içselleştirilmesini arttıracak etik konular üzerinde tartışmak, çalışanların etik iklim algılarını artıracak, rol çatışmalarını azaltacak ve hizmet kalitesine olan bağlılığı artıracakını ifade etmektedir.

Ayrıca örgüt içinde etik konusuna gereken önemin verilmesi çalışanın örgütü benimsemesini ve örgüt dışındaki vasıflı çalışanların da örgüte katılımını kolaylaştırabilir. Alanyazında da ifade edildiği gibi örgütler, etik değerleri geliştirerek istihdam için olumlu bir dizi özel tutumlar geliştirebilirler. Çalışanlar paydaşlarını önemseyen bir örgüte daha bağlı olabilirler. Örgütler paydaşların refahını destekleyen ve kişi ile örgütsel değerler arasındaki uyumu arttıran etik uygulamalar üzerinde durarak çalışanların örgüte dair pozitif algılara sahip olmalarını sağlayabilirler (Valentine, Greller ve Richtermeyer, 2006, ss. 586-587). Dolayısıyla örgüte dair olumlu algıları sahip olan çalışan, daha iyi hizmet etmek adına elinden gelenin en iyisini yapmak için

çaba gösterebilir. Bu nedenle konaklama işletmeleri yöneticileri, örgüt içi ilişkilerin daha güçlü olması adına etik konusunda hizmet içi eğitimler verebilirler ve yazılı etik kodlar oluşturabilirler. Örgüt yönetimi tarafından oluşturulan bu yazılı kodlara itaat etmeyen çalışanların uyarılması, gerektiği takdirde ise ödül-ceza yöntemi uygulanması örgüt içerisinde istenen etik iklimin hakim kılınmasına yardımcı olabilir. Bununla birlikte yöneticiler, çalışanları hakkında verecekleri kararlarda oluşturulan etik kodları dikkate almaları gerekecektir.

Kanunlar ve kurallar boyutu ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Örgütünün kural ve etik kodlarını benimseyen bir çalışanın, söz konusu kural ve kodlara itaat etmesi beklenmektedir. Dolayısıyla çalışanın örgüt içerisinde var olan bu kural ve etik kodlar sayesinde örgütüne karşı sinik tutumlarda bulunmayacağı ifade edilebilir. Wimbush ve Shepard (1994)'ın da ifade ettiği gibi kurallar ikliminin ahlaki esası kurallara ve ilkelere sadakati gerektirir. Bu durumda kurallar çalışanın etiksel karar vermesinde bir rehber olarak hizmet etmektedir. Bu noktadan hareketle araştırmadan elde edilen bu sonuç normal bir durum olarak karşılanabilir. Ayrıca kanunlar ve kurallar ikliminin hâkim olduğu bir örgütte etik iklimin oluşturulması adına en büyük görev yöneticilere düşmektedir. Yöneticilerin örgüte dair kuralları oluştururken etik değerleri dikkate alması, örgütün kurallarını benimseyen çalışanın karşılaştığı ikilemlere getireceği çözümlerin de etik değerler çerçevesinde gerçekleşmesini sağlayabilir. Bununla birlikte Schminke, Ambrose ve Neubaum (2005) örgüt etik ikliminin şekillenmesinde liderin önemli bir rol oynadığını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla liderin ahlaki değerleri referans alması, çalışanlara örnek olacağından örgüt içerisinde etik iklimin oluşmasına zemin hazırlayabilir.

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

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

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

Tipolojinin bireysel ve ilkelilik boyutlarının keşiştiği nokta olan kişisel ahlak, bağımsızlık iklimini kapsayan yegâne bir yapıdır (Martin, Cullen, 2006). Bu tür iklimlerin hâkim olduğu örgütlerde, alınan kararların kaynağı bireysel ahlaki inanımlar ve prensiplerdir. Karar sürecinde dışsal faktörlerin etkisi oldukça düşüktür (Oğuzhan, 2015). Tüm bu bilgiler göz önüne alındığında, algılanan bağımsızlık iklim düzeyi ile duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olması oldukça doğal görülebilir. Çünkü ıalışan, örgütün sahip olduğu kuralların kendi hür iradesini kısıtladığını düşünebilir. Dolayısıyla örgütün sahip olduğu kural ve kodların sayıları ve sınırları ne kadar geniş olursa, ıalışan da kendi bağımsızlığının bir o kadar daraltıldığı fikrine kapılabilir.

