



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
ÖRGÜTSEL ENTROPİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNE
ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mücahit AKÇELİK

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet MUMCU

TOKAT-2024

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Dr. Öğr. Üyesi Ahmet MUMCU danışmanlığında hazırlamış olduğum **“Örgütsel Entropinin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi ”** adlı Yüksek Lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

/ / 2024

Mücahit AKÇELİK

JÜRİ KABUL VE ONAY

TEŞEKKÜR

Bu çalışmayı yaptığım süre boyunca ilgi, alakası ve desteğini hiç esirgemeyen saygıdeğer danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ahmet MUMCU'ya şükranlarımı sunarım. Yüksek lisans eğitimim boyunca yardımını esirgemeyen tüm akademisyen hocalarıma, çalışmamda faydalandığım araştırma ve eser sahiplerine teşekkür ederim.

Son olarak akademik gelişimim adına yoğun çalışmalarım sırasında ortaya koyduğu sabır ve hayatımın her alanında bana verdiği destekten dolayı eşim Tuğba AKÇELİK'e, sürekli çalışmama izin verdiği için oğlum Mehmet Taha ve Kızım Hafsa Asel'e, benim bugünlere gelmemde emeği olan değerli büyüklerim Annem ve Babama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

ÖRGÜTSEL ENTROPİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM ÜZERİNE ETKİSİ

Akçelik, Mücahit

Yüksek Lisans, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet MUMCU

Nisan 2024, xii + 104 sayfa

Bu çalışmanın amacı örgütsel entropinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini tespit etmektir. Çalışmanın örneklemini, Malatya'da tekstil ve konfeksiyon sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde yer alan toplam 300 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma, ilişkisel bir model kullanılarak örgütsel entropi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi analiz etmektedir. Araştırma sonucu elde edilen verilerin analizi, SPSS 25.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Sinizm ölçümü için Brandes, Dharwadker ve Dean (1999) tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca, çalışanların örgütsel entropi algısını ölçmek için Çavuş ve Develi (2021) tarafından geliştirilen Entropik Örgüt İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre ilişkisel ve süreçsel entropinin, bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm üzerinde pozitif yönde anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Yapılan fark analizleri neticesinde çalışanların ilişkisel ve süreçsel entropi algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ayrıca çalışanların bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm algıları eğitim durumu ve çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Cinsiyet, medeni durum ve kurum pozisyonu göre tüm örgütsel değişkenler düzeyinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Araştırma sonuçları neticesinde uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Entropi, Örgütsel Entropi, Örgütsel Sinizm

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL ENTROPY ON ORGANIZATIONAL CYNICISM

Akçelik, Mücahit

Master's Thesis Degree, Department of Management and Organization

Advisor: Dr. Ahmet MUMCU

April 2024, xii + 104 pages

This study aims to determine the effect of organizational entropy on organizational cynicism. The study sample consists of 300 employees working in businesses operating in the textile and apparel sector in Malatya. Using a relational model, the research analyzes the relationship between organizational entropy and organizational cynicism. The analysis of the data obtained from the study was carried out using the SPSS 25.0 package program. Organizational Cynicism Scale developed by Brandes, Dharwadker, and Dean (1999) was used to measure cynicism. Additionally, the Entropic Organizational Climate Scale developed by Çavuş ve Develi (2021) was used to measure employees' perception of organizational entropy. According to the research findings, relational and processual entropy positively and significantly affected cognitive, emotional, and behavioral cynicism. As a result of the difference analysis, employees' relational and processual entropy perceptions show a significant difference according to the age variable. In addition, employees' perceptions of cognitive, emotional, and behavioral cynicism differed significantly according to their educational level and working period. No significant differences could be detected at the level of all organizational variables according to gender, marital status, and institutional position. As a result of the research results, various suggestions have been presented for practitioners and researchers.

Keywords: Entropy, Organizational Entropy, Organizational Cynicism

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME.....	ii
JÜRİ KABUL VE ONAY	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.1. ENTROPİ VE TEMEL KAVRAMLARI	4
1.1.1. Entropi Kavramı	4
1.1.2. Örgütsel Entropi	5
1.1.3. Örgüt Teorisinde Entropi Kavramı.....	6
1.1.4. Sosyal Bilimlerde Entropi	7
1.1.5. Organizasyonel Sistem Entropisi	9
1.2. ENTROPİK ÖRGÜT İKLİMİ VE ORGANİZASYONEL DENGİ.....	10
1.2.1. Örgüt İklimi	10
1.2.2. Örgüt İkliminin Öncülleri.....	12
1.2.3. Entropi ve Organizasyonel Denge.....	14
1.2.4. Entropik Örgüt İklimi	14
1.2.5. Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü İlişkisi.....	16
1.2.6. Araştırmacıların Örgüt İklimi Boyutlandırmaları	17
1.3. ÖRGÜTLERDE ENTROPİYE NEDEN OLAN ETKENLER.....	19
1.3.1. Yetersiz İletişim.....	19
1.3.2. Liderlik Sorunları	20
1.3.3. Belirsizlik ve Değişim	21
1.3.4. Etkin Olmayan Yönetim.....	22
1.3.5. İşletme İçinden Kaynaklı Faktörler	23

1.3.6. Çatışma ve Rekabet	24
1.3.7. Değişime Karşı Direnç	25
1.3.8. Çalışan Memnuniyetsizliği	26
1.4. ENTROPİNİN BİREYSEL SONUÇLARI.....	26
1.5. ENTROPİNİN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI	27
1.6. SİNİZM VE TEMEL KAVRAMLARI	28
1.7. SİNİZM TÜRLERİ	30
1.8. ÖRGÜTSEL SİNİZM	32
1.8.1. Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Belirtileri	32
1.8.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	33
1.9. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖNCÜLLERİ	35
1.9.1. Psikolojik Sözleşme İhlali	35
1.9.2. Örgütsel Adalet Algısı	36
1.9.3. Bireysel Rol Çatışması	36
1.9.4. Organizasyonel Politika Algısı.....	37
1.9.5. Personel Beklentisi	37
1.10. ÖRGÜT SİNİZMİN ARDILLARI	38
1.10.1. İşe Adanmışlığa Etkisi.....	38
1.10.2. Örgütsel Muhalefet.....	39
1.10.3. Örgütsel Politika Algısı	39
1.10.4. Örgütsel Kimlik	40
1.11. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İLE SİNİZM İLİŞKİSİ	41
1.11.1. Yaş İle Sinizm Arasındaki İlişki.....	41
1.11.2. Cinsiyet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki.....	42
1.11.3. Medeni Durum İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki	43
1.11.4. Mesleki Kıdem İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki	43
1.11.5. Eğitim Durumu İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki.....	44
1.12. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖNLENMESİ.....	45
1.13. ÖRGÜTSEL ENTROPİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇÜM ARAÇLARI	46
1.14. KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİ	48
İKİNCİ BÖLÜM.....	50
2. YÖNTEM VE BULGULAR	50
2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	50
2.2. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER	51

2.3. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ	52
2.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	52
2.5. VERİ TOPLAMA SÜRECİ.....	52
2.6. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	53
2.6.1. Sinizm Ölçeği	53
2.6.2. Sinizm Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	53
2.6.3. Örgütsel Entropi Ölçeği.....	55
2.6.4. Entropi Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	55
2.7. VERİLERİN ANALİZİ	57
2.8. BULGULAR	58
2.8.1. Demografik Veriler	58
2.8.2. Katılımcıların Her Ölçek Maddesine Verdikleri Cevaplar	59
2.8.3. Hipotez Testleri.....	60
2.8.3.1. Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi	60
2.8.3.2. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	62
2.8.3.5. Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Analizi	64
2.8.3.6. Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Analizi	68
2.8.3.7. Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Analizi	72
2.8.3.8. Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Çalışma Pozisyonuna Göre Analizi.....	76
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	79
3. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79
KAYNAKÇA.....	92
EKLER.....	105
ÖZGEÇMİŞ	108

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Örgüt İklimi	47
Tablo 2.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi	53
Tablo 2.3. Sinizm Ölçeği Faktör Analizi KMO and Bartlett's Test	54
Tablo 2.4. Faktör Analizi Sonuçları	54
Tablo 2.5. Entropi Ölçeği Faktör Analizi KMO and Bartlett's Test	55
Tablo 2.6. Faktör Analizi Sonuçları	56
Tablo 2.7. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	58
Tablo 2.8. Katılımcıların Her Ölçek Maddesine Verdikleri Cevapların Dağılımı	59
Tablo 2.8. (Devamı) Katılımcıların Her Ölçek Maddesine Verdikleri Cevapların Dağılımı	60
Tablo 2.9. Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi	61
Tablo 2.10. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	62
Tablo 2.11. Cinsiyete Göre Sinizm ve Entropi Ölçekleri Analizi	63
Tablo 2.12. Medeni Duruma Göre Sinizm ve Entropi Ölçekleri Analizi	64
Tablo 2.13. Yaş Değişkenine Göre Sinizm ve Entropi Ölçekleri Analizi	65
Tablo 2.14. Yaş Gruplarına Göre İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi ve Entropi Ölçeği Analizi	66
Tablo 2.15. Eğitim Durumu Değişkenine Sinizm ve Entropi Ölçekleri Analizi	69
Tablo 2.16. Eğitim Gruplarına Göre İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi ve Entropi Ölçeği Analizi	70
Tablo 2.17. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Ölçek Değer Farklılığı	73
Tablo 2.18. Çalışma Süresine Göre İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi ve Entropi Ölçeği	74
Tablo 2.19. Katılımcıların Çalışma Pozisyonları Değişkenine Göre Ölçek Değer Farklılığı	77
Tablo 2.20. Araştırma Değişkenleri ve Alt Boyutlarının Demografik Değişkenler Yönüyle İncelenmesi Sonucunda Tespit Edilen Anlamlı Farklılıklara Ait Genel Görünüm	78
Tablo 2.21. Araştırma Hipotezlerinin Kabul Red Durumu	78

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Örgütsel Performans Modeli	12
Şekil 1.2. Psikolojik Sözleşme İhlali Çerçevesinde Çalışan Sinizmine Etki Eden Değişkenler	46
Şekil 1.3. Araştırmanın Modeli.....	51



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
BM	Birleşmiş Milletler
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
FAO	Gıda ve Tarım Teşkilatı (Food and Agricultural Organization)
IMF	Uluslararası Para Fonu (International Monetary Fund)
Ltd. Şti.	Limited Şirket
s.	Sayfa
ss.	Sayfa sayısı
TC	Türkiye Cumhuriyeti

GİRİŞ

Son yıllarda, iş dünyasındaki hızlı değişimler, örgütlerin içsel yapısını etkileyen çeşitli karmaşık faktörleri beraberinde getirmiştir (Abraham, 2000; James, 2005). Bu değişimler, özellikle teknolojik ilerlemeler, küresel pazar rekabetinin artışı ve müşteri beklentilerindeki değişim gibi etmenlerle birlikte, iş ortamlarını giderek karmaşık hale getirmiştir. Bu durum, örgütsel entropi kavramını gündeme getirmekte olup, örgütlerin karmaşıklığı ve dinamik iş ortamları, entropi kavramının üzerinde durulması gerektiğini vurgulamaktadır.

Hızla benimsenen yeni teknolojiler, küresel pazar rekabetinin artması ve müşteri beklentilerindeki değişim, iş ortamlarını giderek daha karmaşık hale getirmektedir. Bu durum, örgütsel entropinin doğal bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel entropi, bir sistemdeki düzensizlik veya karmaşıklık derecesini ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Martínez-Berumena vd., 2014). Günümüz iş dünyasında, örgütler sürekli bir değişim ve belirsizlik ortamında faaliyet göstermektedir (Jing, 2011).

Gross'un (1969) ifadesiyle, örgütün amacı, örgütsel entropiyi belirler ve bireylerin kişisel amaçları ile örtüşmediğinde entropi artar (Pugh vd., 1968, s.76-79). Örgütsel entropi, bir örgütün düzen ve amacına olan uyumunu değerlendiren önemli bir kavramdır (Guillen, 2001; Perrot, 1998). Bu kavram, bir örgütün içsel ve dışsal faktörlerle olan etkileşimini anlamak adına hayati bir rol oynamaktadır (LaBelle ve Waldeck, 2020, s. 9).

Günümüzde, örgütlerde bireyler arasındaki ilişkilerin karmaşıklığı, özellikle algılanan örgütsel destek kavramı üzerindeki araştırmaları önemli hale getirmiştir (Gökdağ, 2004). Bu bağlamda, algılanan örgütsel destek, bireylerin örgütsel bağlamda çevrelerini değerlendirmelerine ve bu destek kavramını anlamalarına olanak tanır (Eren, 2004; Eisenberger vd., 1986).

Örgütsel sinizm, bir çalışanın örgütünü bütünlükten yoksun, dürüst olmayan ve bencil bir yapı olarak algılamasıyla ortaya çıkan, genellikle küçümseyici, eleştirel ve aşağılayıcı bir tavır ve davranış geliştirmesine neden olan bir durumu ifade eder

(Abraham, 2000; James, 2005). Bu bağlamda, özellikle örgütsel entropi ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki, hem akademik literatürde hem de iş dünyasında giderek artan bir ilgi odağı haline gelmiştir (Andersson, 1996; Dean vd., 1998; Abraham, 2000; James, 2005).

Tekstil sektörü, son yıllarda köklü değişimlere maruz kalarak özellikle sürdürülebilirlik, inovasyon ve tedarik zinciri yönetimi gibi stratejik konulara odaklanmıştır. Bu bağlamda, örgütlerin temel hedefi, çevresel sürdürülebilirliği güçlendirmek ve tekstil üretim süreçlerindeki karmaşıklığı azaltmaktır. Hızla değişen pazar koşulları, rekabetçi baskılar ve hızlı moda trendleri gibi etmenler, tekstil sektöründe çalışanların örgütsel sinizm eğilimlerini etkileyebilir. Bu durum, çalışanların örgütlerini sadece kâr hedefleri doğrultusunda ve etik olmayan bir perspektifle algılamalarına ve bu nedenle örgüte karşı olumsuz bir tavır geliştirmelerine yol açabilir.

