



IJBEMP



International Journal of Business, Economics and Management Perspectives
Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi

ISSN: 2458-8997

Yıl: 1, Sayı: 5, Aralık 2016, s. 1-13

Doç. Dr. Nuran AKŞİT AŞIK
Balıkesir Üniversitesi Balıkesir Meslek Yüksekokulu
Turizm ve Otelcilik Programı

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖRGÜTSEL SİNİZMİ ETKİLER Mİ?

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖRGÜTSEL SİNİZMİ ETKİLER Mİ?

Öz

Bu araştırmanın amacı, otel çalışanlarının kişilik özelliklerinin örgütsel sinizm düzeylerine etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın evrenini, Alanya’da faaliyet gösteren otellerin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak için, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anket üç bölümde tasarlanmış olup, birinci bölümde demografik sorular, ikinci bölümde çalışanların kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Ölçeği, üçüncü bölümde ise çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes vd., (1998) tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm Ölçeği yer almaktadır.

Hazırlanan anket formu 313 çalışana uygulanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 15.0 programı kullanılmıştır. Çalışanların kişilik özelliklerini ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Pearson korelasyon katsayısı ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeylerini belirlemek amacıyla aşamalı doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonuçları, otel çalışanlarının kişilik özelliklerinde en yüksek ortalamanın sorumluluk, en düşük ortalamanın ise nörotiklik boyutunda oluştuğunu göstermektedir. Ayrıca, değişime açıklık, dışadönüklük, sorumluluk ve nörotiklik kişilik özelliklerinin örgütsel sinizmi pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Örgütsel sinizmi en fazla etkileyen kişilik özelliğinin ise değişime açıklık olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, otel çalışanlarının beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel sinizmi düşük düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Treyt, Örgütsel Sinizm, Otel İşletmeleri.

DOES PERSONALITY TRAITS AFFECT ORGANIZATIONAL CYNICISM?

Abstract

This study seeks to explore the effects of hotel employees’ personality traits to organizational cynicism. The population of the study is formed, hotel employees working in the hotel business in Alanya. Since the population is of accessible size, the full enumeration sample technique was used by accessing the whole population of the study. To collect data for the study, the survey technique was used. The questionnaire work was designed in three parts: the first part contains questions about demographic, the second part In order to measure the personality attributes of the participants, Five Factor Personality Scale developed by Benet-Martinez ve John (1998) and also in the third for the measurement of the organizational cynicism levels of the employees, the Organizational Cynicism Scale which was developed Brandes vd., (1998) was located.

The questionnaire form was administered to the 313 employees. SPSS 15.0 Statistical Program was used in data analysis. Pearson product-moment correlation coefficient was computed to determine the relationships between variables and stepwise regression analysis was conducted to determine to what extent independent variables predict dependent variables.

Results mirrored that the most rated personality trait was conscientiousness while neuroticism was the least. And also it was observed that openness to experience, extraversion, conscientiousness, neurotic personality were positive and statistically meaningful predictors of organizational cynicism. It has been determined that openness to experience has the most impact on overall organizational cynicism. Finally, it has been reached to the five factor personality traits of hotel employees’ has influenced on the organizational cynicism low level.

Keywords: Personality, Traits, Organizational Cynicism, Hotel Business.

1. GİRİŞ

Son yıllarda dünyada ve ülkemizde yaşanan teknolojik gelişmelere rağmen insan emeğinin çok yoğun kullanıldığı otel işletmelerinde, mal ve hizmet kalitesinin ve örgütsel başarının temel belirleyicisi çalışanlardır. Bu nedenle işgörenlerin çalıştıkları otel işletmesine yönelik tutum ve davranışları büyük önem taşımaktadır. Ancak özellikle yüksek sezondaki uzun ve yorucu çalışma saatleri, üretim

ve tüketimin eşzamanlı olması nedeniyle yaşanan stres, ücretlerin düşük ve adaletsiz olması ve ağır çalışma koşulları otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin, çalıştıkları işyerine yönelik negatif tutum geliştirmesine yol açmaktadır. Tüm bunlara yönetimden kaynaklanan hatalı ve başarısız uygulamalar da ilave edildiğinde çalışanlarda güvensizlik, tedirginlik, kuşku, hayal kırıklığı, hor görme, kınama gibi olumsuz duygu ve düşünceler ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm olarak adlandırılan bu durum son yıllarda örgütsel davranış alanında üzerinde en çok çalışılan alanlardan biri haline gelmiştir.

Çalışanların çalıştıkları işyerine karşı olumsuz duygulara sahip olmasının temelinde yatan birçok kişisel ve örgütsel faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden birinin de kişilik özellikleri olduğu düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar, çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel süreçlere yönelik tutum ve davranışları belirleyen unsurlardan biri olduğunu göstermektedir (Judge ve LePine, 2007: 332). Kişilik, çalışanların tüm davranışlarının temelini oluşturan, bireye özgü olan ve bireyleri birbirlerinden farklılaştıran özellikler toplamıdır. Dolayısıyla bireyin dış dünya ile olan ilişkisini nasıl ve ne şekilde kuracağını belirleyen önemli bir olgu olan kişilik, çalışanların iş arkadaşlarına ve işletmeye yönelik tutum ve davranışları için de belirleyici bir unsur olmaktadır.