Doğan ve Kılıı (2014) algılanan örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkileri ele aldıkları ıalışmalarında örgütsel etik iklim düzeyi ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında olumsuz bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bu araştırmada algılanan etik iklimin, örgütsel sinizmi olumsuz yönde etkilemesi bağlamında Doğan ve Kılıı (2014)'ın bu araştırmalarının sonuçları ile benzerlik gösterdiği söylenebilir.

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

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

Etik iklimin, örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sırasında etik iklim, bağımsız değişken olarak girildiğinde, söz konusu değişkenin örgütsel sinizmi negatif yönlü etkilediği görölmektedir. Bu bilgilere göre; örgütsel sinizmdeki değişimin yaklaşık %10'unun bağımsız değişken olan etik iklim tarafından açıklanabileceği söylenebilir.

Tablo 6'da değişkenlerin ortalama değerleri incelendiğinde, etik iklimin kanunlar ve kurallar boyutu ($\bar{X}=4,011$) ile başkalarının iyiliğini isteme boyutunun ($\bar{X}=3,558$) en yüksek ortalamalara sahip olduğu görölmektedir. Dolayısıyla katılımcıların, daha çok ilkelilik ve yardımseverlik iklim türlerini algıladıkları söylenebilir. Bununla birlikte örgütsel sinizme ait olan bilişsel boyutun ($\bar{X}=3,639$) en yüksek ortalama değere sahip

olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgi ışığında katılımcıların sinik tutum düzeylerinin daha çok dűřünsel seviyede olduğu ifade edilebilir.

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

Araştırma sonuçları çerçevesinde örgütsel etik iklimin, örgütsel sinizmi olumsuz yönde etkilediği ve etiğin çalışan davranışlarını yönlendirdiği görölmektedir. Dolayısıyla etik konusu sadece konaklama işletmeleri ile sınırlandırılmamalıdır. Turizm sektörü bir bütün olarak ele alınabilir ve sektörün ihtiyaçları doğrultusunda etik kodları içeren bir müfredat oluşturulabilir. Ayrıca turizm sektörüne kalifiye eleman yetiştirmekte olan eğitim kurumlarının ilgili bölümlerinde etik konusunu içeren derslerin verilmesi dűřünölmesi gereken diğer önemli bir noktadır. Bundan sonraki araştırmalar için; Türkiye'nin önemli turizm destinasyonları içerisinde yer alan Antalya, Muđla ve İzmir gibi illerdeki konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma gerçekleştirilebilir. Bu araştırma, sadece konaklama işletmeleri ile sınırlandırılmıştır. İleride yapılacak araştırmaların, turizm sektöründeki farklı işletmeler de yürütölmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, Vol: 126, No: 3, p. 269-292.
- Akbaş, T. T. (2010). "Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgöl Bir Araştırma", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 19, s. 121-137.
- Altaş, S. S. ve Kuzu, A. (2013). "Örgütsel Etik, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma", *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, s. 29-41.
- Andersson, L. M. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework", *Human Relations*, Vol: 49, No: 11, p. 1395-1418.
- Andersson, L. M.ve Bateman, T. S. (1997). "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol: 18, No: 5, p. 449-469.
- Aryee, S., Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. (2002). "Trust as A Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of A Social Exchange Model", *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 23, No: 3, p. 267-285.
- Barnett T. ve Schubert, E. (2002). "Perception of the Ethical Work Climate and Covenantal Relationships", *Journal of Business Ethics*, Vol: 36, No: 3, p. 279-290.