Bu araştırma, Tekstil sektöründe özellikle örgütsel entropinin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini daha detaylı bir şekilde anlamayı amaçlamaktadır. Malatya'daki tekstil ve konfeksiyon sektöründe faaliyet gösteren 132 işletmede toplam 10,740 çalışan üzerinde gerçekleştirilen çalışma, sektördeki bu etkileşimleri daha derinlemesine anlamak adına önemli bir adımdır. Örgütsel sinizmi ölçmek için Brandes, Dharwadker ve Dean (1999) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Ayrıca, çalışanların örgütsel entropi algısını değerlendirmek için Çavuş (2021) tarafından geliştirilen Entropik Örgüt İklimi Ölçeği kullanılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde, çalışmanın teorik temellerini oluşturmaktadır. Bu bölümde entropi, örgütsel entropi ve sinizm kavramları detaylı bir şekilde ele alınmış, özellikle, örgüt iklimi ve denge üzerindeki etkileri üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde, araştırmanın yöntemolojisi ve bulgular açıklanmıştır. Yöntem ve bulgular başlığı altında; araştırma amacı, modeli, hipotezler ve değişkenler detaylı bir şekilde incelenmiş, veri toplama süreci ve kullanılan ölçüm araçları ile veri analizleri bu bölümde açıklanmıştır. Ayrıca elde edilen bulgular bölümde açıklanmıştır.

Üçüncü ve son bölümde araştırmanın sonuç ve önerileri sunulmuştur. Bu bölümde bulguların tartışılması, çıkarımların yapılması ve gelecek araştırmalara yönelik

önerileri içererek, çalışmanın genel sonuçları özetlenmiş, ana bulgular vurgulanmıştır. Ayrıca bulguların literatürle ilişkilendirilmesi ve önemli noktaların vurgulanması bu bölümde gerçekleştirilmiştir.

Çalışma sonuçları Entropi ölçeği, yüksek ve güçlü bir güvenilirlik düzeyine sahiptir, ayrıca İlişkisel Entropi ve Süreçsel Entropi arasında belirgin bir pozitif ilişki gözlemlenmiştir. Çalışmanın yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyine göre yapılan analizler, belirli alt boyutlarda anlamlı farklılıklar ortaya koymuştur. Özellikle, eğitim düzeyinin duygusal ve davranışsal sinizm, süreçsel entropi, toplam sinizm ve toplam entropi üzerinde etkili olabileceği bulunmuştur. Bu bağlamda, örgütsel entropi ve sinizm arasındaki ilişkiyi anlamak, iş dünyasında önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ENTROPİ VE TEMEL KAVRAMLARI

1.1.1. Entropi Kavramı

Entropi kavramı, evrensel bir olgu olarak kabul edilen sıcak cisimlerin zaman içinde soğumasına dair gözlemlere dayanmaktadır (Carnot, 1824). Bu kavram, termodinamiğin ikinci yasasını temsil eder ve evrende düzensizlik ve karmaşıklığın arttığı bir süreci ifade eder. Leibniz'in determinizm konusundaki sorgulamaları, doğa yasalarının anlaşılması ve bilimde ilerleme çabalarına ilham kaynağı olmuştur. Entropi kavramı, termodinamiğin ikinci kanunu olan Entropy Yasası tarafından Clausius (1867) tarafından ilk defa formüle edilmiştir. Bu temel yasa, evrendeki toplam enerji miktarının sabit olmasına rağmen, enerjinin niteliğinin sürekli olarak azaldığını belirtmektedir (Guillen, 2001; Perrot, 1998).

Einstein (1879-1955) ve Sir Eddington gibi önemli bilim insanları, hiçbir doğa yasasının entropi prensibi ile çelişmeyeceğine vurgu yapmışlardır (Einstein, 1879-1955; Eddington, 1928; Akt. Demirel, 2023). Bu durum, entropinin evrensel bir ilke olarak kabul edildiği ve bu ilkenin doğa olaylarını anlamada kilit bir rol oynadığı anlamına gelir.

Nicholas Leonard Sadi Carnot'un termodinamiğin ikinci yasasını entropiyi tanımlayarak ortaya koyması, bu kavramın doğa bilimlerinden sosyal bilimlere ithal edilen bir yasa olduğunu açıkça göstermektedir (Carnot, 1824; Akt. Demirel, 2023). Bu, entropi kavramının sadece fiziksel sistemlerde değil, aynı zamanda sosyal ve organizasyonel sistemlerde de anlam bulabileceği düşüncesini destekler. Bu bakış açısı, doğanın düzenli bir şekilde düzensizliğe evrildiği temel prensibi içermektedir.

Entropi, her sistemde, büyüklüğünden bağımsız olarak, enerjinin bir gün tükeneyeceği, işlevlerin ve dengelemenin bozulacağı ve nihayetinde sistemin durma noktasına geleceği bir kavramdır (Koçel, 2013). Örgütsel entropi ise, örgütü oluşturan parçalar arasındaki ilişkiler düzeninin veya örgüt ile çevresi arasındaki süreçlerin

bozulmasıdır. Bu bağlamda, örgütsel entropi, sistemin düzensizliğinin bir göstergesi olarak değerlendirilir ve düzensizliği artıran her unsur, örgütün entropisini de arttırır (Erol, 2001).

1.1.2. Örgütsel Entropi

Örgütsel entropi, bir örgütün düzen ve amacına olan uyumunu değerlendiren önemli bir kavramdır. Bu kavram, bir örgütün içsel ve dışsal faktörlerle olan etkileşimini anlamak adına hayati bir rol oynamaktadır. Örgüt, bir sosyal yapı olarak üyelerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkar ve bu birliktelik, belirli ihtiyaçların karşılanması veya bir amaç doğrultusunda hareket etme amacını taşır (LaBelle ve Waldeck, 2020, s. 9). Organizasyonun yönetim süreçleri, üyeleri koordine etme ve eylemlerini yönlendirme amacı güder. Yönetim süreçleri, örgütün amaçlarına ulaşmak için gereken düzeni sağlama ve kaynakları etkili bir şekilde yönetme amacını taşır. Bu süreçler, örgütün içsel denge ve uyumunu koruma çabasını yansıtır.

Örgütlerin karmaşıklığı ve sürekli değişime adaptasyon ihtiyacı, Martinez-Berumen vd. (2014) tarafından vurgulanmaktadır. Bu çalışmada örgütler, birbirleriyle bağlantılı unsurlardan oluşan kompleks sistemler olarak değerlendirilir ve bu sistemlerin içerdiği düzenlemelerin beklenmeyen davranışlara zemin hazırlayabileceği belirtilir (Martinez-Berumen vd., 2014, s. 391-392). Entropi kavramı, örgütlerin düzeni koruma ve beklenmeyen sonuçları en aza indirme çabalarını değerlendirmek için kullanılır.

Örgütlerin amacı, yapıları ve ilişkileri üzerindeki etkiler, entropi üzerinde belirleyici faktörlerdir. Gross'un (1969) ifadesiyle, örgütün amacı, örgütsel entropiyi belirler ve bireylerin kişisel amaçları ile örtüşmediğinde entropi artar. Örgütlerdeki yapı, uzmanlaşma, standardizasyon, resmileştirme, merkezileşme ve yapılandırma gibi boyutlarla tanımlanır ve bu unsurlar, örgütlerin düzenini artırmak veya azaltmak üzerinde etkilidir (Pugh vd., 1968, s. 76-79).

Örgütlerdeki ilişki, etkileşim ve bilgi akışı, entropiyi etkileyen kritik faktörlerdir. LaBelle ve Waldeck'e (2020) göre, iletişim örgütler arasında bilgi akışını sağlamak ve işbirliğini kolaylaştırmak için kritik bir rol oynar. Bu bağlamda, etkili iletişim ve bilgi

akışı, örgütlerin içsel entropiyle başa çıkma ve daha etkili bir şekilde işlev görmeleri açısından hayati öneme sahiptir.

Bilgi yönetimi, örgütlerin entropiyi azaltmak için iç ve dış etkileşimlerden kaynaklanan bilgiyi kullanma sürecini içerir. Edmonds ve Pusch'un (2002) tanımına göre, örgütlerin bilgiyi etkili bir şekilde yönetmesi, içsel düzeni koruma ve beklenmeyen durumlarla başa çıkma kapasitesini artırma açısından önemlidir.

Bu çerçevede, örgütlerin karmaşıklığı, amaçları, yapıları, ilişkileri, iletişim, ve bilgi yönetimi gibi faktörlerin entropi üzerindeki etkileri, sürekli değişen bir ortamda başa çıkma stratejilerini belirlemede kritik öneme sahiptir.

1.1.3. Örgüt Teorisinde Entropi Kavramı

Dover ve Lawrence'ın (2010) çalışmasında, örgüt teorisinde entropi kavramının evrensel öneme sahip olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda, teknolojinin ve kurumların entropiye doğru eğilim gösterdiği belirtilmiştir. Teknolojik entropi, teknik sistemlerin zaman içinde performansının azalmasıyla ilişkilendirilmiş ve aynı eğilimin sosyal kurumlar için de geçerli olduğu ifade edilmiştir.

Dekurumlaşma teorisine göre, örgütlerin önceki meşrulaştırılmış eylemleri başaramaması durumunda kurumsal uygulamaların meşruluğu azalır. Bu teori, erozyon ve terki öngören mekanizmaları politik, işlevsel ve sosyal baskılara dayandırarak açıklar.

Dover ve Lawrence (2010), entropinin kurumsal düzenin çürümesine neden olan bir etken olduğunu savunurlar. Bu durumu engellemek için bilinçli çabaların gerekliliğine vurgu yaparlar, çünkü entropi kabul edilen kurumsal metinlerin sorunsuz bir şekilde üretilmesini zorlaştırabilir. Bu nedenle, kurumsal çalışma entropik eğilimleri önlemek için önemlidir.

Önemli teorisyenler Scott, Zucker ve Oliver, sosyal entropinin kurumsal istikrarı tehdit ettiğini ve kurumların sürekli bir oluşturma ve sürdürme sürecine ihtiyaç duyduğunu vurgularlar (Scott, 2005; Zucker, 1988; Oliver, 1992).

Kurumsal teoride önemli katkılar sunan teorisyenler arasında yer alan Scott (2013), kurumların sosyal yaşamdaki rolünü vurgulayarak, sosyal düzenin ayrılmaz bir parçası olarak kurumları ele alır. Belirsizliklere ve değişen koşullara nasıl adapte olduklarını anlamak amacıyla sosyal entropi kavramını kurumsal istikrarsızlık ve değişim bağlamında değerlendirir. Zucker (1988) ise örgüt teorisi ve sosyoloji alanındaki çalışmalarıyla tanınan bir akademisyen olarak, organizasyonlardaki sosyal süreçlere odaklanır. Sosyal entropi kavramını kullanarak, sosyal süreçlerin zaman içinde nasıl bozulabileceğini ve değişebileceğini açıklamaya yönelik bir çerçeve sunar. Dekurumlaşma teorisi üzerine önemli çalışmaları bulunan Oliver (1992) ise kurumsal yapıların zaman içindeki değişimini anlamak amacıyla entropi kavramını kullanır. Bu teorisyenlerin çalışmaları, kurumsal yapıların sürekli değişen sosyal çevrelerde nasıl evrimleştiğini anlamak için önemli bir temel oluşturur, sosyal entropi ise bu değişim süreçlerini açıklamak için değerli bir analitik araç sunar.

1.1.4. Sosyal Bilimlerde Entropi

Sosyal bilimlerde entropi kavramının gelişimi, Avusturyalı biyolog Bertalanffy'nin (1950, 1967, 1968) çalışmalarına dayanır ve örgütlerdeki unsurlar arasında enerji, kaynaklar, görevler, iletişim ve sorumluluklar gibi faktörlerin entropik bir süreçle aktarılmasını inceler.

Entropi, örgütsel denge veya kararlı durumun bozulmasını ifade eder. Yöneticiler, karar vericiler ve sorumlular arasında bir emir komuta zinciriyle gerçekleşen bu süreç, Forero (2018) ve Johnson vd. (1964) tarafından vurgulanmıştır.

Sosyal sistemler, insanların belirli amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelerek oluşturduğu düzenli yapılar olarak tanımlanır. Bu yapılar, enerjiyle donatılmış karmaşık organizasyonlardır ve entropi kavramı, fiziksel, biyolojik ve sosyal sistemler arasındaki karmaşık ilişkileri ve etkileşimleri inceleyen temel bir kavramdır (Petrucchi ve Harwood, 1993, s. 706).

Termodinamiğin ikinci yasası, kendiliğinden süreçlerin evrenin entropisinde bir artışa yol açtığını belirtir (Petrucchi ve Harwood, 1993, s. 706). Açık, kapalı ve izole sistem kavramları, sosyal sistemlerin çevreleriyle olan enerji ve madde alışverişini

açıklar. Sosyal sistemler, çevrelerinden yeterli enerjiyi alarak düzenlerini sürdürebilirler.

Entropi kavramı, kültürel ekoloji bağlamında sosyal ve ekolojik etkileşimi vurgular (Norgaard, 1984). Birlikte evrim, sosyal ve ekolojik sistemler arasındaki devam eden geri bildirim süreçlerini tanımlar. Sosyal sistemler, çevreden aldıkları enerjiyi artırarak veya koruyarak entropiye karşı koyarlar.

Düzenli yapılar, insanların belirli kurallar altında çeşitli kurumlarda yer almasıyla ortaya çıkar (Gini, 2000, s. 186). İşletmeler, ekonomi ile doğal dünya arasındaki bağlantı noktasında yer alan bir kurumdur ve endüstriyel ekosistemin bir parçasıdır. İşletmeler, doğadan alınan enerji ve malzemeleri üretilmiş ürünlere dönüştürerek çevreye geri verirler, bu da entropiye etki eder.

Entropideki birikmiş artışlar, çevrenin enerji kaynağında niteliksel bir değişime yol açtığına, kültürel değişimlere neden olan önemli dönüm noktalarına işaret eder (Odonnell, 1982, s. 235). Bu noktada, çevresel sürdürülebilirlik ve enerji yönetimi konuları sosyal bilimlerde önemli bir rol oynamaktadır.