Çalışanların işyerinde olumlu tutum ve davranış sergilemeleri, büyük ölçüde örgüt kültürünün ve uygulamaların bireyin kişilik yapısına uygun olmasına bağlıdır. Aksi takdirde, çalışanlar örgüte karşı olumsuz duygular beslemekte yani sinik davranışlar göstermektedir. Bu bağlamda, çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel sinizmin birbirlerini etkileyen faktörler olduğu, farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin de farklı olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle gerçekleştirilen çalışmanın temel amacı, kişilik özelliklerinin örgütsel sinizm düzeyini etkileyip etkilemediğinin ve hangi kişilik özelliklerinin örgütsel sinizm düzeyini daha fazla etkilediğinin araştırılmasıdır. Yapılan literatür taramasında çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel sinizme etkisini belirlemeye yönelik çok az çalışma olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle çalışmanın ilgili yazına katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Sinizm

Sinizm, bireyleri zor beğenen, memnuniyetsiz, menfaat düşkünü olarak nitelendiren ve dürüstlük, adalet ve samimiyet ilkelerinin kişisel menfaatlere kurban edildiğini savunan bir felsefe akımıdır (Erdost vd., 2007: 514; Efiltili vd., 2008: 280). Temelde bir birey, grup ya da kuruma yönelik güvensizlik şeklinde ortaya çıkan sinizm, umutsuzluk, hayal kırıklığı, küçümseme ve hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri içermektedir (Tükel Türk vd., 2009: 689; Özler vd., 2010: 49; Fındık ve Eryeşil, 2012: 1251).

Örgütsel sinizm ise bir kişinin çalıştığı örgüte ve onun prosedürlerine, süreçlerine ve yönetimine karşı geliştirdiği olumsuz tutum olarak tanımlanmaktadır (Brown ve Cregan, 2008: 667; Wilkerson vd., 2008: 2274). Çalışanın örgüte karşı kendini savunma tutumu olan örgütsel sinizm, öfke, hayal kırıklığı gibi birçok olumsuz duyguyu bünyesinde barındırmaktadır (Naus vd., 2007: 685). Yapılan araştırmalar, sinik çalışanların örgütlerine güvenmediğini ve kendilerinin örgüt tarafından sömürüldüğüne inandığını göstermektedir (Eaton, 2000: 1).

Örgütsel sinizm genel olarak üç boyutta ele alınmaktadır. İlk boyut, öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna, iyilik ve samimiyetten uzak olduğuna duyulan inançtır. Bu inancı taşıyan sinikler, adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliği nedeniyle, örgütlerinin kendilerine ihanet ettiklerini düşünürler. Örgütsel sinizmin ikinci boyutunu, çalışanların örgüte yönelik olarak geliştirdikleri, objektif bir yargı içermeyen güçlü duygusal tepkileri oluşturmaktadır. Çalışanların örgütlerini hatırladığında verdikleri bu duygusal tepkiler sıkıntı, tiksinti ve utanç şeklinde ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizmin son boyutunda ise bireyin duygu ve düşünceleri davranışa dönüşmekte, çalışanlar örgütle ilgili negatif tahminlerde bulunmakta, alay etmekte, eleştirmekte ve hakir görmektedir (Kutaniş ve Çetinel, 2010: 188).

Örgütsel sinizme yol açan pek çok faktör vardır. Bunlardan bazıları, yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşa, kararlar

katılma düzeyinin yetersizliği, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma olarak sıralanabilir.

2.2. Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Kişilik, bir insanın nesnel ve öznel yanlarıyla diğer insanlardan farklılaşan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tamamı olarak ifade edilebilir (Köknel, 1997: 19). Bireyin kendine has ve ayırt edici özelliklerini ortaya koyan kişilik, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 1991: 19). Bireylerin doğuştan getirmiş olduğu ve yaşadığı çevreden etkilenerek edinmiş olduğu kişisel özelliklerin farklı olması, benzer durumlara farklı tepkiler vermelerine yol açmaktadır. Bireylerin aynı olayları farklı algılamaları veya aynı sorun için farklı çözümler geliştirmesinin temel nedenlerinden birisi, sahip olduğu kişilik özellikleridir (Erkuş ve Tabak, 2009: 216). Bu nedenle kişilik bireye özgü duygu, düşünce ve davranışların örgütlenip bütünleşmesi şeklinde de tanımlanabilir (Yelboğa, 2006: 198; Zel, 2001: 412).