- Barnett, T. ve Vaicys, C. (2000). “The Moderating Effect of Individuals’ Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Jugments and Behavioral Intentions”, *Journal of Business Ethics*, Vol: 27, No: 4, p. 351-362.
- Brandes P., Castro, S. L., James, M. S. L., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., (2007). “The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff”, *Journal of Leadership Organizational Studies*, p. 1-15.
- Brandes, P. M. (1997). “Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences”, College of Business Administration at University of Oklahoma, (Basılmamış Doktora Tezi), Oklahoma.
- Büte, M. (2011). “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 25, No: 1, s. 171-192.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (5. Baskı)*, Canteğin Matbaası, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2011), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*, Pegem Akademi Yayınevi, Ankara.
- Byrne, Z. ve Hochwarter, W. A. (2008). “Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol: 23, No: 1, p. 54-72.
- Chandler, D. J. (2009). “The Perfect Storm of Leaders’ Unethical Behavior: A Conceptual Framework”, *International Journal of Leadership Studies*, Vol: 5, No: 1, p. 69-93.
- Coyle-Shapiro, J. A-M. ve Conway, N. (2005). “Exchange Relationships: An Examination of Psychological Contracts and Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol: 90, No: 4, p.774-781.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. ve Victor, B. (2003). “The Effect of the Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis”, *Journal of Business Ethics*, Vol: 46, No: 2, p. 127-141.
- Cullen, J. B., Victor, B.ve Stephens, C. (1989). “An Ethical Weather Report: Assessing the Organization’s Ethical Climate”, *Organizational Dynamics*, Vol: 18, No: 2, p. 50-62.
- Çevirgen, A. ve Üngüren, E. (2009). “Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi”, 10. Ulusal Turizm Kongresi, Mersin, Türkiye, s. 273-283.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998), “Organizational Cynicism”, *Academy of Management Review*, Vol: 23, No: 2, p. 341-352.
- DeConinck, J. B. (2010). “The Influence of Ethical Climate on Marketing Employees’ Job Attitudes and Behaviors”, *Journal of Business Research*, Vol: 63, No: 4, p. 384-391.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2014). “Algılanan Örgütsel Etik İklim ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:15, Sayı: 1, s. 269-292.

- Eaton, J. A. (2000). “A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism”, Graduate Program in Psychology, York University, (Basılmamış Doktora Tezi), Toronto.
- Efeoğlu, İ. E. ve İplik, E. (2011). “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 3, s. 343-360.
- Elçi, M. ve Alpkın, L. (2009). “The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction”, *Journal of Business Ethics*, Vol: 84, No: 3, p. 297-311.
- Erdost, E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya, Türkiye, s. 514-524.
- Eren, S. S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). “Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına Ve Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 14, s. 109- 128.
- Gündüz, Ş. (2014). “Ruhsal Liderlik İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Duygusal Zekânın Aracı Etkisi”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Basılmamış Doktora Tezi), İstanbul.
- İstanbul Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü, (Çevrimiçi), <http://www.istanbulkulturturizm.gov.tr/tr/turizmistatistik/2016y%C4%B1%C4%B1-turizm-istatistikleri>, 05.03.2016.
- James, M. S. L. (2005). “Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems”, The Florida State University College of Business, (Basılmamış Doktora Tezi), Tallahassee, Florida.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P. ve Solomon, P. (2006). “The Role of Ethical Climate on Salesperson’s Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention and Job Performance”, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol: 26, No: 3, p. 271-282.
- Johnson, J. L. ve O’leary-Kelly, A. M. (2003). “The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal”, *Organizational Behavior*, Vol: 24, No: 5, p. 627-647.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 27, Sayı: 27, s. 83-97.
- Kaplan, M. (2010). “Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, (Basılmamış Doktora Tezi), Konya.
- Karcıoğlu, M. S. ve Naktiyok, A. (2015). “Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma”, *Journal of Economics & Administrative Sciences/Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 1, s. 19-34.