Entropi Teorisi, örgüt yapılarına ve süreçlerine dair farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Gleick'in belirttiği gibi, bazı fizikçilere göre kaos, bir durumun değil, bir sürecin bilimidir (Gleick, 2000, s. VI). Bu anlayış, Entropi Teorisini geleneksel yapı-yoğun yaklaşımdan ziyade süreç-yoğun bir perspektife taşır. Entropi Teorisi'nin temel ilkesi, bir yapıyı değil, bir süreci yönetme fikridir.

Örgütlerin süreçlerini değerlendirmek için Entropi Teorisi, açık çevre ve çevre etkenlerinin kümülatif etkisini öngörme amacını taşır. Başlangıç Durumuna Hassaslık İlkesi, örgütleri etkileyen faktörlerin çokluğunu vurgular ve başlangıç ile sonuç arasındaki mesafenin küçük bir değişikliğin büyük sonuçlara yol açabileceği bir hassaslıkla ilişkilidir (Bayramoğlu, 2016, s. 52). Bu ilke, kaosu gelecekteki belirsizliğin başlangıç durumunda ortaya çıktığını gösterir.

Entropi Teorisinin diğer bir ilkesi olan Entropi Örüntüleri İlkesi, düzen ve kaosu birbirinden ayıramayan iki yapı olduğunu vurgular. Bu ilke, düzensizlikten düzenin, düzenden de düzensizliğin doğabileceğini açıklar. Entropi örüntüleri, sistemin

gelişimini kısa vadeli öngörüler üzerinden izlemek için bir araç olarak kullanılır (Tsoukas, 1998, s. 304).

Hassas Bağlılık ve Karşılıklı Etkileşim İlkesi, sistemin kaotik olabilmesi için parçalar arasında etkileşimin olması gerektiğini belirtir. Örgütlerdeki etkileşimler, bireyler ve örgütler arasında çeşitli düzeylerde gerçekleşebilir ve bu etkileşimler, örgütlerin dinamik yapısını sürdürmelerini sağlar (Cilliers, 1998, .3).

Kendi Kendine Örgütlenme İlkesi, Entropi Teorisinin öne çıkan bir özelliğidir. Örgütler, planlı müdahale olmaksızın kendi kendilerine örgütlenme yeteneğine sahiptir. Bu ilke, örgütlerin spontane davranış kalıpları geliştirebileceğini ve yeni örgütlenmelerin ortaya çıkabileceğini gösterir (Burnes, 2005, s. 78).

Kendi Kendini Yenileme İlkesi, örgütlerin sürekli bir döngü içinde öğrenme, değişme ve dönüşme yeteneğini vurgular. Bu ilke, örgütlerin her aşamada öğrenilen bilgileri kullanarak kendilerini yenileyebilecekleri bir süreç içinde olduğunu ifade eder (Murphy, 1996, s. 101).

Türbülans İlkesi, sistemin tüm ölçeklerinde karmaşanın, rastgeleliğin ve enerji boşalmalarının hakim olduğu bir durumu ifade eder. Türbülans, öngörü yetisinin azaldığı ve belirsizliğin arttığı bir durumu simgeler. Örgütlerde türbülansın güçlenmesi, öngörülerin kısıtlanmasına ve kaos eşiği ile karşılaşmaya neden olabilir (Levy, 1994, s. 168).

Çekiciler İlkesi, sistemin belirli yörüngelerde çekicilere sahip olduğunu ve bu çekicilerin yapıları çekerek yoğunluğu artırdığını belirtir. Çekiciler, örgütlerin belirli bir davranışa yönlendirilebilecekleri veya belirli bir düzenin oluşturulabileceği noktalar olarak düşünülebilir (Waldrop, 1992, s. 27).

Bu temel ilkelere dayanarak Entropi Teorisi, örgütlerin karmaşıklığını ve belirsizliğini anlama çabalarına yeni bir bakış açısı getirir.

1.1.5. Organizasyonel Sistem Entropisi

Martínez-Berumena, López-Torres ve Romo-Rojas (2014) tarafından geliştirilen bir yöntem, organizasyonel sistemlerde entropiyi değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu

çalışmada organizasyonel sistem, "belirli bir hedefe sahip ve etkileşimde bulunduğu bir ortamda bulunan birleştirilmiş ve birbirine bağlı elemanların birleşimi" olarak tanımlanmaktadır. Organizasyonel tasarım ve yönetim, çeşitli faktörleri ve bakış açılarını içerdiğinden, bu tür sistemleri incelemek için sistem yaklaşımı ve sistem mühendisliği kavramlarının uygulanması mümkündür.

Lara Rosano (2002), bir sistemin varlığının, sistem içindeki elementlerin (süreçler, insanlar, bilgi, tesisler, hizmetler vb.) ilişkili olduğu bir durumda olduğunu vurgular. Sistem içindeki her bir element, sistemin bütün fonksiyonuna etki eder ve sistem as a whole'ı oluşturan en az iki elementin etkileşiminden etkilenir. Sistemler, kapalı veya açık olarak sınıflandırılabilir. Kapalı sistemler çevreleri ile etkileşimde bulunmazken, açık sistemler çevreleriyle güçlü etkileşim içindedir, çevreden tedarik alır ve görevlerini yerine getirir veya ürünlerini gönderir. Açık sistemler, canlı varlıkların yanı sıra ekonomik, teknolojik, sosyal veya organizasyonel sistemleri içererek son derece karmaşıktır. Bu sistemlerin bir veya daha fazla amaca sahip olmaları, karmaşıklıklarını önemli ölçüde artırır.

Şehir ortamında faaliyet gösteren organizasyonlar, karmaşık sistemler olarak değerlendirilebilir. Karmaşık sistemler, dinamik, etkileşen ve düzenlenmiş hiyerarşilere sahip, doğrusal olmayan sonuçlara sahip sistemler olarak düşünülebilir (Martínez-Berumena vd., 2014). Simon (1973), karmaşık sistemlerin kent ortamlarında yaygın olduğunu ve işletmeler, üniversiteler, kiliseler, belediye idari ofisleri ve hükümetler gibi organizasyonları içerdiğini belirtir.

1.2. ENTROPİK ÖRGÜT İKLİMİ VE ORGANİZASYONEL DENGİ

1.2.1. Örgüt İklimi

Örgüt İklimi, örgüt teorisi ve örgütsel davranış disiplinlerinde belirsizlikle şekillenen önemli bir konsept olarak öne çıkar (Evan, 1968, s. 107). Bu kavramın kökeni, 1960'ların ortalarında Lewinian'ın davranış kavramına dayanır ve Halpin, Dunnette, Litwin, Croft, Stringer, Likert, Forehand, Campell, Lawler ve Weick gibi önde gelen araştırmacılar tarafından çeşitli boyutlarıyla ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir (Denison, 1990, s. 25).

Günümüzde, bireyin çevresinin davranışlarını belirleyici bir faktör olduğu anlayışı özellikle sosyal, psikolojik, durumsal ve örgütsel çevrelerin etkisinin giderek arttığı bir dönemde öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, subjektivist ve objektivist bakış açıları, bireylerin çalışma çevresindeki ortak algıları açıklamak için literatürde temel bir çerçeve oluşturur (Clark, 2002, s. 94; Young ve Parker, 1999, s. 1200).

Örgüt iklimi, üyeler arasındaki etkileşimlerin genel izlenimlerine dayalı olarak şekillenir. Liderlik biçimi, iş uygulamaları gibi örgütsel özelliklerden etkilenecek bireyin iş davranışını etkiler. Algılanan iş tatmini, iklim, katılım ve performans gibi sonuç değişkenleriyle sıkça ilişkilendirilir. Bu bağlamda, örgüt ikliminin iş performansına etkisi, çalışanların algıladığı ortamın doğrudan iş tatmini ve katılım üzerindeki etkileriyle güçlenmektedir (Lawyer vd., 1974, s. 139).

Örgütsel iklim, zaman içinde süreklilik kazanan ve örgüt içindeki bireylerin davranışlarını etkileyen bir dizi özellik olarak görülür. Bu anlamda, örgüt iklimi, örgüt içindeki sosyal atmosferin, çalışanların davranışlarını belirleyen temel bir unsuru temsil eder. İklim kavramı, çevre, durum, koşul, alan, davranış ortamı, kültür, sosyal sistem ve atmosfer gibi kavramlardan daha anlamlı bir analitik kavram olarak öne çıkar (Tagiuri, 1968, s. 25; Griffin, 2001, s. 220).

Örgüt iklimi kavramı, örgütsel çevrenin ve davranış üzerindeki etkisinin anlaşılması açısından önemli bir araştırma alanını temsil etmektedir. Bu, örgüt ikliminin, bireylerin davranışlarını şekillendiren temel bir faktör olduğunu ve örgüt içindeki sosyal dinamikleri belirlediğini vurgular. Bu bağlamda, örgüt iklimi, örgüt içindeki belirli özellikler dizisinin değerleri olarak tanımlanabilen ve örgüt üyeleri tarafından sınanan içsel çevrenin göreceli kalitesidir (Tagiuri, 1968, s. 27).

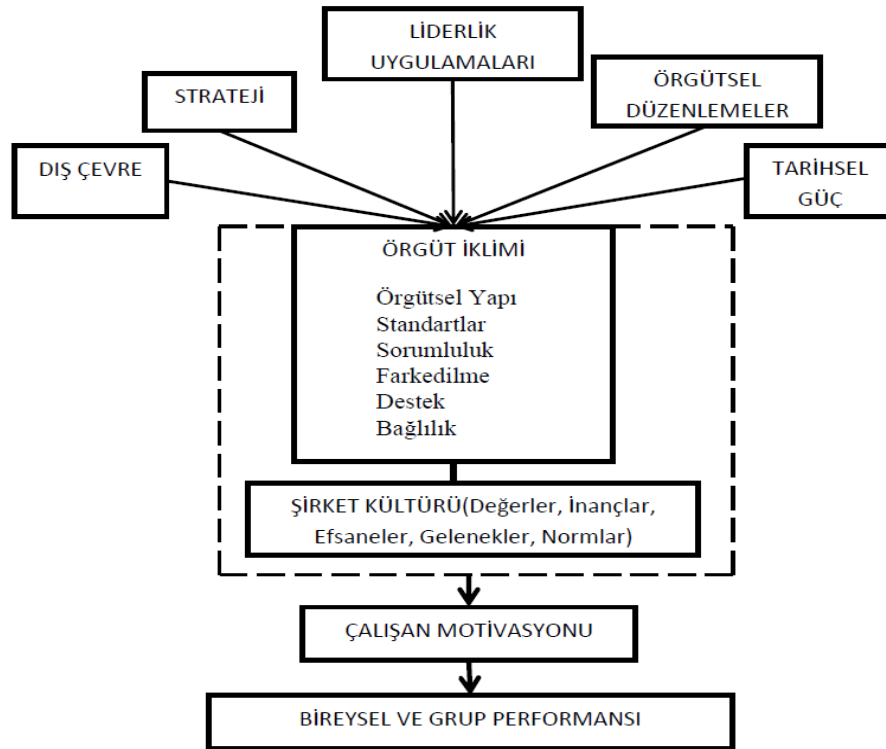
Bu nedenle, örgüt iklimi üzerine yapılan araştırmalar, örgütlerin içsel dinamiklerini anlamamıza ve yönetim stratejilerini geliştirmemize yardımcı olabilir. Örgüt iklimi, liderlik tarzı, iş uygulamaları ve çalışma ortamı gibi faktörlerle etkileşime girerek çalışanların performansını etkileyebilir. Bu bağlamda, örgütlerin sürdürülebilir başarı elde etmeleri için örgüt iklimine odaklanmaları önemlidir. Ayrıca, örgüt ikliminin, çalışanların iş tatmini ve katılım düzeyi üzerindeki olumlu etkilerini anlamak,

işyeri motivasyonunu artırmak için stratejik planlama süreçlerinde dikkate alınmalıdır. Bu, hem bireylerin hem de örgütlerin genel etkinlik ve verimliliğini artırabilir.

1.2.2. Örgüt İkliminin Öncülleri

Stringer (2001) tarafından yürütülen araştırmalar ve saha deneyimleri, örgüt iklimini belirleyen beş temel öncülü ortaya koymaktadır. Bu öncüler liderlik uygulamaları, örgütsel düzenlemeler, strateji, dış çevre ve tarihsel güçtür. Yapılan çalışmada, bu beş değişkenin örgütsel performans modelini oluşturduğu ifade edilmektedir. Şekil 1.1'de bu değişkenlerin ilişkilerini gösteren bir model sunulmuştur.

Stringer, liderlik uygulamaları, örgütsel düzenlemeler ve stratejinin kontrol edilebilir değişkenler olduğunu vurgulamaktadır. Diğer iki değişken olan dış çevre ve tarihsel güç ise kontrol edilemeyen değişkenler olarak belirlenmiştir. Bu durum, örgüt iklimini anlamının ve etkilemenin belirli faktörlere odaklanarak daha etkili bir şekilde gerçekleştirilebileceğini ortaya koymaktadır.



Şekil 1.1. Örgütsel Performans Modeli Kaynak: (Stringer, 2001, s. 18)

Şekil 1.1'de tasvir edilen çerçeve, örgüt iklimini belirleyen beş ana değişkeni ortaya koymaktadır. Bu temel değişkenler, örgüt kültürü ile etkileşime girerek, çalışanın iş motivasyonunu şekillendirmekte ve bu durum örgüt içindeki bireysel ve grup performansının artışına aracılık etmektedir. Bu bağlamda, çalışmamızda Stringer'ın (2001: 18) öne sürdüğü bu beş ana değişken titizlikle ele alınacak ve ayrıntılı bir biçimde incelenecektir. Bu çözümleme, örgüt ikliminin temel belirleyicilerine akademik bir bakış sunarak, literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Liderlik Uygulamaları: Liderlik uygulamaları, örgüt iklimini büyük ölçüde etkileyen kilit bir faktördür. Liderin davranışları, çalışanlara örnek teşkil eder ve örgüt kültürünü belirler. Adil, destekleyici ve açık iletişim kuran liderler, çalışanların güvenini kazanır ve işbirliğini teşvik eder. Bu liderlik uygulamaları, örgüt içinde olumlu bir atmosferin oluşumuna katkıda bulunur.