Bireyin kişilik özelliklerini incelemeye yönelik yapılan araştırmalar sonucunda, birçok farklı kişilik ölçeği geliştirilmiştir. Bunlardan biri de, son yıllarda kişilik araştırmalarında sıklıkla kullanılan ve Mc Crae ve Costa (2006) tarafından geliştirilen “Beş Faktör Kişilik Modeli”dir. Bu model bireyin kişilik özelliklerinin negatif ve pozitif yönlerini içeren beş temel boyutta ele almaktadır (Kılıç ve Bozkaya, 2014: 155; Özkalp ve Kirel, 2003: 47; İnanç ve Yerlikaya, 2011: 286; McCrae ve Costa, 2006). Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır:

Dışadönüklük: Dışadönük kişilik yapısına sahip bireyler sosyal, kolay iletişim kuran, özgüveni yüksek, konuşkan, iddialı ve girişken, aktif ve kararlıdırlar. İçedönük kişilik yapısına sahip olanlar ise sessiz, utangaç, tedbirli davranan ve tek başına olmaktan mutluluk duyan bireylerdir (Hellriegel ve Slocum, 2009: 48; Soysal, 2008: 10).

Uyumluluk (Yumuşak Başlılık, Geçimlilik): Uyumluluk, bir bireyin diğer insanlarla iyi ilişkiler içinde olma becerisidir. Uyumlu bireyler, işbirlikçi, nazik, anlayışlı, hoşgörülü, arkadaş canlısı ve diğer bireylerle ilişkilerinde iyi niyetlidirler. Uyumsuz ya da geçimsiz kişilik yapısına sahip olanlar ise kötümser, kaba, güvensiz, işbirliğine kapalı, intikamcı, merhametsiz, sinirli, çıkarıcı, başkalarına karşı düşmanca davranan, kayıtsız, bencil, ve başkalarına karşı kıskançlık duyguları besleyen bireylerdir (Hellriegel ve Slocum, 2009: 47; Basım vd., 2010: 543).

Sorumluluk (Öz disiplini): Sorumluluk, bir bireyin dikkat dağıtıcı faktörlere rağmen görevini sıkılmadan, sabırla ve titizlikle yapabilme yeteneğini ifade eder. Sorumluluk kişilik yapısına sahip bireyler, sorumluluğunun farkında olan, güvenilir, azimli, başarı odaklı, işlerini planlı ve dikkatli yapan, etik ilke ve değerlere belirgin bir biçimde bağlı olarak nitelendirilmektedir. Sorumsuz kişilik yapısına sahip olanlar ise dikkatsiz, plansız, disiplinsiz ve dağınıktırlar. (Bacanlı vd., 2009: 267; Burger, 2006; Somer vd., 2004: 47).

Nörotiklik: Nörotiklik diğer kişilik özelliklerinin aksine negatif bir kişilik yapısını ortaya koymakta ve duygusal dengesizlik olarak da adlandırılmaktadır. Nörotik kişilik özelliğine sahip bireyler kaygılı, depresif, sinirli, alıngan, duygusal, güvensiz ve değişken bir ruh haline sahiptirler. Duygusal olarak dengeli bir kişilik yapısına sahip olan bireyler ise tutarlı, dengeli, sakin, esnek ve başkalarıyla ilişkilerinde rahattırlar (Bruck ve Allen, 2003).

Değişime Açıklık: Bu boyut, bireylerin ne derece kültürlü, meraklı, orijinal fikirlere sahip, geniş düşünceli, zeki, sanatsal düşünen, hayal gücü kuvvetli ve entelektüel olduklarıyla ilgilidir. Yaratıcı ve geniş bir ilgi alanına sahip olan değişime açık bireyler için estetik duyarlılık, duygusal derinlik, merak ve farklılık ihtiyacı söz konusudur. Bu boyutun tam karşısı olan ve muhafazakar kişilik yapısına sahip bireyler ise değişime dirençli, yeni fikirlere kapalı ve dar görüşlüdürler (Hellriegel ve Slocum, 2009: 48; Zel, 2006: 26).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

İlişkisel tarama modeline dayalı olarak gerçekleştirilen araştırmada, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nörotiklik ve değişime açıklık kişilik özellikleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler

incelenmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkenini örgütsel sinizm, bağımsız değişkenlerini ise beş faktör kişilik özellikleri oluşturmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, konaklama işletmelerinde çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın temel amacı, konaklama işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel sinizm düzeyleri üzerine etkilerini belirlemektir. Ayrıca hangi kişilik özelliğinin örgütsel sinizm düzeyini daha çok etkilediğini tespit etmek araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmadan elde edilen sonuçların, konaklama işletmesi yöneticilerine, ilgili yazına ve bundan sonra yapılacak çalışmalara katkı sağlaması hedeflenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

3-14 Eylül 2016 tarihleri arasında yapılan araştırmanın evrenini Alanya'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Beş yıldızlı oteller genel olarak kurumsal bir yapıya sahip oldukları için daha sağlıklı verilerin toplanabileceği düşüncesiyle tercih edilmiştir. Evrenin tamamına ulaşmak zaman ve maliyet açısından mümkün olmadığı için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Otel yöneticileri ve insan kaynakları müdürlerinin bir kısmı ile yüz yüze görüşülmüş ve çalışan sayısı öğrenilmeye çalışılmıştır. Ancak yaşanan kriz nedeniyle personel çıkarmak zorunda kaldıklarını, bazılarının ücretsiz izin verdiklerini, bu nedenle tam olarak sayı veremeyeceklerini belirtmişlerdir. Durum böyle olunca örneklemin belirlenmesinde otellerin yatak sayısı baz alınmıştır. Yaklaşık 50.000 yatak sayısına sahip olan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan personel sayısı yatak başına 0,6 olarak kabul edilmiş ve evren 30 000 olarak hesaplanmıştır. Buna göre %95 güven düzeyi ve %5 güven aralığında örneklem sayısı 379 olarak hesaplanmıştır.