- Kayış, A. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ed.: şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Khan, H. (2006). "Deterring Cynicism to Regain American Competitiveness." *Competition Forum*, Vol: 4, No: 1, p. 48-54.
- Kozak, M. A. ve Nergiz, H. G. (2009). *Turizmde Etik: Kavramlar, İlkeler, Standartlar*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Krejcie, R.V. ve Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." *Educational and Psychological Measurement*, p. 607-610.
- Luthans, F. (2010). "*Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*", McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Mantere, S. ve Martinsuo, M. (2001). "Adopting and Questioning Strategy: Exploring the Roles of Cynicism and Dissent", 17th EGOS-European Group For Organisation Studies Colloquium, Lyon, France. p. 1-25.
- Martin, K. D. ve Cullen, J. B. (2006). "Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta- Analytic Review", *Journal of Business Ethics*, Vol: 69, No: 2, p. 175-194.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). "An Integrative Model of Organizational Trust", *Academy of Management Review*, Vol: 20, No: 3, p. 709-734.
- Naus, F., Iterson, A. V. ve Roe, R. (2007). "Organizational Cynicism: Extending the Exit, Voice, Loyalty and Neglect Model of Employess' Responses to Adverse Conditions in the Workplace", *Human Relations*, Vol: 60, No: 5, p. 683-718.
- Oğuzhan, T.(2015). "Algılanan Etik İklim Boyutları, Lider Üye Etkileşimi ve Öz Kendilik Değerlendirmesinin İzlenim Yönetimi Taktikleri Kullanımı Üzerindeki Etkileri", Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, (Basılmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2011). "Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Algılamaları İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Kapadokya Örneği", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , Cilt: 30, Sayı: 1, s. 191-206.
- Özdevecioğlu, M. (2004). "Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerinin Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 59, Sayı: 3, s. 181-202.
- Özler, D. E. ve Atalay, C. G. (2011). "A Research to Determine the Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector", *Business and Management Review*, Vol: 1, No: 4, p. 26-38.
- Parboteeah, K. P. v.d. "National Culture and Ethical Climates: A Comparison of U.S. and Japanese Accounting Firms", *Management International Review*, (2005), Vol: 45, No: 4, p. 459-481.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, s. 145-172.

- Polatcan, M. ve Titrek, O. (2014). “The Relationship Between Leadership Behaviors of School Principals and Their Organizational Cynicism Attitudes”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, p. 1291 – 1303.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). “Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change”, *Academy of Management Executive*, Vol: 11, No: 1, p. 48-59.
- Robbins, S. P. *Essentials of Organizational Behavior*, Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey, 2002.
- Sağanak, M. (2010). “Dönüşümcü Okul Liderliği ile Etik İklim Arasındaki İlişki”, *Educational Sciences: Theory & Practice*, Cilt: 10, Sayı: 2, s. 1113-1152.
- Schminke, M., Ambrose, M. L. ve Neubaum, D. O. (2005). “The Effect of Leader Moral Development on Ethical Climate and Employee Attitudes”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol: 97, No: 2, p. 135-151.
- Schweper, C. H. ve Hartline, M. D. (2005). “Managing the Ethical Climate of Customer-Contact Service Employees”, *Journal of Service Research*, Vol: 7, No: 4, p. 377-397.
- Sims, R. L. ve Kroeck, K. G. (1994). “The Influence of Ethical Fit on Employee, Satisfaction, Commitment and Turnover”, *Journal of Business Ethics*, Vol: 13, No: 12, p. 939-947.
- Suar, D. ve Khuntia, R. (2004). “Does Ethical Climate Influence Unethical Practices and Work Behaviour”, *Journal of Human Values*, Vol: 10, No: 1, p. 11-21.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). “Etik İklim, İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 25, Sayı: 1, s. 105-117.
- Türkiye Otelciler Federasyonu (TÜROFED), (2010) “Turizm Raporu”, Sayı: 2, s. 1-31.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). “Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 2, s. 285-302.
- Uçkun, C. G., Uçkun, S. ve Latif, H. (2004). *Turizmde Etik*, Sakarya Kitabevi, İstanbul.
- Valentine, S., Greller, M. M. ve Richtermeyer, S. B. (2006). “Employee Jop Response As A Function of Ethical Context and Perceived Organization Support”, *Journal of Business Research*, Vol: 59, No: 5, p. 582-588.
- Victor, B. ve Cullen, J. B. (1988). “The Organizational Bases of Ethical Work Climate”, *Administrative Science Quarterly*, Vol: 33, No:1, p. 100-125.
- Wang, Y. ve Hsieh, H. (2013). “Organizational Ethical Climate, Perceived Organizational Support and Employee Silence: A Cross-Level Investigation”, *Human Relations*, Vol: 66, No: 6, p. 783-802.