Örgütsel Düzenlemeler: Örgütsel düzenlemeler, örgütün yapısını, rolleri, sorumlulukları ve iş süreçlerini kapsar. Stringer'a göre, açık ve adil bir örgüt yapısı, çalışanların beklentilerini anlamalarına ve etkili bir şekilde işbirliği yapmalarına olanak tanır. Bu düzenlemeler, örgüt ikliminin olumlu bir şekilde şekillenmesine yardımcı olur.

Strateji: Örgütün stratejisi, hedeflerini ve planlarını belirler. Stratejinin net ve açık olması, çalışanlara bir yol haritası sunar ve örgüt iklimini etkiler. Stringer'ın vurguladığı gibi, çalışanların stratejik hedefleri anlamaları ve bu hedeflere katkıda bulunmaları, olumlu bir örgüt ikliminin oluşumunu destekler.

Dış Çevre: Örgütler, faaliyet gösterdikleri dış çevreden etkilenirler. Ekonomik, sosyal, politik ve teknolojik faktörler gibi dış çevre koşulları, örgüt iklimini belirlemede etkili olabilir. Stringer'a göre, örgütlerin dış çevreyle etkileşimi, adaptasyon yeteneklerini ve örgüt iklimini şekillendirir.

Tarihsel Güç: Tarihsel güç, örgütün geçmişteki deneyimleri, kültürü ve kurumsal hafızasıdır. Örgütün tarihsel gücü, geçmişteki olaylar, başarılar ve başarısızlıklar tarafından şekillenir. Stringer'ın belirttiği gibi, örgütün tarihindeki bu faktörler, örgüt iklimini belirlemede etkilidir ve örgütün kültürünü etkiler. Geçmişteki öğrenme süreçleri, gelecekteki kararları ve davranışları etkiler.

1.2.3. Entropi ve Organizasyonel Denge

İşletmelerin dışındaki teknoloji sistemlerindeki entropi bağlamında, organizasyonel denge kavramı, bir organizasyonun çeşitli işletme dışı teknolojik unsurları arasında uyum ve denge sağladığı bir durumu temsil etmektedir (Alekhin ve Alekseev, 2022). Bu noktada, Huizing ve diğerleri (1997) tarafından belirtildiği üzere, organizasyonel denge, iş süreçleri ile yapıları uyumlu bir şekilde birleştirilerek etkili iletişimi, koordinasyonu ve karar alma süreçlerini destekleyerek elde edilir.

Organizasyonel denge, süreç değişiklikleri sırasında entropinin olumsuz etkilerini azaltarak işletme dışındaki teknoloji sistemlerinde istikrar ve kontrolü destekler (Huizing et al., 1997). Ascari ve ekibi (1995) tarafından vurgulanan temel bir nokta ise, organizasyonel denge teriminin iş süreçleri ve organizasyonel değişim girişimlerinin başarısı için kritik olduğudur. Bu bağlamda, net bir vizyon, güçlü liderlik ve değişim yönetimine dengeli bir yaklaşımın birleştirilmesinin, daha etkili ve sürdürülebilir dönüşümlere öncülük edebileceği savunulmaktadır (Ascari et al., 1995).

Alekhin ve Alekseev (2022), organizasyonel denge kavramını işletme yeniden yapılanması için kritik bir faktör olarak destekler. Organizasyonel yapı, yönetim ve kültür gibi çeşitli işletme dışındaki teknolojik bileşenler arasında denge sağlamanın, yeniden yapılanma süreçlerinde sorunsuz geçişleri kolaylaştırarak işletme dışındaki teknoloji sistemlerinde entropi ve kaos potansiyelini azaltabileceğini ileri sürerler (Alekhin ve Alekseev, 2022).

Bu bağlamda, organizasyonel denge, işletme dışındaki teknolojik unsurlar arasında uyum ve denge sağlayan bir durumu ifade eder. Organizasyonlar, bu dengeyi teşvik ederek işletme dışındaki teknoloji sistemlerindeki entropiyi en aza indirebilir ve daha başarılı, sürdürülebilir dönüşümlere öncülük edebilirler. Akademik çerçevede ele alındığında, bu çalışma, organizasyonların işletme dışındaki teknoloji sistemlerindeki entropiyi azaltma stratejilerine yönelik önemli bir katkı sunmaktadır.

1.2.4. Entropik Örgüt İklimi

Entropiyi içeren bir çalışma atmosferinin oluşturduğu örgüt iklimi, entropik örgüt iklimi olarak kavramsallaştırılmıştır (Çavuş, 2021). Entropik örgüt iklimi,

çalışanların örgüt ortamındaki ilişkiler ve iş süreçlerine yönelik algıladıkları adaletsizlik, kurlsızlık, iletişimsizlik, huzursuzluk ve güvensizlik gibi unsurlara bağlı olarak örgüte hâkim olan bir iklimi ifade etmektedir Öte yandan, örgüt iklimi kavramı, çalışma ortamına dair paylaşılan ortak algıları ifade eder. Çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen özellikler dizisi olarak tanımlanan bu kavram, örgütü diğerlerinden ayıran ve onu betimleyen bir set içerir (Schneider vd., 2013; Mumcu ve Özyer, 2021).

Bu bağlamda, bir çalışanın iş arkadaşlarıyla ilişkilerinde yaşadığı güven ve iletişim problemleri bu bileşenin bir parçasıdır. Öte yandan, süreçsel entropi, çalışanların iş ortamındaki işleyişle ilgili süreçlere yönelik algıladıkları düzensizlikleri belirtir. Bu noktada, bir çalışanın yöneticilerine ve kurumuna yönelik olarak adil davranılmayan ve kuralları bulunmayan bir çalışma ortamını algılaması söz konusudur (Çavuş ve Develi, 2022). Jing (2011), örgütsel yönetim açısından önemli üç noktanın vurgulanması gerektiğini belirtir:

1. Şirket Ölçeğinin Entropisi: Organizasyonlar, farklı hiyerarşi ve işlevsel yapıya sahip bir sistem olarak düşünülmelidir. İş sistemi içindeki faktörler arasında belirsizlik bulunur ve iş ölçeği genişledikçe bu faktörler arasındaki ilişkiler daha karmaşık hale gelir. Şirketin büyüklüğü, kurumsal sistemi oluşturan faktörlerin sayısını etkiler ve bu da entropiyi etkiler.

2. Şirketin Entropisinin Kapasitesi: Şirketin hayatta kalma becerileri, çekirdek kapasitenin yapısı, uzantısı ve gücünden oluşur. Sürekli büyüme ile birlikte, dış bilgiler ve kurumsal sistemin faktörleri daha iyi hale gelir. Bu, şirketin entropisinin kapasitesinin arttığını gösterir.

3. Şirket Hızının Entropisi: Şirketin gelişimi, bilgi, finans, ilişkiler ve çalışanların birleşimi olarak düşünülebilir. Hızlı büyüme durumunda, çalışan sayısı, mali durum, satış performansı ve genel büyüme gibi olaylar ortaya çıkar. Bu durum, şirket hızının entropisinin arttığını gösterir.

Örgütsel yeteneklerin zayıf olduğu durumlarda, entropi ile kurumsal girişimcilik arasında ters U eğrisi ilişkisi bulunmaktadır. Yani, örgütsel yeteneklerin artmasıyla

birlikte entropi ile kurumsal girişimcilik arasındaki ilişki pozitif bir şekilde belirginleşir (Gohil; Deshpande, 2014).

Entropik örgüt iklimi, teorik çerçevesi açısından ilişkisel entropi ve süreçsel entropi bileşenlerinden oluşmaktadır (Çavuş, 2021).

- *İlişkisel entropi: İlişkisel entropi, çalışanların iş ortamındaki ilişki ve iletişim süreçlerindeki düzensizlik algılarını ifade eder. Bu bağlamda, bir çalışanın iş arkadaşlarıyla kurduğu ilişkilerde yaşadığı güven eksikliği ve iletişim problemleri ön plandadır.*
- *Süreçsel entropi: süreçsel entropi, çalışanların iş ortamındaki işleyişle ilgili süreçlere yönelik düzensizlik algılarını yansıtmaktadır. Bu durumda, bir çalışanın yöneticilere ve kuruma karşı adil davranılmayan bir çalışma ortamı algılaması ve kuralların belirsiz olduğu düşüncesi öne çıkmaktadır.*

1.2.5. Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü İlişkisi

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü, örgüt ve çevresindeki birey davranışlarını anlamaya yönelik kavramlar olup, genellikle karıştırılmalarına rağmen her biri farklı perspektifleri vurgular. Örgüt kültürü, örgütün özgün niteliklerini ve toplumsal değerlerini bir araya getiren bir yapı olarak tanımlanabilir. İşletmenin kültürü, çalışanların problem çözme stratejilerinden müşteri ilişkilerine kadar geniş bir yelpazede faktörü etkilemektedir (Oden, 1997, s. 3).

Her bir örgüt, kendine özgü bir kültüre sahiptir; bu kültür, bireyin kişiliği gibi örgüt içinde paylaşılan değerleri ve inançları etkilemektedir. Örgüt kültürü, üyeler tarafından benimsenen ve paylaşılan, bir örgütü diğerlerinden ayıran bir sistem olarak tanımlanır. Bu kültür, amaç birliğini sağlayarak işbirliğini teşvik etmektedir (Güçlü, 2003, s. 150; Berberoğlu, 2005, s. 3-5).

Örgüt kültürü unsurları arasında değerler, normlar, seremoniler, varsayımlar, adetler, semboller, hikayeler ve kahramanlar bulunmaktadır. Bu unsurlar, örgüt içindeki davranışları etkileyen ve örgütü diğerlerinden ayıran temel özellikleri temsil etmektedir.

Örgüt iklimi, örgüt kültürünün oluşturduğu atmosferi ve ortamı ifade eder. İklim, açıklık, güven, inanç, yardımlaşma ve katılım gibi faktörleri yansıtarak örgütsel yaşamla ilgili durumları yansıtmaktadır (Varol, 1989, s. 220).

Örgüt kültürü ve iklimi arasındaki benzerlik tartışmalarının temel dayanaklarından biri, her iki kavramın örgüt ve davranışsal özelliklere odaklanması ve örgütsel birimlerin davranış analizi için uygun olmalarıdır Her iki kavram da geniş bir dizi fenomeni içermekte ve bir sistemin davranışsal karakteristiklerinin bireylerin davranışını nasıl etkilediğiyle ilgili benzer sorunları paylaşmaktadır (Denison, 1990, s. 23-24).

Örgüt kültürü ve iklimi arasındaki ilişki, kültürün örgütsel davranışlarda süreklilik sağlaması ve iklimin örgüt kültürünü belirginleştirmesidir. Özellikle örgüt iklimi, örgüt kültürünün ayrılmaz bir parçasıdır ve örgüt içindeki özel dil ve davranışları hızla değişebilir. Örgüt kültürü ve iklimi arasındaki ilişki, örgüt içinde yayılan iklimin örgüt kültürünü belirlediği bir süreci yansıtmaktadır (Schauber, 2001, s. 30).

1.2.6. Araştırmacıların Örgüt İklimi Boyutlandırmaları

Araştırmacılar tarafından ele alınan örgüt iklimi boyutları, örgüt davranışları ve performansı üzerinde derinlemesine bir anlayış sağlamaktadır. Literatürdeki bu çeşitlilik, örgüt ikliminin karmaşıklığını ve çok yönlülüğünü vurgulamaktadır.

Litwin ve Stringer'ın (1968) örgüt iklimini ele aldığı çalışma, özellikle örgüt yapısı, sorumluluk, ödüllendirme, risk, samimiyet, destek, standartlar, çatışma ve örgütsel kimlik gibi kilit boyutları vurgulamıştır. Bu boyutlar, örgüt içindeki dinamikleri ve çalışanların motivasyonunu etkileyen önemli faktörleri temsil etmektedir.

Ertekin'in (1978) örgüt iklimi boyutlarına yönelik çalışması, çalışanların doyumu, ödül düzeni, yükselme olanakları, çatışma, güven duygusu gibi unsurları kapsayan geniş bir perspektife sahiptir. Bu boyutlar, örgüt içindeki ilişkilerin, liderlik tarzının ve çalışan memnuniyetinin şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Jones ve James'in (1979) çalışması, liderin rolüne odaklanarak liderin kolaylaştırıcılığı, destek sağlama, çalışma grubunun iş birliği ve çatışma gibi faktörleri öne çıkarmıştır. Bu boyutlar, liderin etkisi altında örgüt ikliminin nasıl şekillendiğini anlamamıza katkıda bulunmaktadır.

Zammuto ve Krackower'ın (1991) örgüt kültürü üzerine yaptığı çalışma, özerklik, işbirliği, güven, baskı, destek, adalet ve yenilikçilik gibi kültürel unsurları vurgulamaktadır. Bu boyutlar, örgüt kültürünün örgüt iklimini nasıl etkilediğini anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Schneider ve diğerlerinin (1996) "Creating a Climate and Culture for Sustainable Organizational Change" başlıklı çalışması, kişiler arası ilişkilerin doğası, destek odaklılık, işin hiyerarşik yapısı ve işin doğası gibi unsurlara odaklanarak değişim süreçlerinde örgüt ikliminin rolünü vurgulamıştır.

Stringer'ın (2001) liderlik ve örgüt iklimi üzerine yaptığı çalışma, örgütsel yapı, standartlar, sorumluluk, farkedilme, destek ve bağlılık boyutlarını öne çıkarmıştır. Bu boyutlar, liderin etkisi altında örgüt ikliminin nasıl şekillendiğini anlamamıza katkıda bulunmaktadır.

Bilir'in (2005) "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları" başlıklı çalışması, örgüte bağlılık, ekip çalışması, destekleyici iklim, stres, insan ilişkileri, olumsuz etkileşim, iş doyumu, hiyerarşi, iletişim, bürokratik iklim ve yenilikçi iklim gibi boyutları vurgulamıştır.