Otel yöneticileri bayram nedeniyle yaşanan yoğunluğu gerekçe göstererek, anketi yüz yüze uygulamamıza izin vermiştir. Bu nedenle eksik doldurma ya da bırakılan anketlerin doldurulmama ihtimalleri göz önünde bulundurularak, toplam 400 adet anket formu araştırma yapmamıza izin veren 13 otel işletmesine bırakılmış ve bir hafta sonra doldurulmuş olarak geri alınmıştır. Bir otel işletmesi bırakmış olduğumuz 50 soru formunu, yanlışlıkla otele anket bırakmış başka birisine teslim ettiğini belirtmiştir. Böylece doldurulmuş olarak teslim alınan toplam anket sayısı 350 olmuştur. Bu anketlerin ise 37 tanesinde özellikle örgütsel sinizm ölçeğinde araştırma sonucunu etkileyecek kadar boş bırakılan ifade olduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Geri kalan toplam 313 adet anket formunda yer alan veriler analize dahil edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma için gerekli veriler anket tekniği ile toplanmış olup, kullanılan soru formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik yedi soru yer almaktadır. İkinci bölümde çalışanların kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ) bulunmaktadır. 44 maddeden oluşan ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır. Üçüncü ve son bölümde, çalışanların örgütsel sinizm düzeyini ölçmek için Brandes vd., (1998) tarafından geliştirilen ve 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği Arabacı (2010), Kalağan ve Aksu (2010) tarafından yapılan çalışmalarda da kullanılmıştır. Soru formunda her iki ölçeğe ait önermeler boyutlara göre değil, karışık olarak düzenlenmiştir. Böylece daha sağlıklı ve doğru verilerin toplanması amaçlanmıştır.

Ölçekler 5'li Likert formatında düzenlenmiş ve katılımcıların ölçekteki ifadeleri, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen katılıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Puanların yüksek olması kişilik özelliğinin baskın ve sinizm düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Hazırlanan anket, örnekleme uygulanmadan önce bir otelde yüz yüze görüşme yöntemiyle 37 çalışana uygulanmıştır. Yapılan ön uygulama sonucunda, önermelerin yeterince açık ve anlaşılır olduğu, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Daha sonra hazırlanan anket formu örnekleme oluşturan çalışanlara uygulanmıştır.

3.4. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlikleri

Değişkenler arasındaki ilişki yapısını görmek için her iki ölçeğe de faktör analizi yapılmış ve faktör sayısının tespitinde öz değeri 1'den büyük olanlar tercih edilmiştir. Faktör yapısının incelenmesinde temel bileşenler analizi ve varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Yapılan faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Düzeyleri

	Cronbach Alfa	KMO değeri	A. Chi-Square	Açıklanan Varyans	Toplam	Sig.
Dışadönüklük	,71					
Uyumluluk	,69					
Sorumluluk	,65	0,71	3637,79	65,368		,000
Duygusal Dengesizlik	,63					
Değişime açıklık	,67					
Tüm Ölçek (Genel)	,78					
Örgütsel Sinizm	,74	0,84	2215,92	63,761		,000

Beş Faktör Kişilik ölçeğine faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğu test edilmiştir. Buna göre KMO değeri ve Bartlett Küresellik testi sonuçları $p < ,000$ düzeyinde anlamlıdır. Elde edilen sonuçlar 313 kişilik örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu, verilerin normal dağılıma sahip olduğunu, faktör analizine uygun olduğunu ve analize devam edilebileceğini göstermektedir. Toplam 44 maddeden oluşan ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin özdeğeri 1'den büyük beş faktör altında toplandığı görülmüş ve bu faktörler literatüre uygun olarak “dışadönüklük”, “uyumluluk”, “sorumluluk”, “nörotiklik” ve “değişime açıklık” olarak adlandırılmıştır.

Örgütsel sinizm ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,84, Bartlett's küresellik testi sonucu 2215,92 olarak hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan maddeler, üç faktör altında toplanmıştır. Bu üç faktörün toplam varyansı açıklama gücü %63,761'dir.

Beş faktör kişilik ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeklerinin her ikisinin de Cronbach Alpha değerlerinin 0,63'ün üzerinde olması sosyal bilimler açısından oldukça güvenilir ve kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2008: 405).