- Weber, J. (1995). “Influences upon Organizational Ethical Subclimates: A Multi-departmental Analysis of a Single Firm”, *Organizational Science*, Vol: 6, No: 5, p. 509-523.
- Weber, J. ve Seger, J. E. (2002). “Influences upon Organizational Ethical Subclimates: A Replication Study of a Single Firm at Two Points in Time”, *Journal of Business Ethics*, Vol: 41, No: 1-2, p. 69-84.
- Weiner, B. (1985). “An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion”, *Psychological Review*, Vol: 92, No: 4, p. 548-573.
- Weiss, H. M. ve Cropanzano, R. (1996). “Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work”, *Research in Organizational Behavior*, Vol: 18, p. 1-74.
- Wimbush, J. C. ve Shepard, J. M. (1994). “Toward An Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence”, *Journal of Business Ethics*, Vol: 13, No: 8, p. 637-647.
- Zhu, W., May, D. R. ve Avolio, B. J. (2004). “The Impact of Ethical Leadership Behavior on Employee Outcomes: The Roles of Psychological Empowerment and Authenticity”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol: 11, No: 1, p. 16-26.

A Research on Relationship Between Organizational Ethical Climate and Organizational Cynicism in Accommodation Establishments

Yaşar SARI

Eskişehir Osmangazi University
Faculty of Tourism
Eskişehir, Turkey
ysari@ogu.edu.tr

Ali DOĞANTEKİN

Eskişehir Osmangazi University
Institute of Social Sciences
Eskişehir, Turkey
alidogantekin@gmail.com

Extensive Summary

1. Introduction

Ethic is important to investigate the causes of human behaviors and understand the behaviors of employees in the organization. Organizational ethic can have a positive effect on both financial performance and general opinion of the public, and the attitudes of employees (Çevirgen and Üngüren, 2009, p.274). Therefore, ethic is essential for businesses to maintain their lives and ensure their continuity. In addition, employees as the most important stakeholder of the businesses can play an important role in the context of reducing their negative attitudes and behaviors towards their organizations. Generalizing the results to the developing countries would not be proper, because studies on ethic are conducted mostly in developed countries. Investigating ethic in developing countries will be more suitable, because these are in the course of globalization. Although these kinds of studies have increased in number, they are still not sufficient (Doğan and Kılıç, 2014, p.270).

Organizations have to maintain their activities in an intense and changing competitive environment in which access to information become easier and extraordinary developments occur. Continuity of the success of businesses is possible when they are aware of the values that distinct them from others. Ensuring the development and continuity of these values can happen if an environment that directs employees towards ethical attitudes (Eren and Hayatoğlu, 2011, p.110). Human factor can be considered as the main force behind the hospitality businesses constituting the keystone of tourism as a service sector to continue their lives and grow as an organization. Corporates rely on effective use of human resource they are vested with to have the competitive advantage in an environment in which physical elements can be easily copied in a short time by competitor corporates (Ögüt and Kaplan, 2011, p.192). Main purpose of this study is to determine the relationship between levels of perceived organizational ethical climate and organizational cynicism by employees of accommodation establishments with four and five stars in İstanbul.

2. Method

A questionnaire was used as the data collection tool in this study. For measuring ethical climate, the scale developed by Victor and Cullen (1988) was used in this study. This scale was employed in Turkish by Kaplan (2010) before and it has been identified that the scale has highly reliable ($\alpha=0,81$). The scale developed by Brandes (1997) was

applied to determine levels of perceived organizational cynicism by employees. That scale was adapted into Turkish by Erdost, Karacaoğlu and Reyhanoğlu (2007) before and it has been determined that the scale has highly reliable ($\alpha=0,91$). The last part of the survey includes questions related to the personal characteristics of the participants. The questions in the first and second parts of the survey were organized as 5-point Likert-type “(5) Strongly agree, (4) Agree, (3) Neither agree Nor disagree, (2) Disagree and (1) Strongly disagree”

3. Findings

As can be seen in Table 1, there is a negative and statistically significant relationship between levels of perceived organizational ethical climate and organizational cynicism ($r=-0,316$; $p<0,01$). H_1 hypothesis is supported on the basis of the obtained data. Secondly, it is identified that there is a negative and statistically significant relationship between caring dimension and cognitive dimension ($r=-0,422$; $p<0,01$), affective dimension ($r=-0,445$; $p<0,01$) and behavioural dimension ($r=-0,303$; $p<0,01$). In light of this information, H_{1a} , H_{1b} and H_{1c} hypotheses are supported.