Yahyagil'in (2006) The fit between the concepts of organizational culture and climate adlı çalışması, örgüt iklimini destek, standartlar, karar verme, risk, iletişim, insani ilişkiler, işin doğası, hiyerarşi, ödüllendirme, yenilikçilik ve özgürlük gibi boyutlarla değerlendirmiştir.

Kaya vd. (2010) "An exploratory analysis of the influence of human resource management activities and organizational climate on job satisfaction in Turkish banks" adlı çalışması, yönetim yeteneği, denge iş yükü, görevin belirginliği, iş arkadaşları ile uyum, koordinasyon, etik ve katılım gibi boyutları öne çıkarmıştır.

1.3. ÖRGÜTLERDE ENTROPİYE NEDEN OLAN ETKENLER

Örgütlerde entropiye neden olan etkenler, karmaşık bir şekilde iç içe geçmiş dinamiklerle şekillenmektedir. Örgütler uzun çalışma saatleri, ücret ve ödüllendirmede meydana gelen adaletsizlikler, işyerinde yaşanan çatışmalar, terfi ve yükselme noktasında yaşanan problemler, etkin olmayan örgütsel yapı ve liderlik tarzı, aşırı rol yükü, rol belirsizliği ve çatışması, iş yeri görev tanımlamalarında yaşanan belirsizlikler, stres, amaç çatışması, örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin düşüklüğü, iletişimsizlik gibi problemlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu faktörler, örgüt içinde düzensizlik, belirsizlik ve genel olarak bir düzensizlik durumunun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Eaton, 2000, Andersson, 1996).

1.3.1. Yetersiz İletişim

İletişim, örgütlerde işbirliği, koordinasyon ve kontrol işlevini sağlayan kritik bir unsur olup, etkili iletişim her zaman mümkün olmayabilir. Bu durum, örgüt içi ve dışındaki çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Entropi, bu iletişim engellerinin bir sonucu olarak örgütlerde ortaya çıkabilen düzensizlik, karmaşa ve verimlilik kaybı durumunu ifade eder.

İletişimi olumsuz etkileyen temel faktörler arasında, mesajın içeriği, alıcının yapısı ve kullanılan dil gibi unsurlar bulunmaktadır (Gökçe, 2002, s. 147). Alıcının yapısından kaynaklanan sorunlar, iletişim ihtiyaçlarının farkında olmama, iletişimi tam olarak kavrayamama, iletişimin öneminin farkında olmama, etkin iletişim yöntemlerini bilmeme ve iletişim kurmada zorlanma gibi durumları içerebilir (Tutar ve Yılmaz, 2002).

Fiziksel ve teknolojik engeller de iletişim sürecini etkileyen faktörler arasındadır. Gürültü, iletişim kanallarındaki teknik bozukluklar gibi etkenler, iletişimde aksamalara yol açabilir (Bingöl, 1997, s. 287–288; Genç, 1998, s. 165; Gökçe, 2002, s. 147–156).

Dil engelleri, bir dilin içerdiği kelimelerin çoklu anlam taşıması, farklı anlamlar taşıyan kelimelerin bilinmemesi veya yanlış anlaşılması gibi durumları içerir. Ayrıca,

uzmanlık alanlarındaki teknik dillerin anlaşılabilmesi de bir iletişim engeli oluşturabilir (Gökçe, 2002, s. 147).

Statüden kaynaklanan engeller, özellikle merkeziyetçi ve aşırı hiyerarşik yapıdaki örgütlerde ast-üst iletişiminde kopukluklara neden olabilir. İletişim akışının genellikle yukarıdan aşağıya olması, astların üstlere ulaşmasını zorlaştırabilir. Ayrıca, statü ve rollerin farklı tanımlanması da iletişimde sorunlara yol açabilir.

Zaman engeli, iletişim sorunlarını etkileyen bir diğer faktördür. Yeterli zaman ayrılamaması veya mesajın aracı bir kişi tarafından iletilmesi, iletişimde anlaşmazlıklara neden olabilir. Özellikle sağlık örgütlerindeki aşırı iş yükü, zaman engellerine zemin oluşturabilir.

Sosyo-kültürel ve psikolojik engeller, kişilik yapısı, dil engelleri ve kültürel farklılıkları içerir. İnsanların davranışları, kişilikleri, bilgi düzeyleri ve iletişim yetenekleri, sosyo-kültürel yapıdan etkilenir. Ayrıca, örgüt içindeki güç mücadeleleri de iletişimi etkileyebilir, bilgi paylaşımını kısıtlayabilir.

Örgütler, iletişim engellerini aşmak ve entropiyi azaltmak için etkili iletişimi teşvik eden politikalar ve pratikler geliştirmelidirler. Bu çabalar, örgüt içi iletişimi güçlendirerek daha düzenli, etkili ve verimli bir çalışma ortamı oluşturabilir.

1.3.2. Liderlik Sorunları

İkinci olarak, liderlik sorunları entropiyi artırabilir. Örgütsel liderlik, örgütlerin değişen koşullara adapte olma sürecinde kritik bir rol oynamaktadır. Garvin'e (1993) göre, günümüzde örgütlerin karşılaştığı baskılar o kadar güçlüdür ki, değişim artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Örgütler, bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değişim çabalarına yönelerek, sürekli iyileştirme ve geliştirme programları uygulamaktadır (Garvin, 1993, s. 78–91). Zayıf liderlik, örgüt içindeki yönergelerin belirsizleşmesine ve çalışanların neye odaklanmaları gerektiğini anlamalarını güçleştirebilir. Liderlikteki eksiklikler, motivasyon kayıplarına ve iş performansındaki düşümlere neden olabilir.

Liderlik, örgütlerde değişimi yönlendirmede kritik bir faktördür. Lider, örgüt üyelerini belirlenmiş hedefler doğrultusunda yönlendirerek, düzenleyen kişidir (Özkalp

ve Kırıl, 2004, s. 148). Liderlik, bir süreç ve özellik olarak tanımlanabilir. Süreç açısından liderlik, örgüt üyelerinin faaliyetlerini örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirme sürecidir. Özellik olarak liderlik ise, grup üyelerini başarılı bir biçimde etkileyebilecek karakteristik özelliklere sahip olma durumudur.

Liderin rolü, değişimin bozduğu grup dengesini ve kişisel uyumu düzeltmek ve korumak olarak tanımlanabilir (Davis, 1988, s. 209). Her örgütün farklı sorunları ve özellikleri olduğu için, liderin değişimle başa çıkma stratejisi örgütsel gerçeklere en uygun olanı seçmek durumundadır (Werkman, 2009, s. 664).

Liderlik becerisi, örgütsel konularla ilgili bilgi ve yetenek olarak tanımlanabilir. Liderler, içten ve samimi bir yaklaşımla çalışanlarına ilham verir, onları motive eder ve örgütün hedeflerine ulaşmak için çaba göstermeye ikna ederler. Ayrıca, liderlerin sahip olduğu özellikler arasında adil olma, paylaşımcılık, dürüstlük, alçak gönüllülük ve iyimserlik bulunmaktadır (Kaya, 2002, s. 18).

Liderlerin değişimle başa çıkma yetenekleri, örgütün başarısını belirlemede önemli bir faktördür. Değişimci liderler, vizyon oluşturur, çalışanları motive eder ve örgütü geleceğe taşır. Yönetici ile lider arasındaki farklar, liderin yenilikçi ve değişim odaklı olmasıyla ortaya çıkar. Liderlik, örgütün hedeflerine yönelik bir vizyon oluşturma ve bu vizyonu çalışanlara ilham verme sürecidir, yöneticilik ise mevcut durumu sürdürme ve günlük işleri planlama sürecidir (Shelton, 1997, s. 12).

1.3.3. Belirsizlik ve Değişim

Belirsizlik ve değişim, üçüncü bir etkidir. Hızlı değişimler, örgüt içinde belirsizliği artırabilir. Günümüzde, örgütleri etkileyen güçlü faktörler, değişimi zorunlu hale getirmiştir. Bu nedenle, örgütler bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde değişim çabalarına yönelmektedirler. Bu değişim çabaları, özellikle rekabet avantajı sağlamak ve daha iyi sonuçlar elde etmek amacıyla sürekli iyileştirme ve geliştirme programlarını içermektedir (Garvin, 1993, s. 78-91).

Örgütsel değişim, sadece örgütün içsel dinamikleriyle değil, aynı zamanda çevresel etkileşimlerle de ilgilidir (Sağlam, 1979, s. 70). Örgütler, çevresel değişimlere uyum sağlamak ve dengelerini korumak adına değişime ihtiyaç duyarlar. Örgütün içinde

bulunduğu çevresel değişiklikler, örgütün temel unsurlarını etkiler ve bu durum, örgütün genel dengesini bozabilir (Yeniçeri, 2002, s. 102).

Örgütsel değişim, genellikle teknoloji, yapı, strateji, kültür, sistem, personel ve paylaşılan değerler gibi örgütün temel unsurları etrafında şekillenir. Değişim, farklı alanlarda gerçekleşebilir, bu da teknoloji, personel, süreç ve yöntemlerin yanı sıra amaçlar, yapısal insan ilişkileri, , kültürel ve çalışma koşullarında değişiklikleri içerebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, s. 210-211).

Örgütlerdeki değişim süreci, çeşitli zorlukları beraberinde getirir. Liderler, değişimin etkilerini yönetmek ve çalışanları yeni duruma uyum sağlamaya teşvik etmek zorundadırlar (Davis, 1988, s. 209). Her örgütün benzersiz sorunları olduğu için, değişim stratejileri örgütün gereksinimlerine en iyi şekilde uyan stratejiler olmalıdır (Werkman, 2009, s. 664).

Değişimin uzun süre gecikmesi, örgüt içinde değişim fikirlerinin ortaya konmasını zorlaştırabilir. Ancak, değişim gerçekleştikten sonra olumsuz sonuçlar alındığında, insanlar gelecekteki değişimlere karşı isteksiz hale gelebilirler. Liderler, değişimin zorluklarıyla başa çıkarken teknoloji, çevre, bilgi yönetimi, iş dünyası, örgütsel bağlılık, örgüt yapıları, örgütün amaçlarının yeniden tanımlanması, girişimcilik, iletişim ve çokulusluluk gibi dokuz önemli alanı göz önünde bulundurmalıdırlar (Hodgetts, 1997, s. 7).

1.3.4. Etkin Olmayan Yönetim

Entropi, bilgi teorisi açısından belirsizlikleri gidermek için gerekli bilgi açığını ifade eder. Bu nedenle, yönetimde başarı için bilgi düzeyi kritik bir öneme sahiptir. Motive edilmiş, kontrol mekanizmaları güçlü, iletişim kanalları açık ve eğitimli bireylerden oluşan bir organizasyonda yaratıcılığın ön planda olması mümkündür. Ancak, bilgi düzeyi azaldıkça kontrol ve disiplin uygulamaları artabilir, yönetici sayısı çoğalabilir (Arat, 2007; Handscombe ve Patterson, 2004).

Etkin olmayan yönetim, organizasyon içinde entropiye katkıda bulunabilir. Bu tür yönetim, kaynakların etkin bir şekilde kullanılmamasına ve iş süreçlerinin

düzensizleşmesine neden olabilir. Planlama eksikliği veya etkili yönetim olmaması, örgüt içinde koordinasyon eksikliğine yol açabilir.

Durumsallık yaklaşımı, organizasyon yönetimine esnek bir bakış açısı getirerek her durumu özgün koşullarına göre değerlendirir ve buna uygun bir yönetim modeli oluşturmayı amaçlar. Bu yaklaşım, organizasyonları dinamik sistemler olarak ele alır ve çevresel faktörlerin organizasyon yapısına etkilerini göz önünde bulundurarak en uygun yönetim tarzını belirlemeyi hedefler (Eren, 2008, s. 73-75).

Çevresel koşulların düşük veya yüksek entropiye sahip olduğu durumlarda, organizasyonların yapıları ve yönetim stratejileri farklılık gösterir. Örneğin, yüksek eğitilmiş ve yaratıcı bir araştırma geliştirme departmanı ile düşük eğitim seviyeli ve disiplin odaklı bir askeri birlik için özelleşmiş yönetim yaklaşımları gerekebilir (Handscombe ve Patterson, 2004).

Değişimin hızı ve belirsizlik düzeyi, mekanik ve organik örgüt yapıları arasındaki tercihi etkiler. Yavaş değişen ve belirsizlik az olan ortamlarda mekanik yapılar uygundur, ancak hızlı değişen ve belirsizliklerin fazla olduğu durumlarda organik yapılar daha etkili olabilir (Dinçer, 2008).

1.3.5. İşletme İçinden Kaynaklı Faktörler

İşletme içinden kaynaklı faktörler, organizasyonel değişimi zorunlu kılan içsel nedenleri ifade eder. İş görenlerin motivasyon düzeyi, formal ve informal çatışmalar, eğitim düzeyindeki artışlar ve yaratıcı düşüncelerin ortaya çıkması gibi içsel nedenler, değişim sürecine iten etmenler arasındadır (Koçel, 1999, s. 515).

Bu içsel faktörler arasında büyüme önemli bir etkidir. Büyüme, organizmanın gelişme ve olgunlaşma evresini temsil eder. İşletmeler de büyüme isteğiyle, nicel ve nitel gelişmeleri içerecek şekilde değişim sürecine girerler. Büyüme, örgüt yapılarında çalışanların yetki ve sorumluluk alanlarında, haberleşme ve iletişim kanallarında değişimlere yol açar (Ülgen ve Mirze, 2004, s. 200-201).

Birleşmeler de işletmelerin içsel değişime yönlendiren önemli etmenlerden biridir. Çevresel etmenlerin hızla değişmesi, iş dünyasını dinamik hale getirir ve

potansiyel pazarlara girme, satın alma ve birleşmelerin sayısını arttırır. Şirket birleşmeleri, tepe yönetim, çalışanlar ve çalışma koşullarındaki değişimleri tetikler ve örgütsel değişimi zorunlu kılar (Ülgen ve Mirze, 2004, s. 316).