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada veri analizi SPSS 15.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde, frekans, yüzde, ortalama, faktör analizi, korelasyon analizi ve aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. İstatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan otel çalışanlarının demografik özelliklerine ait frekans ve yüzde dağılımı Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların % 50,5'i erkek, % 49,5'i kadındır. Yaş gruplarına göre dağılıma bakıldığında, genel olarak çalışanların genç olması dikkati çekmektedir. Zira katılımcıların % 80,9'unun 35 yaş altında olduğu görülmektedir. Çalışanların % 40,3'ü evli, %59,7'si bekadır. Ankete katılanların % 86,9'u alt kademe çalışanı, diğerleri orta ve üst kademe yönetici pozisyonunda bulunmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Değişkenler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	155	49,5
	Erkek	158	50,5
Yaş	18-24	90	28,8
	25-34	163	52,1
	35-44	35	11,2
	45-54	22	7,0
	55 ve üstü	3	1,0
Medeni Durum	Evli	126	40,3
	Bekar	187	59,7
Oteldeki Pozisyonu	Üst düzey yönetici	9	2,9
	Orta kademe yönetici	32	10,2
	Çalışan	272	86,9
Eğitim Durumu	İlköğretim	102	32,6
	Ortaöğretim	121	38,7
	Ön lisans	74	23,6
	Lisans	15	4,8
	Lisansüstü	1	,3
Çalıştığı bölüm	Servis	46	14,7
	Mutfak	42	13,4
	Önbüro	35	11,2
	Kat Hizmetleri	81	25,9
	Diğer	109	34,8
Çalışma Süresi	0-1 yıl	85	27,2
	2-5 yıl	156	49,8
	6-10 yıl	35	11,2
	11-15 yıl	17	5,4
	16-20 yıl	11	3,5
	21 yıl ve üzeri	9	2,9
TOPLAM		313	100

Katılımcıların % 32,6'sı ilköğretim mezunudur. Çalışanların yaklaşık % 67,4'ünün lise, ön-lisans, lisans ve lisansüstü düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Çalışanların kat (% 25,9), servis (% 14,7) ve mutfak (% 13,4) departmanlarında yoğunlaştığı görülmekte olup, bu durum otel işletmelerinin fonksiyonel yapısına uygun bir dağılım oluşturmaktadır. Diğer seçeneği muhasebe, güvenlik, teknisyen, bahçıvan, şoför, masör, SPA görevlisi vb. çalışanlardan oluşmaktadır (%34,8). Beş yıldan daha az süredir çalışanların oranının %76 olması, otel işletmelerinde işgücü devir hızının yüksek olduğunu göstermektedir.

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla ortalama ve standart sapma değerleri analiz edilmiştir. Çalışanların kişilik özellikleri ve örgütsel sinizm ortalamaları ve standart sapma değerleri Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Kişilik Özelliklerine Yönelik Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

Kişilik Özelliği	Ortalama	Standart Sapma
Sorumluluk	3,56	,78968
Dışadönüklük	3,50	,85442
Değişime açıklık	3,45	,67334
Uyumluluk	3,41	,83796
Nörotiklik	3,28	,91098
Örgütsel Sinizm	3,38	,52850

Otel çalışanlarının kişilik özellikleri içerisinde en yüksek ortalamanın ($\bar{x}= 3,56$) sorumluluk kişilik özelliğine ait olduğu görülmektedir. Sorumluluk boyutunu sırasıyla $\bar{x}= 3,50$ ile dışa dönüklük, $\bar{x}= 3,45$ ile değişime açıklık ve $\bar{x}= 3,41$ ile uyumluluk kişilik özellikleri izlemektedir. En düşük ortalama ise $\bar{x}= 3,28$ ortalamayla nörotik kişilik özelliğine aittir. Bu bulgulara dayanarak otel çalışanlarının düzenli ve başarı odaklı olduklarını, başkalarını düşündüklerini, dürüst ve güvenilir olduklarını, başkalarına hoşgörülü ve alçakgönüllü davrandıklarını, başkalarıyla uyumlu ve işbirliği içinde çalıştıklarını ve yeri geldiğinde fedakârlık yapmaktan kaçınmadıklarını söyleyebiliriz. Ancak nörotik kişilik özelliğinin ortalamasının üzerinde olması, çalışanların gergin, sinirli, depresif ve kırılğan olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
Sorumluluk (1)	1					
Dışadönüklük (2)	,330	1				
Değişime açıklık (3)	,433	,534	1			
Uyumluluk (4)	,300	,177	,438	1		
Nörotiklik (5)	,169	,247	,383	,553	1	
Örgütsel Sinizm (6)	,369	,439	,536	,316	,363	1

*Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 4'de görülmektedir. Buna göre değişime açıklık kişilik yapısı ile örgütsel sinizm düzeyi arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir korelasyon olduğu görülmektedir. Dışa dönüklük, sorumluluk, nörotiklik ve uyumluluk ile örgütsel sinizm düzeyi arasında ise orta düzeyde ve pozitif bir ilişki söz konusudur.

4.3. Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizleri

Çalışmada bağımsız değişkenlerin (kişilik özellikleri) bağımlı değişken (örgütsel sinizm) üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'de görülmektedir.