In this study, it can be seen that “law and code” and “rules”, which are sub-dimensions of ethical climate, grouped under a single dimension, therefore, those dimensions were named as “law and rules”. As a result of correlation analysis; it is found that there is a negative and statistically significant relationship between “law and rules” dimension and cognitive dimension ($r=-0,500$; $p<0,01$), affective dimension ($r=-0,478$; $p<0,01$) and behavioural dimension ($r=-0,245$; $p<0,01$). In light of this information, H_{1d} , H_{1e} , H_{1f} , H_{1g} , H_{1h} ve H_{1i} hypotheses are supported. According to the result of correlation analysis; there is a positive and statistically significant relationship between instrumental dimension and cognitive dimension ($r=0,230$; $p<0,01$), affective dimension ($r=0,239$; $p<0,01$) and behavioural dimension ($r=0,249$; $p<0,01$). According to the result obtained, H_{1j} , H_{1k} and H_{1l} hypotheses are supported.

Finally, it was determined that there is no statistically significant relationship between independence dimension and cognitive dimension ($r=0,092$; $p>0,05$). Therefore H_{1l} hypothesis is not supported. However, it can be seen that there is a positive and statistically significant relationship between independence dimension and affective dimension ($r=0,167$; $p<0,01$) and behavioral dimension ($r=0,179$; $p<0,01$). In light of this information, H_{1m} and H_{1n} hypotheses are supported.

Table 1: Means, Standard Errors and Correlation Values

Variables	Means	S.E.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Ethical Climate	3,641	,527	1								
2. Organizational Cynicism	2,418	,789	-,316**	1							
3. Caring	3,558	,846	,732**	-,473**	1						
4. Law and Rules	4,011	,716	,817**	-,507**	,570**	1					
5. Instrumental	3,263	,811	,466**	,279**	,007	,087	1				
6. Independence	3,266	,881	,510**	,167**	,249**	,090	,340	1			
7. Cognition	3,639	,951	-,330**	,846**	-,422**	-,500**	,230**	,092	1		
8. Affective	2,173	,870	,302**	,920**	-,445**	-,478**	,239**	,167**	,643**	1	
9. Behavioral	2,539	,987	-,115*	,748**	-,303**	-,245**	,249**	,179**	,417**	,636**	1

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

4. Result and Discussion

The aim of this research is to determine the relationship between levels of perceived organizational ethical climate and organizational cynicism by employees of accommodation establishments with four and five stars in İstanbul. As a result of correlation analysis; a negative and statistically significant relationship between organizational cynicism and organizational ethical climate were found. Therefore it can be said that as levels of perceived organizational ethical climate by employees increases, perceived organizational cynicism by employees may decrease. In addition, according to the result of regression analysis; it was identified that approximately 10% of the variation in organizational cynicism can be explained by the ethical climate.

The dimension of instrumental takes part in egoism category (Sims, Kroeck, 1994, pp. 941-942). Therefore employees want to maximize their interest in such a climate. Employees who prioritize their interest do not care the welfare of their teammates. It is known that the reasons underlying individual behavior and attitudes are investigated within the scope of the ethic. When it can be understood that the reasons that lead to negative behavior and attitudes, it can be found better and permanent solution on employees and organization. According to the results of this study, it can be seen that organizational ethical climate negatively affect organizational cynicism and also employees' behaviors and attitudes are steered by ethic.

The subject of this study was limited to accommodation establishments with four and five stars in İstanbul. However, the ethic issue should not be confined to accommodation establishments in the tourism sector. Tourism sector should be thought as a whole and developed a curriculum that includes ethical codes towards needs of the tourism sector. In addition, there is another important point to be considered in the relevant section of course including the ethical issues of educational institutions that train qualified personnel for the tourism sector. For the next research, the subject of this study can be applied to employees of accommodation establishments located in Antalya, Muğla ve İzmir, which are some of the most important tourism destinations in Turkey. It is possible to be carried out to employees of the other companies in the tourism sector as well.