Tepe yönetimin nitelikleri, işletmelerin değişim sürecine etkisini belirler. Yeni gelen yönetim, değişimi başlatma ve yönlendirme başarısına sahip değilse, işletmedeki değişim süreci aksamalara neden olabilir. Tepe yönetiminin gelişme ve öğrenme, bilgi teknolojileri sayesinde bakış açılarını değiştirmesi, örgütteki değişimi ve gelişimi tetikleyebilir (Özkara, 1999, s. 42-43).

İşgücünün dönüşümü, endüstri devriminden günümüze kadar iş yapılarında meydana gelen büyük değişimleri yansıtır. Günümüz çalışanlarının beklenti ve istekleri, geçmiş dönemlere göre farklılık gösterir ve işletmeleri değişime yönlendirir (Özkalp ve Kirel, 1999, s. 259).

1.3.6. Çatışma ve Rekabet

Sosyologlar, belirli koşullar altında takım içi çatışmaların potansiyel faydalarını vurgulayarak, bu çatışmaların örgüt performansını artırabileceğini gösterirler (Pathak, 2010, s. 4). Ancak, bu çatışmaların aşırıya kaçması durumunda işbirliği eksikliğine ve genel performans düşüklüğüne neden olabileceği ifade edilmektedir (Toprak vd. 2017, s. 107). Özellikle aşırı rekabet, çalışanlar arasında uyumsuzluğa yol açabilir ve işbirliğini engelleyebilir. Bu tür çatışmalar, örgüt enerjisinin olumsuz bir şekilde yönetilmesine sebep olarak işbirliğini zorlaştırabilir (Koçel, 2014, s. 515).

Farklılıkların etkili bir şekilde yönetilmesi ise, organizasyonel mükemmelliği destekleyebilir ve bazı çatışmaların örgüt için gerekli olduğunu vurgular (Blackard ve Gibson, 2002, s. 4). Çatışmalar, bireylerin düşünsel aktivitelerini artırarak yenilikçi düşüncelerin ortaya çıkmasına ve yaratıcılığa katkıda bulunabilir. Bu süreç, örgütün hedeflerini güncellemesine ve değişime adapte olmasına olanak tanır. İyi yönetilen çatışma süreçleri, taraflar arasındaki işbirliği ve iletişimi artırabilir, çalışan motivasyonunu yükseltebilir ve genel verimliliği olumlu yönde etkileyebilir (Başaran, 2004, s. 329).

Ancak, çatışmanın olumsuz yönlerine odaklanıldığında, çatışmanın aşırı bir seviyeye ulaşmasıyla birlikte işbirliğinin azalabileceği, iletişimin zayıflayabileceği ve karar alma süreçlerinde aksamalara neden olabileceği belirtilmektedir (Tengillimoğlu, 1999, s. 128). Ayrıca, çatışmaların derecesinin artmasının örgüt iklimine zarar verebileceği, ekip ruhunu azaltabileceği ve örgütün itibarını olumsuz etkileyebileceği vurgulanmaktadır (Güney, 2012, s. 306). Çatışan taraflar arasındaki dostluk, güven ve saygı gibi değerlerin olumsuz etkilenebileceği unutulmamalıdır. Bu durum, işle ilgili sorunların artmasına ve bireylerde davranış bozukluklarına ve stres kaynaklı fiziksel rahatsızlıklara neden olabilir (Tengillimoğlu, 1991, s. 128).

1.3.7. Değişime Karşı Direnç

Örgütlerde entropiye neden olan etkenler, özellikle değişime direnç eğilimleri, mevcut durumdan memnuniyet ve bu durumdan fayda sağlama isteği olarak öne çıkar. Goldstein'in belirttiği gibi, örgüt üyelerinin direnç gösterme eğilimleri, örgütsel değişimin seviyesinden bağımsız olarak ortaya çıkar ve haklı bir tutum olarak değerlendirilebilir (Goldstein, 1988, s. 20).

Modern yönetim anlayışının evrimi, değişime direncin nedenlerini sorgulamayı ve bu faktörlerin değişim yönetimi süreçlerini nasıl etkilediğini anlamayı gerektirmiştir (Luecke, 2009, s. 82). Bu bağlamda, örgüt üyelerinin değişime uyum sağlamasının yanı sıra, özellikle stratejik iş ortağı konumundaki insan kaynakları çalışanlarının direnç eğilimlerini özel olarak incelemek, entropi olgusunu anlamak açısından önemli olabilir.

Eğitim ve gelişim eksikliği, çalışanların görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmelerini engelleyebilir ve beceri setinin gelişimini kısıtlayarak performans düşüklüğüne yol açabilir. Bu durumlar, örgüt içindeki bilgi ve beceri eksiklikleri nedeniyle entropik durumları tetikleyebilir. Eksik bilgi ve beceri, örgütün etkinliğini azaltabilir ve belirsizlikleri artırabilir. Bu durumlar, örgüt içinde düzenin bozulmasına ve karmaşıklığın artmasına neden olarak entropi kavramıyla ilişkilendirilebilir.

1.3.8. Çalışan Memnuniyetsizliği

Çalışan memnuniyetsizliği, örgüt içinde karmaşık bir etkileşim sonucu ortaya çıkan bir, örgüt entropisini etkileyen önemli bir sorundur. Bu durum, çalışanların motivasyon düşüklüğüne ve artan işten ayrılma oranlarına yol açabilir (Gökçe, 2002).

Memnuniyetsiz çalışanlar, örgüt içinde olumsuz bir atmosfer oluşturarak işbirliğini zorlaştırabilirler. İletişimdeki olumsuz etkiler, mesajın içeriği, alıcının yapısı ve kullanılan dil gibi unsurlardan kaynaklanan faktörlerle birlikte, çalışanların etkili iletişim kurmalarını engelleyerek memnuniyetsizlik ortamını tetikleyebilir (Gökçe, 2002). Ayrıca, iletişim ihtiyaçlarındaki farkındalık eksikliği, iletişimin tam anlaşılabilmesi ve iletişim öneminin farkında olmama gibi durumlar, çalışanların etkili iletişim kurmalarını engelleyerek memnuniyetsizlik potansiyelini artırabilir (Tutar ve Yılmaz, 2002). Dil engelleri de iletişimi etkileyen önemli bir faktördür; çoklu anlamlar içeren bir dil, bilinmeyen veya yanlış anlaşılan kelimeler, çalışanlar arasında iletişim bozukluklarına neden olarak memnuniyetsizliği artırabilir (Gökçe, 2002).

Fiziksel ve teknolojik engeller, gürültü ve teknik sorunlar gibi faktörlerle birlikte, çalışanlar arasındaki bilgi akışını zorlaştırarak memnuniyetsizliği artırabilir (Bingöl, 1997; Genç, 1998; Gökçe, 2002). Bu iletişim engelleri, örgüt içinde çatışmalara ve genel memnuniyetsizliğe sebep olabilir, çalışanlar iletişimdeki aksamalar nedeniyle kendilerini anlaşılmamış veya desteklenmemiş hissedebilirler, bu da işyerinde memnuniyetsizlik ve motivasyon kaybına neden olabilir.

Liderlik sorunları da çalışan memnuniyetsizliğini etkileyen kritik bir faktördür; zayıf liderlik, motivasyon kaybına ve iş performansındaki düşüslere neden olabilir (Garvin, 1993). Liderin değişimle başa çıkma yetenekleri, örgütün başarısını belirlemede kritik bir rol oynar ve etkili liderlik, çalışan memnuniyetini artırarak örgütün genel performansını olumlu yönde etkileyebilir (Shelton, 1997).

1.4. ENTROPİNİN BİREYSEL SONUÇLARI

Örgütlerde entropi kavramı, genellikle düzensizlik, kaos veya belirsizlik olarak tanımlanır ve bu durumun bireysel sonuçları üzerinde çeşitli etkileri olabilir. Entropi,

örgüt içindeki bilgi akışının veya düzenin azalmasıyla ilişkilidir ve bu durum bireylerin performansı üzerinde olumsuz bir etki bırakabilir (Toprak vd. 2017, s. 107).

Bireylerin entropi ile karşılaştığı durumlar, işyerinde belirsizlikle başa çıkma yeteneklerini etkileyebilir. Özellikle, örgüt içindeki düzensizlikler veya değişiklikler, bireylerin motivasyonunu düşürebilir ve performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir (Tutar, 2004). Bu durum, bireylerin işlerini planlama ve organize etme yeteneklerini zorlayabilir (Pathak, 2010, s. 4)

Ayrıca, entropinin bireyler arasındaki iletişimi etkileyebileceği düşünülmektedir. Belirsizlikler ve kaotik durumlar, işbirliği ve koordinasyonu zorlaştırabilir, bu da ekip çalışmalarını olumsuz etkileyebilir (Bilir, 2005)

Bu bağlamda, örgütlerde entropinin bireysel sonuçları üzerindeki etkilerin anlaşılması, yöneticilerin bu durumları yönetme ve çalışanların bu belirsizliklerle başa çıkma stratejilerini geliştirme konusunda önemlidir. Ayrıca, örgüt içindeki iletişim ve liderlik stratejilerinin, entropinin olumsuz etkilerini en aza indirmeye yönelik olarak düzenlenmesi gerekebilir .

Örgütlerdeki entropinin bireysel sonuçları, belirsizlikle başa çıkma becerileri, motivasyon, performans ve iletişim gibi faktörleri içeren geniş bir perspektifi kapsar. Bu bağlamda, örgütlerin entropiyle başa çıkma stratejilerini geliştirmesi ve bireylerin bu durumlarla başa çıkma becerilerini güçlendirmesi önemlidir (Aşçı ve Koçak, 2017).

1.5. ENTROPİNİN ÖRGÜTSEL SONUÇLARI

Örgütlerdeki entropi olgusu, çeşitli faktörlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkan karmaşık bir durumu temsil eder. Bu faktörler arasında yetersiz iletişim, liderlik sorunları, belirsizlik ve değişim, etkin olmayan yönetim, içsel nedenler, çatışma ve rekabet, değişime karşı direnç, ve çalışan memnuniyetsizliği önemli rol oynar (Eaton, 2000; Andersson, 1996). Yetersiz iletişim, örgüt içinde düzensizlik ve verimlilik kaybına yol açabilir. Bu durum, mesajın içeriği, alıcının yapısı, dil kullanımı, fiziksel ve teknolojik engeller gibi çeşitli etkenlerle ilişkilidir (Gökçe, 2002; Andersson, 1996).

Liderlik sorunları, örgüt içindeki yönergelerin belirsizleşmesine ve motivasyon kayıplarına neden olabilir. Değişim süreçlerini etkileyen liderlik eksikliği, örgütün adaptasyon sürecini zorlaştırabilir (Garvin, 1993; Özkalp ve Kirel, 2004). Belirsizlik ve değişim, örgüt içinde belirsizliği artırarak içsel dinamikleri ve dengeleri bozabilir (Garvin, 1993; Yeniçeri, 2002). Etkisiz yönetim, bilgi açığını artırarak entropiye katkıda bulunabilir; planlama eksikliği ve etkili yönetim olmaması, örgüt içinde koordinasyon eksikliğine yol açabilir (Arat, 2007; Handscombe ve Patterson, 2004).

İşletme içinden kaynaklı faktörler arasında büyüme, birleşmeler, tepe yönetimin nitelikleri, işgücünün dönüşümü gibi içsel nedenler değişimi tetikleyebilir (Koçel, 1999; Ülgen ve Mirze, 2004; Özkara, 1999). Çatışma ve rekabet, uyumsuzluğa ve işbirliğinin engellenmesine neden olabilir; iyi yönetilen çatışmalar ise örgütte yenilikçi düşüncelerin ortaya çıkmasına katkıda bulunabilir (Pathak, 2010; Blackard ve Gibson, 2002). Değişime karşı direnç, örgütlerdeki değişim süreçlerini etkileyebilir; üyelerin direnç gösterme eğilimleri, örgütsel değişimin seviyesinden bağımsız olarak ortaya çıkabilir (Goldstein, 1988; Luecke, 2009).

Çalışan memnuniyetsizliği, örgüt içinde olumsuz bir atmosfer oluşturarak işbirliğini zorlaştırabilir. İletişimdeki olumsuz etkiler, dil engelleri, fiziksel ve teknolojik engeller, liderlik sorunları gibi faktörlerle birlikte çalışanların memnuniyetsizlik potansiyelini artırabilir (Gökçe, 2002). Bu faktörler, örgütlerdeki düzensizlik, belirsizlik ve genel olarak entropi durumlarını açıklayan önemli etkenlerdir. Entropi, örgüt içindeki düzenin bozulması, karmaşa ve verimlilik kaybı gibi sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle, örgütlerin bu faktörlerle başa çıkabilmesi ve entropiyi azaltabilmesi için etkili stratejiler geliştirmesi önemlidir (Eaton, 2000; Andersson, 1996).

1.6. SİNİZM VE TEMEL KAVRAMLARI

Örgütsel sinizm özellikle 2000'li yıllardan itibaren başta Amerika olmak üzere birçok batı toplumunda gündeme gelmiş ve ülkemizde de daha yeni tartışılmaya başlanmıştır. Erdost vd. (2007) tarafından yapılan ilk kapsamlı bilimsel çalışma ile ülkemizdeki örgütsel sinizm üzerine yapılan ilk ulusal tez çalışması Kalağan'a (2009) aittir.

Örgütsel sinizm, bir çalışanın örgütünü bütünlükten yoksun, dürüst olmayan ve bencil bir yapı olarak algılaması durumunu ifade eder (Abraham, 2000). Bu algı, genellikle örgüte karşı küçümseyici, eleştirel ve aşağılayıcı bir tavır ve davranış geliştirmesine neden olmaktadır (Abraham, 2000). Sinizm, bireyin herkesin dürüstlük ve adalet eksikliğine inandığına dair bir inanç sistemini ifade eder (James, 2005).