Tablo 5: Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine Etkisine İlişkin Doğrusal

Regresyon Analizi Sonuçları

	R	R ²	D. R ²	S.H.	B	β	t	p
(Sabit)					2,293		15,395	,000
Kişilik Özellikleri (Tüm ölçek)	,390	,152	,150	,48737	,316	,390	7,475	,000

Katılımcıların beş faktör kişilik özelliklerinin tamamının örgütsel sinizmi etkileme düzeyine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da görülmektedir. Buna göre, kişilik özellikleri ile örgütsel sinizm arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı (sig.=,000, p<,005) bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların kişilik yapısının örgütsel sinizmi etkileme düzeyinin %15,2 (R²=,152) olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sinizmi etkileyen kişilik özelliklerine ilişkin aşamalı regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da verilmektedir.

Tablo 6: Örgütsel Sinizmin Yordayıcılarına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Yordayıcılar	R	R ²	D. R ²	S.H.	B	β	t	p
	(Sabit)					1,467		9,669	,000
1	Değişime açıklık	,536	,287	,285	,44695	,239	,304	4,951	,000
2	Dışadönüklük	,565	,320	,315	,43730	,114	,185	3,362	,001
3	Sorumluluk	,580	,337	,330	,43254	,096	,144	2,788	,004
4	Nörotiklik	,602	,363	,355	,42459	,099	,170	3,026	,003
5	Uyumluluk	,602	,363	,353	,42525	,008	,012	,210	,834

Aşamalı regresyon analizi yaparken, beş aşamalı modele veri girişleri için Tablo 4'de yer alan Pearson korelasyonu sonuçlarından yararlanılmıştır. Veri girişi örgütsel sinizm ile korelasyonu en yüksek olandan, en düşük olana doğru yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, değişime açıklık, dışa dönüklük, sorumluluk ve nörotiklik ile örgütsel sinizm arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı (p<,005) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte uyumluluk ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (sig.= ,834 p>,001) belirlenmiştir.

Birinci modelde regresyon eşitliğine girilen değişime açıklık kişilik özelliğinin örgütsel sinizm varyansının %28,7'sini açıkladığı görülmüştür (R=,536 R²=,287). Bu sonuç, değişime açıklık kişilik özelliğinin örgütsel sinizm üzerinde en güçlü etkiye sahip bağımsız değişken olduğunu göstermektedir. Beta değerinin pozitif olması, değişime açıklık kişilik özelliği ile örgütsel sinizm arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ve değişime açıklık kişilik özelliği baskın çalışanların, örgütsel sinizm düzeyinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, değişime açık kişiliğe sahip olanların meraklı, ilgili, yeniliklere açık, bağımsız, yaratıcı olması ile açıklanabilir. Sahip oldukları bu özellikler nedeniyle kendilerini sürekli geliştiren ve özgüveni yüksek olan bu kişiler çalıştıkları hor görme, küçümseme, alay etme ve aşağılama davranışları gösterebilirler.

İkinci regresyon modelinde değişime açıklık değişkeninden sonra dışa dönüklük kişilik özelliği modele eklenmiş ve bu değişkenin modele eklenmesi ile örgütsel sinizm puanında açıklanan varyans %28,7'den %32'ye çıkmıştır (R=,565 R²=,320). Bu durum dışa dönüklük kişilik özelliğinin açıklanan varyansa yaklaşık %3,3'lük bir katkısı olduğunu göstermektedir. Dışa dönük kişilik yapısına sahip olanlar girişken, konuşkan, enerjik ve ön planda olmayı isteyen kişilerdir. Bu kişilerin çalıştığı otel işletmesinde iletişim ve beşeri ilişkileri karşılanamadığı takdirde, çalıştıkları örgüte karşı negatif tutum ve davranışlar geliştirmesi söz konusu olabilir.

Üçüncü aşamada sorumluluk kişilik özelliği modele eklenmiş ve örgütsel sinizm düzeyinde açıklanan varyans %32'den %33,7'ye çıkmıştır (R=,580 R²=,337). Başka bir ifade ile sorumluluk kişilik özelliği toplam varyansta %1,7'lik bir artış sağlamıştır. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip olanlar iş disiplini ve başarıya ihtiyacı yüksek, güvenilir, zeki, zor beğenen ve mükemmeliyetçi yapıları ile

tanınırlar. Bu kişilerin örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olması, çalıştıkları otel işletmesinde yaşadıkları düzensizlik ve aksaklıklardan kaynaklanabileceği gibi istedikleri başarı düzeyini yakalayamamış olmaları ile de açıklanabilir. Otel işletmelerinde yükselme olanaklarının sınırlı olması nedeniyle bu kişilerin istediği konuma gelememiş olmasının yarattığı hayal kırıklığı, örgüte karşı negatif bakış açısının gelişmesine neden olabilir.