Abraham'a (2000) göre, örgütsel sinizm, çalışanların organizasyonu eleştirmeye veya küçümsemeye yönelik tepkisel inançları içermektedir. Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker (2007) benzer şekilde örgütsel sinizmi, çalışanların organizasyonun etik ilkelere sahip olmadığına inandığı bir durum olarak tanımlar. Bedeian (2007), çalışanların sürekli olarak organizasyonu ve diğer konuları eleştirmelerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan duygunun örgütsel sinizm olduğunu ifade eder.

Andersson (1996), sinizmin sadece bir kişi, grup, ideoloji veya organizasyona karşı olabileceğini, ancak aynı zamanda bir hayal kırıklığı ve umutsuzluktan kaynaklanan olumsuz bir tavır olduğunu belirtir. Naus vd. (2007), Freud perspektifiyle yaklaşarak, örgütsel sinizmi, çalışanın organizasyon pratiklerinden veya diğerlerinden duyduğu hayal kırıklığıyla başa çıkmak için geliştirilen bir savunma mekanizması olarak tanımlar.

İlk çalışmalarda, örgütsel sinizmin bir kişilik özelliği ve duygu tanımlaması olduğu vurgulanmıştır. Ancak, son dönemde yapılan araştırmalarda, örgütsel sinizmin çalışanların genel tutum ve kişilik özelliklerinden farklı olarak örgüt politikaları ve uygulamalarına yönelik bir tepki olarak anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir (Eaton, 2000, s. 1). Bu bağlamda, örgütsel sinizm üzerine yapılan araştırmalar, kavramın karmaşıklığını anlamak ve etkili müdahaleler geliştirmek adına önemli bir temel oluşturmaktadır.

Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) örgütsel sinizmin bireyin organizasyona karşı bilişsel, duygusal, davranışsal aşamalardan oluşan bir süreç olduğunu belirtir. Dean vd. (1998)'ne göre, ilk aşama, çalışanın organizasyonunu adil görmemesiyle başlar. Bu aşamada, çalışan, organizasyonun etik standartlara sahip olmadığına inanır; organizasyon ilişkilerinin kişisel çıkarlara dayandığına; diğerlerinin bencil ve ikiyüzlü

olduğuna inanır. Aynı zamanda, organizasyonun pratikleri konusunda şüpheli olur ve organizasyon tarafından ihmal edildiğini hissederek (Brandes, 1997; Abraham, 2000).

İkinci aşamada, bilişsel aşamada geliştirdiği negatif inançlarına dayanarak, özellikle organizasyonel uygulamalara vd.nin davranışlarına karşı saygısızlık, öfke, iğrenme, utanç ve nefret gibi güçlü duygular hissederek. Ayrıca, sinizm, çalışanın duygularını diğerleriyle paylaştıkça daha somut hale gelir.

Son aşamada, çalışan, organizasyona yönelik inançları çerçevesinde geliştirdiği kötümser duyguları davranışlara dönüştürür. Bu davranışlar genellikle küçümseyici eleştiriler, sinik söylemler ve organizasyonun geleceği için kötümser tahminler olarak görülür (Dean vd., 1998).

Bu bağlamda, örgütsel uygulamalardaki aksaklık ve problemler, örgüt iklimine işaret etmektedir. Örgüt iklimi, çalışanların iş ortamındaki olaylara ve faktörlere ilişkin algılarını kapsayan geniş bir kavramdır (İşcan ve Karacabey, 2007, s. 182). Bu algılar, örgütün yönetim tarzı, politikaları ve genel prosedürleri gibi çeşitli faktörlerden etkilenir (Karadağ vd., 2008, s. 64).

1.7. SİNİZM TÜRLERİ

İş/Meslek Sinizmi alanındaki çalışmalar, Abraham'ın genel sinizmi tanımlamasına dayanmaktadır (Abraham, 2000). Abraham'ın genel sinizm tanımlamasına göre, bu özellik genellikle bireyin doğuştan gelen ve değişmez bir kişilik özelliği olarak kabul edilen negatif davranışları içermektedir (Abraham, 2000). Arslan'ın (2012) çalışması da bu çerçevede, genel sinizmin bireyler arası ilişkilerde ortaya çıkan zayıflık ve aşağılama duygusu ile bağlantılı olduğunu vurgular.

Genel sinizmin temelinde bireyin kişiliğinden kaynaklanan sinik davranışlar bulunmaktadır. Bu davranışlar, bireyin genel yaşam tutumlarına ve kişisel ilişkilerine yansır, genellikle olumsuz bir perspektife işaret eder ve sosyal etkileşimlerde güçlü bir şekilde hissedilir (Abraham, 2000). Arslan'ın (2012) ifadesiyle, genel sinizm kişiler arası bağın zayıflığı ve aşağılama duygusu ile belirginleşen bir özelliktir.

Bu bağlamda, iş/meslek sinizmi, genel sinizmin iş ortamında nasıl tezahür ettiğini odaklamaktadır. Abraham'a göre, çalışanlar arasında mesleki sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz tutumları ifade eder (Abraham, 2000). Karcıoğlu ve Naktiyok'un (2015) belirttiği gibi, iş/meslek sinizmi, örgütlerin güven ortamını oluşturması, adalet ve destek algısı ile ödül ve kontrol sistemlerinin etkili bir şekilde yürütülmesi ile ilişkilidir.

Toplumsal sinizm, bireylerin toplumsal düzlemde yaşadıkları sosyal sözleşmenin ihlali sonucu ortaya çıkan bir fenomeni ifade eder (Abraham, 2000). Bu kavram, sosyal sözleşmenin temelindeki beklentilerin, değerlerin veya normların bir şekilde çiğnenmesi ya da ihlal edilmesi durumunda ortaya çıkan olumsuz bir tepkiyi ifade eder. Johnson ve O'Leary-Kelly'nin (2003) vurguladığı gibi, toplumsal sinizm özellikle örgütlerde algılanan adaletsizlik ve dürüstlük eksikliği gibi olumsuz özelliklere dayanır.

Abraham'a göre, toplumsal sinizm bireylerin genel sosyal çerçevedeki beklentilerin karşılanmaması durumunda ortaya çıkar (Abraham, 2000). Bu beklentiler, bireylerin toplumsal düzlemde diğer bireylerle ve kurumlarla olan ilişkilerini düzenleyen normlar, değerler ve sosyal sözleşmelerle ilgili olabilir. Sözleşme ihlali, bireylerde genellikle güvensizlik, hayal kırıklığı ve toplumsal bağlantıların zayıflaması gibi tepkilere neden olabilir.

Özellikle örgüt bağlamında, toplumsal sinizm genellikle örgüt içindeki adaletsizlik ve dürüstlük eksikliği gibi algılanan olumsuz özelliklere dayanır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003, s. 629). Bu durum, çalışanların örgüt içindeki normlara ve değerlere olan güvenlerini kaybetmelerine ve toplumsal bağları zayıflamalarına yol açabilir. Dolayısıyla, toplumsal sinizmin detaylı anlaşılması, bireylerin toplumsal düzlemdeki beklentilerine nasıl tepki verdiklerini ve bu tepkilerin örgüt içindeki dinamiklere nasıl yansıdığını anlamamıza yardımcı olabilir.

Çalışan sinizmi, örgüte karşı geliştirilen küçümseme ve güvensizlik hisleriyle şekillenen bir tutumu ifade eder (Dean vd., 1998). Psikolojik sözleşme ihlalleri, özellikle çalışan sinizmi ile ilişkilendirilmiştir (Bies ve Tripp, 2004, s. 67). Çalışanların

örgüt içindeki olumsuz şartlar, eşitsizlik ve adaletsizlik algıları, çalışan sinizminin gelişimine katkıda bulunabilir (Dean vd., 1998, s. 345).

İş/Meslek Sinizmi, otoritelerin ve örgütlerin güven ortamını oluşturmaları, adalet ve destek algısı ile ödül ve kontrol sistemlerinin etkili yürütülmesi ile ilişkilidir (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015, s. 23). Ancak, çalışanların otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz tutumları, mesleki sinizmi tetikler (Abraham, 2000). Mesleki sinizmin kökenleri, sinizm kavramının ilk çalışılmaya başlandığı zamanlara dayanmakta olup, özellikle polislik alanındaki çalışmalar bu bağlamda önemlidir (Delken, 2004, s. 16).

Örgütsel Değişim Sinizmi, örgütlerdeki değişim çabalarının dışsal ve içsel etmenlerle şekillendiği bir alandır. Değişime karşı direnç, belirsizlik, alışkanlık ve kişisel kayıplara duyulan endişe gibi faktörler, örgütsel değişim sinizmini etkiler (Robbins vd., 2013, s. 200-206). Çalışanların geçmişteki başarısız değişim girişimlerine karşı kötümser bir bakış açısı geliştirmesi, liderlere karşı güven kaybı ve değişimi gereksiz bulma eğilimi, örgütsel değişim sinizmini artırabilir (Albrecht, 2002, s. 325).

1.8. ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.8.1. Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Belirtileri

Örgütsel sinizmi anlamak için, çalışanların bu olguyu deneyimlemesine neden olan temel faktörleri incelemek önemlidir. Literatüre göre, sinizmi etkileyen faktörler kişisel ve örgütsel olmak üzere iki ana kategoride incelenmektedir. Kişisel özellikler bağlamında, (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, organizasyonel kıdem) değişkenler, özelliklere dayalı deneyimler örgütsel sinizmi etkileyebilir (Andersson, 1996; Dean vd., 1998; Abraham, 2000; James, 2005). Aynı zamanda, örgütsel açıdan, örgütsel sinizmi etkileyen faktörler arasında örgütün bir parçası olma durumu, örgütsel adalet algısı, psikolojik sözleşme ihlali ve bireysel rol çatışması gibi unsurlar bulunmaktadır.

Demografik faktörlerden biri olan cinsiyetin örgütsel sinizme etki etme nedenlerinden biri, erkeklerin ve kadınların biyolojik, sosyolojik ve psikolojik özelliklerinden kaynaklanan olaylara farklı tepkiler gösterebilmeleridir. Medeni durum değişkeninde genel kabul, evli çalışanların aile öncelikleri nedeniyle örgütsel sinizm düzeylerinin bekar çalışanlardan daha düşük olduğudur (Mirvis ve Kanter, 1991). Diğer

demografik faktörler arasında, genç çalışanların yaşlılara göre daha sinik tutumlar ve davranışlar sergilediği temel bir varsayımdır. Düşük eğitim seviyesine sahip genç çalışanlar, beklentileri karşılanmadığında yaşlı çalışanlardan daha demoralize olabilir (Johnson, 2007).

Sinizme yönelik en kapsamlı çalışmalardan biri, Chiaburu vd. (2013)'nin gerçekleştirdiği meta-analiz çalışmasıdır. Çalışmanın sonuçlarına göre, cinsiyet, medeni durum, yaş ve organizasyonel kıdem gibi demografik değişkenlerin sinizm üzerindeki etkisi zayıf ve anlamsızdır. Sinizm-örgütsel adalet ve sinizm-örgütsel destek arasında güçlü negatif ilişkiler bulunmuştur. Öte yandan, örgütsel politika algısı-sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali-sinizm arasında güçlü pozitif ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, örgütsel destek ile sinizm ilişkilidir, ancak bağımsız yapıları vardır.

Günümüzde, özellikle hizmet sektöründeki işletmelerin, dijital imkanlara rağmen en önemli sermayesinin insan gücü olduğu vurgulanmaktadır. Bu işletmeler, rekabet koşulları altında hedeflerine ulaşmak için öncelikle kendi personellerine yönelmektedir (Çavuş, 2021). Bankacılık sektörü örneğinde, 2017 Eylül itibariyle sektörün kar hacminin %26 artarak 46 milyar TL'ye ulaştığı görülmekte ve bu sektörde çalışan başına düşen net karların önemli bir çeşitlilik gösterdiği belirtilmektedir (TBB, 2017; TBB, 2016).

Ancak, yoğun rekabetin getirdiği baskılar, işletmelerde yapısal aksaklıklara neden olabilmekte ve bu durum beşeri kaynakların ihtiyaç ve isteklerini göz ardı etmeye yol açabilmektedir. Uzun çalışma saatleri, ücret adaletsizliği, çatışmalar, terfi sorunları, etkisiz liderlik, aşırı rol yükü gibi faktörler, örgütlerin personelinin örgütsel sinizm yaşamasına neden olabilir (Eaton, 2000; Andersson, 1996). İşletmelerin bu zorluklarla başa çıkarak personel memnuniyetini artırmaya odaklanması, uzun vadede karlılık ve sürdürülebilir büyümeye katkı sağlayabilir.

1.8.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarda incelenen karmaşık bir olgu olarak karşımıza çıkar. Bu boyutlar, bireylerin örgütleriyle olan ilişkilerini

anlamak ve değerlendirmek için önemli bir çerçeve sunar (Özgener vd., 2008; Kutaniş ve Çetinel, 2010).

Bilişsel Boyut: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, bireylerin örgütlerini algılamaları ve bu algılamalarına dayanarak düşünmeleriyle ilgilidir. Bu boyut, genellikle örgütün dürüstlük ve samimiyet ilkelerine duyulan güvensizlikle ilişkilidir. Bireyler, örgütlerinin niyetlerini sorgular ve örgütlerinin içsel değerlerine şüpheyle yaklaşabilir. Bu durum, örgüt içindeki uygulamaların güvenilir olmadığına dair bilişsel bir çerçeve oluşturabilir.

Duygusal Boyut: Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, bireylerin örgütlerine karşı duygusal tepkilerini içerir. Bu tepkiler arasında öfke, küçümseme, kınama ve hatta tiksinti gibi negatif duygular bulunabilir. Duygusal boyut, örgüt içindeki olaylara ve kararlara karşı olumsuz bir duygusal tutumu yansıtabilir. Bireyler, örgütleriyle ilişkilerinde duygusal bir kopukluk yaşayabilir ve bu durum örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebilir.

Davranışsal Boyut: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu, bireylerin örgütleriyle etkileşimlerinde sergiledikleri davranışları kapsar. Bu boyut, örgüt içindeki olumsuzluklara karşı gösterilen tepkileri ifade eder. Keskin eleştirilerde bulunma, alaycı mizah kullanma, örgüte yönelik küçümseme ve eleştirel açıklamalarda bulunma davranışları, örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu oluşturur. Bu davranışlar, bireylerin örgütsel süreçlere karşı negatif bir tutum içinde olduklarını gösterebilir.