Analize nörotiklik kişilik özelliğinin eklenmesiyle elde edilen dördüncü modelde, örgütsel sinizm düzeyinde açıklanan varyans %33,7'den %36,3'e çıkmıştır ($R=,602$ $R^2=,363$). Buna göre nörotiklik değişkeni açıklanan varyansa yaklaşık %2,6'lık bir katkı sağlamıştır. Nörotiklik kişilik özelliğine sahip olanlar kolay öfkelenen, kaygılı, umutsuz, stresli ve hatta depresif bir yapı ortaya koyarlar. Dolayısıyla sinik özellik göstermeye aday olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca otel işletmelerinin ağır çalışma koşulları da probleme eklendiğinde, bu kişilerin çalıştığı otel işletmesine karşı olumsuz duygular beslemesi ve örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olmasının normal olduğu söylenebilir. Daha önce yapılan bazı çalışmalar da örgütsel sinizmin aşırı şüphecilik, yüksek endişe, içedönüklük ve istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif bir ilişki içinde olduğu ifade edilmektedir (Özgener vd., 2008: 56).

Beşinci ve son aşamada ise modele uyumluluk değişkeni eklenmiştir. Uyumluluk kişilik özelliğinin açıklanan toplam varyansa bir etkisi olmamış ve %36,3 düzeyinde kalmıştır ($R=,602$ $R^2=,363$). Bu durum uyumluluk kişilik özelliğine sahip olanlar genel olarak iyimser bir bakış açısına sahip olan ve insanların dürüst, güvenilir ve saygın olduğuna inanan kişiler olmasıyla açıklanabilir. Bu kişilik yapısına sahip çalışanların sinik davranış göstermemelerinin nedeni, çalıştıkları otel işletmesine güven duymaları ve olumsuz tutum geliştirmemeleridir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada otel işletmelerinde çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin ortalamaya yakın olduğu tespit edilmiştir ($\bar{x}=3,28$). Çalışanların kişilik özelliklerine ilişkin analiz sonuçlarına göre çalışanların baskın kişilik özellikleri sırasıyla; sorumluluk, dışa dönüklük, değişime açıklık, uyumluluk ve nörotiklik olmuştur. Çalışanların kişilik özelliği ortalamalarını genel olarak değerlendirdiğimizde, çalışanların kişilik yapılarının sektörün yapı ve faaliyetlerine uygun olduğu görülmektedir.

Çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel sinizm düzeyi ile değişime açıklık kişilik özelliği arasında pozitif ve orta düzeyde bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir ($r=,536$). Sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve nörotiklik kişilik özellikleri ile örgütsel sinizm arasında ise pozitif ve zayıf bir korelasyon olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada, çalışanların örgütsel sinizm düzeyini en çok etkileyen kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla yapılan aşamalı regresyon analizi sonuçlarına göre, değişime açıklık, dışa dönüklük, sorumluluk ve nörotiklik ile örgütsel sinizm arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte uyumluluk kişilik özelliği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, örgütsel sinizmi en çok etkileyen kişilik özelliğinin değişime açıklık olduğu tespit edilmiştir ($R^2=287$). Bu kişilik yapısına sahip bireyler hayal gücü yüksek, yaratıcı, orijinal, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen bir yapıya sahiptirler. Ancak otel işletmelerinde yapılan işlerin standart olması, dakiklik gerektirmesi çalışanların esnek ve bağımsız davranmasını, kendi fikirlerini uygulayabilecekleri ve farklılık oluşturabilecekleri bir ortam yaratmasını engellemektedir. Dolayısıyla değişime açıklık kişilik özelliği baskın olan çalışanların, bağımsız olabilecekleri ve esnek çalışabilecekleri pozisyonlarda görevlendirilmeleri örgütsel sinizm düzeyini azaltabilir. Dışa dönüklük, sorumluluk ve nörotiklik kişilik özelliklerinin örgütsel sinizmi etkileme düzeyini belirlemek için oluşturulan diğer modellerde, kişilik özelliklerinin toplam varyansa katkısı dışa dönüklük için %3,3, sorumluluk için %1,7 ve nörotiklik için %2,6 olmuştur. Uyumluluk kişilik özelliğinin ise toplam varyansı etkilemediği tespit edilmiştir.

Kişilik özelliklerinin yordayıcı değişken olarak uygulandığı çoklu regresyon analizi sonucunda, kişilik özelliklerinin tamamının örgütsel sinizmi % 15,2 oranında etkilediği görülmüştür. Buna göre çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde kişilik özelliklerinin etkisinin oldukça düşük olduğunu söylemek mümkündür. Daha önce yapılan bazı çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiş ve çalışanların kişilik yapısının örgütsel sinizm üzerinde etkisinin fazla olmadığı belirlenmiştir (Cartwright ve Holmes, 2006; Eaton, 2000). Araştırma sonuçları bu noktada daha önce yapılan çalışmalarla örtüşmektedir.

Araştırma sonuçları örgütsel sinizmin çalışanların kişilik özelliklerinden ziyade örgütsel ya da yönetsel sorunlardan kaynaklandığını göstermektedir. Dolayısıyla örgütsel sinizmin çalışanların iş ortamında karşılaştıkları olumsuzluklara karşı kendilerini savunmak için geliştirdikleri bir tutum olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizm çalışanlara zarar verdiği kadar, örgüte de zarar veren bir tutumdur. Bu nedenle yöneticilerin, süreç ve uygulamalarını adil, açık, dürüst bir şekilde yürütmeleri ve örgütte ortaya çıkan sinik tutumların azaltılmasına yönelik politika ve uygulamalar geliştirmeleri gerekmektedir. Ayrıca örgütsel sinizmin ortaya çıkmasını ya da yüksek seviyelere ulaşmasını engellemek için modern yönetim ilkelerine uygun davranılması, iş yoğunluğu ve gittikçe artan sorumlulukları nedeniyle iş ve özel yaşam dengesini sağlamakta zorlanan çalışanlara yönelik örgütsel destek programlarının düzenlenmesi yararlı olacaktır.

Araştırmanın en önemli kısıtlarından biri yalnızca Türk çalışanlara yönelik yapılmış olmasıdır. Bu bağlamda, bundan sonra yapılacak çalışmalar için, otel işletmelerinde çalışan yabancı uyruklu işgörenlerin de araştırmaya dahil edilmesi ve karşılaştırmalı analizlerin yapılması önerilebilir. Yazında birçok kişilik ölçeği bulunmasına rağmen, çalışanların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla yalnız beş faktör kişilik modelinin kullanılmış olması araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Kişilik yapısının örgütsel sinizm üzerine etkileri konusunda daha sonra yapılacak çalışmalarda diğer kişilik ölçeklerinden yararlanılması halinde, ilgili yazına daha fazla katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences: Generic, Social, and General. *Psychology Monographs*, 126(3): 269-292.
- Bacanlı, H., İlhan, T. ve Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (2): 261-279.
- Basım, H. N., Tabak, A., Tatar, İ. ve Çetin, F. (2010). İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 10 (2): 539-557.
- Brown, M. ve Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement, *Human Resource Management*, 47(4): 667-686.
- Bruck, C. S. ve Allen, T. D. (2003). The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior. And Work- Family Conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 63: 457-472.
- Burger, J. M. (2006). Kişilik (çev. İ. D. Erguvan Sarıoğlu). İstanbul: Kaknüs Yayınevi.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, 16: 199-208.
- Cüceloğlu, D. (1991). İnsan ve Davranış Psikolojisinin Temel Kavramları. Ankara: Remzi Kitabevi.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23 (2): 341-352.
- Eaton, J. A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. Dissertation Of Master Of Arts. Faculty of Graduate Studies Toronto: York University.

- Efiliti, S., Gönen, Y. Ö. ve Ünal Ö, F. (2008). *Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması*, 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi: 279-290.
- Erdost, H. E., Karacaoglu, K. ve Reyhanoglu, M. (2007). *Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi*.15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı: 514- 524.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tazlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 23 (2): 213-242.
- Fındık, M. ve Eryeşil K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *International Iron ve Steel Symposium*, 2-4 Nisan, Karabük/Türkiye.
- Hellriegel, D. ve Slocum, J. W. (2009). *Organizational Behaviour*, 12nd Edition,. Mason, OH: South-Western Centrage Learning.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2011). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Judge, T.A. ve Lepine, J.A., (2007). *Research Companion To The Dysfunctional Workplace Management Challenges and Symptoms*, Janice Langan-Fox, Cary L. Cooper ve Richard J. Klimoski (Eds.), UK: Edward Elgar Publishing.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Ankara: Asil Yayın.
- Kılıç, R. ve Bozkaya, E. (2014). Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2014/2. Sayı:20: 153-178.
- Köknel, Ö. (1997). *İnsanı Anlamak*, İstanbul: Altın Yayıncılık.
- Kutaniş, R. Ö. ve E. Çetinel, (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? *Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE. Dergisi*. 12 (2): 186-195.
- Naus, F., Iterson, A. V. ve Roe, R. (2007). Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty, And Neglect Model Of Employees' Responses To Adverse Conditions in The Workplace, *Human Relations*, 60 (5): 683-718.
- Mccrae, R. R. ve Costa, P. T. (2006). *Personality in Adulthood, A Five-Factor Theory Perspective*. Second Edition. New York: Guilford Press.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2003). *Örgütsel Davranış Ders Kitabı*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- 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*. 1 (4): 26-38.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2004). Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKKE). İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları. Yayın No: 128: 45-66.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması, *Çimento İşverenler Dergisi*, 22 (1): 4-18.
- Sümer, N. ve Sümer, H. C. (2005). Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği (Yayınlanmamış çalışma).
- Tükel Türk, Ş. A., Perçin, N. ve Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir, 686- 690.

- Wilkerson, J.M., Evans, W.R. ve Davis, W.D. (2008). A Test Of Coworkers' Influence On Organizational Cynicism, Badmouthing, And Organizational Citizenship Behavior, *Journal Of Applied Social Psychology*. 38: 2273-2292.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8 (2): 196-211.
- Zel U. (2001). Yönetimde Kişilik Ve Kişilik Özellikleri, Yönetim ve Organizasyon (İçinde), Ed. S. Güney, Ankara: Nobel Yayınları.
- Zel, U. (2006). Kişilik ve Liderlik, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.