Bu boyutlar arasındaki etkileşim ve denge, örgütsel sinizmin karmaşıklığını oluşturur. Bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlar birbirleriyle etkileşime girerek bireylerin örgütleriyle olan ilişkilerini şekillendirir. Bu detaylı analiz, örgütsel sinizmin boyutlarını anlama ve bu olguya müdahale etme stratejileri geliştirme açısından önemli bir temel sağlar.

1.9. ÖRGÜTSEL SINIZMİN ÖNCÜLLERİ

1.9.1. Psikolojik Sözleşme İhlali

Örgütsel sinizmin temel öncülerinden biri, Andersson'un vurguladığı psikolojik sözleşme ihlalidir. İş çevresi, örgütsel faktörler ve iş/rol özellikleri gibi işyeri unsurları, örgütsel sinizmi dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel boyutlarda etkileyebilir. Psikolojik sözleşme ihlali, öz saygı, kontrol odaklılık, negatif duygulanım, iş etiği, makyevalizm, dürüstlük hassasiyeti ve grup normları gibi değişkenler üzerinde düzenleyici bir etki yaratabilir. Örgütsel sinizm, bireylerin kişilik özellikleriyle ilişkilidir ve genel sinizmden farklı bir durumsal koşulu ifade eder. Psikolojik sözleşme ihlalleri, dengesiz güç dağılımı, süreçteki adaletsizlik, geleneksel iş değerleri, uzun çalışma saatleri, mobbing, etkin liderlik ve yönetim, küçülme, yeniden yapılanma, yöneticilerin görevden alınması, üst düzey yöneticilerin görevlendirilmesi, ani ve acımasız işten çıkarmalar, zayıf örgütsel performans ve örgütsel değişim çabaları gibi faktörler, örgütsel sinizmin nedenleri arasında yer alır (Andersson, 1996; Eaton, 2000, s. 11; Ferres ve Connell, 2004, s. 56).

Örgütsel sinizmi tetikleyen diğer bir faktör ise organizasyonun psikolojik sözleşmeyi ihlal etmesidir (Andersson, 1996; Abraham, 2000). Organizasyonun psikolojik sözleşmeye uymaması, çalışanın negatif duygusal deneyimler yaşamasına ve bu nedenle sinik tutumlar sergilemesine yol açabilir (Delken, 2004; James, 2005). Ayrıca, çalışanların örgütsel desteğe mahrum hissetmeleri de önemli bir değişkendir. Organizasyonun yeterli psikolojik destek sağlamadığını hissettiklerinde, negatif tutumlar geliştirebilirler (James, 2005; Byrne ve Hochwarter, 2008).

Johnson ve O'Leary Kelly'nin (2003) araştırması, psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanlar arasında olumsuz algılara yol açtığını ortaya koymaktadır. Bu ihlalin neticesinde, verilen sözlerin tutulmadığına dair algı, özellikle bilişsel sinizmin artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda, psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği düşüncesinin, duygusal sinizmi tetiklediği vurgulanmaktadır. Yani, çalışanların verilen sözlerin yerine getirilmemesi durumunda ortaya çıkan bilişsel sinizm, daha ziyade somut bir algısal tepki iken, psikolojik sözleşme ihlalinin duygusal bir boyutu olan duygusal sinizme sebep olmaktadır.

1.9.2. Örgütsel Adalet Algısı

Örgütsel sinizmin temel nedenlerini incelediğimizde, örgütsel adalet algısının önemli bir faktör olduğunu görmekteyiz (Bernerth vd., 2007; James, 2005). Çalışanların örgüt içindeki muamelelerine dair algıladıkları adil veya adaletsiz davranışlar, örgütsel sinizmi doğrudan etkileyebilir. Bu noktada, örgütsel adalet algısı, örgüt içindeki bireylerin kendi çabalarının, kararların ve kaynakların adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığına dair algılarına odaklanır.

Özellikle örgüt politikası ve karar süreciyle ilişkilendirilen davranışların, örgütsel sinizmle bağlantılı olduğu belirtilmektedir (James, 2005). Bu durum, örgütün politika oluşturma ve karar alma süreçlerindeki şeffaflık, açıklık ve adillğin önemli olduğunu vurgular. Eğer çalışanlar, örgüt politikalarının belirlenmesi ve kararların alınması sürecinde adaletsizlik algıarlarsa, bu durum örgütsel sinizmi artırabilir. Bu özellikle çalışanların, yönetim tarafından alınan kararların şeffaf ve adil bir şekilde iletilmediği durumlarda belirgin hale gelebilir.

Bu bağlamda, örgütsel sinizmin temel nedenlerinden biri olan örgütsel adalet algısı, örgüt içindeki bireyler arasında güvenin ve memnuniyetin korunması için önemli bir faktördür. Çalışanların adil ve eşit muamele gördüklerini hissetmeleri, örgütsel sinizmi azaltmada etkili bir strateji olabilir.

1.9.3. Bireysel Rol Çatışması

Bireysel rol çatışması, örgütsel sinizmin önemli bir nedeni olarak öne çıkmaktadır. Sur'un (2010) belirttiği gibi, bir yöneticinin çalışanlara iş yaptırma biçimi ile iş beklentileri arasındaki çatışma, çalışanların sinik tutumlar geliştirmesine neden olabilir. Bu çatışma, çalışanların kendi görev ve sorumluluklarını yerine getirme çabalarının, yöneticinin beklentileriyle uyumsuz olduğu durumları içerebilir. Bireysel rol çatışması, çalışanların motivasyon kaybına, memnuniyetsizliğe ve örgütsel sinizme yönelik olumsuz tutumların ortaya çıkmasına yol açabilir.

Bu durum özellikle kamu sektöründe daha belirgin hale gelebilir, çünkü kamu sektöründe işlerin genellikle asıl görev sorumluluğuna uygun olarak tanımlandığı durumlarla sıkça karşılaşılabilir (Andersson, 1996). Kamu sektöründeki çalışanlar,

belirli görev ve sorumlulukları yerine getirmeye odaklanırken, yöneticilerin beklentileri veya yönetim tarzları ile uyumsuzluklar yaşanabilir. Bu uyumsuzluklar, bireysel rol çatışmasıyla sonuçlanabilir ve bu da çalışanların örgütsel sinizm geliştirmesine neden olabilir. Çalışanlar, kendilerinden beklenenleri yerine getirme konusunda yaşadıkları zorluklarla başa çıkarken, sinik bir tutum geliştirme eğiliminde olabilirler.

1.9.4. Organizasyonel Politika Algısı

Chiaburu vd. (2013)'nin ortaya koyduğu gibi, organizasyonel politika algısı, örgütsel sinizmin önemli bir nedenidir. James'e (2005) göre, organizasyonu politik olarak algılayan çalışanlar, diğerlerine göre organizasyon uygulamaları ve olayları konusunda daha şüpheci olabilirler. Bu durum, sinik tutumların ve davranışların gelişmesine zemin hazırlar. Organizasyonel politika algısının, çalışanların organizasyon içindeki olayları ve kararları politik bir açıdan değerlendirmelerine neden olduğu ve bu değerlendirmelerin örgütsel sinizmin artmasına katkı sağladığı belirtilir.

Ayrıca, örgütsel adaletin örgütsel sinizmi tetikleyen belirgin nedenlerden biri olduğu vurgulanmaktadır (Chiaburu vd., 2013; Biswas ve Kapil, 2017). Çalışanların adalet algısı, özellikle organizasyon içindeki kararların adil olup olmadığı konusundaki algıları, örgütsel sinizmi etkileyebilir. Adaletsizlik hissi, çalışanlarda örgütsel sinizme yönelik olumsuz tutumları tetikleyebilir.

Davis ve Gardner'ın (2004) belirttiği gibi, örgütsel politika algısı da örgütsel sinizmin önemli bir öncüsüdür. Çalışanların iş arkadaşları ve yöneticilerinin kendi çıkarlarına yönelik hareket ettiği algısı, örgütsel sinizmi tetikleyebilir. Özellikle yüksek örgütsel politika algısı durumlarında, çalışanların örgüte güvenmemesi ve faaliyetlere şüpheyile yaklaşması, örgütsel sinizmin artmasına neden olabilir. Bu durum, çalışanların organizasyon içindeki ilişkilere ve karar alma süreçlerine duyduğu güvenin azalmasına bağlı olarak sinik tutumların ortaya çıkmasına yol açabilir.

1.9.5. Personel Beklentisi

Kutaniş ve Çetinel'in (2010) belirttiği gibi, her çalışan, katkısının organizasyona geri dönmesini bekler. Ancak, bu beklentinin karşılanmadığını hissettiğinde, çalışanlar örgütsel adaleti sorgulama eğilimine girer ve bu durum negatif tutumların gelişmesine

neden olabilir. Özellikle, örgütsel adaletsizlik algısı, bireylerde motivasyon kaybı, memnuniyetsizlik ve örgütsel sinizme yönelik olumsuz tutumları tetikleyebilir.

Özler, Atalay ve Şahin'in (2010) iddiasına göre, örgütsel güvenin azalması da örgütsel sinizme yol açabilir. Güven eksikliği, çalışanların organizasyonlarına duyduğu bağlılığı azaltabilir ve bu da örgütsel sinizmin artmasına katkıda bulunabilir. Çalışanların yöneticilere, iş arkadaşlarına ve organizasyonlarına olan güveni, örgütsel sinizmin önlenmesinde kritik bir faktördür.

Abraham'ın (2000) vurguladığı gibi, çalışanın kişisel değerleri ile görevin gereksinimleri arasında sıkışması stres yaratır. Bu kişi-rol çatışması temelinde ortaya çıkan stres, özellikle çalışanın organizasyonda kalmaya zorlandığı durumlarda örgütsel sinizme dönüşebilir. Kişi, kurumun değerleri ve beklentileri ile kendi değerleri arasında bir uyumsuzluk hissederek, örgütsel sinizme yönelik bir savunma mekanizması geliştirebilir. Bu durum, çalışanın işe karşı duyduğu olumsuz duyguların ve tutumların artmasına neden olabilir.

1.10. ÖRGÜT SİNİZMİN ARDILLARI

1.10.1. İşe Adanmışlığa Etkisi

İşe adanmışlık kavramı, çalışanın işle bütünleşme, cezbolma ve tutkunluk boyutlarını içeren önemli bir kavramdır (Kahn, 1990). Bu bağlamda, Schaufeli ve Bakker (2004) işe adanmışlığı, yüksek enerji ve performansla işini gerçekleştiren, işine tutkuyla bağlı ve işine odaklanmış çalışanlar olarak tanımlamıştır. İşe adanmışlık, genellikle çalışanın işine karşı duyduğu güçlü bağlılık ve motivasyonla karakterizedir.

Ayrıca, işe adanmışlık dinçlik, adanmışlık ve özümseme boyutlarına ayrılarak incelenir (Schaufeli ve Bakker, 2004). Dinçlik, çalışanın işini enerjik bir şekilde gerçekleştirme kapasitesini ifade eder. Adanmışlık, işe bağlılık ve sorumluluk duygusunu içerir. Özümseme ise çalışanın işini benimseme ve işle özdeşleşme durumunu temsil eder.

Kahn'ın (1990) vurguladığı gibi, çalışanın işe duyduğu güven, örgüt politikalarının deneyimlenme biçimi ve işin icrasındaki unsurlar, işe adanmışlığı

etkileyen kritik faktörler arasında yer almaktadır. Bu, işin örgüt tarafından desteklenmesi, çalışanların işlerini etkili bir şekilde gerçekleştirebilmeleri için gerekli olan kaynaklara erişimleri ve örgüt içindeki iletişim kalitesi gibi unsurları içerebilir. Çalışanların işe olan güveni ve bu faktörlerle ilgili pozitif deneyimleri, işe adanmışlık düzeyini artırabilir.

1.10.2. Örgütsel Muhalefet

Örgütsel muhalefet, çalışanların üst düzey yöneticileriyle karşılaştıkları anlaşmazlıkları ifade eden bir fenomen olarak değerlendirilmektedir (Kassing, 1997; Özdemir, 2010). Bu durum, genellikle çalışanların örgütleriyle ilgili duydukları memnuniyetsizlikleri açıkça ifade etmelerini ve bu memnuniyetsizliği azaltmak veya ortadan kaldırmak için aktif olarak çaba göstermelerini içermektedir (Garner, 2009).

Hirschman'ın (1970) Çıkış-Ses-Sadakat modeli, muhalefetin farklı şekillerini tanımlamaktadır. Dikey muhalefet, genellikle çalışanların üst düzey yönetimle olan ilişkilerinde ortaya çıkan anlaşmazlıkları içerir. Yatay muhalefet, çalışanlar arasındaki ilişkilerde veya eşitsizliklerde yaşanan anlaşmazlıkları ifade eder. Yer değiştirmiş muhalefet ise çalışanların örgütten ayrılma veya başka bir pozisyona geçme gibi fiziksel değişikliklerle tepki göstermelerini içerir.

Örgütsel muhalefet, genellikle örgüt içindeki durumlar ve uygulamalardan kaynaklanan memnuniyetsizlikten doğan bir isyan biçimini ifade eder (Kassing, 1997, 1998). Bu memnuniyetsizlik, örgüt politikaları, yönetim tarzı veya iş uygulamaları gibi unsurlardan kaynaklanabilir. Çalışanların bu memnuniyetsizliklere karşı çıkarak değişim talep etmeleri veya alternatif çözüm önerileri sunmaları, örgütsel muhalefetin bir yansıması olabilir.

1.10.3. Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel politika algısı, örgüt içindeki bireylerin sergilediği tutum ve davranışları, bu tutum ve davranışların diğer kişiler veya gruplar tarafından nasıl algılandığına dair bir çaba olarak tanımlanır (Buenger vd., 2007). Bu algı, genellikle örgüt içindeki kişiler arasında iletişim, liderlik tarzları, karar alma süreçleri ve ödüllendirme sistemleri gibi faktörlere dayalı olarak şekillenir.

Bu bağlamda, sağlıklı bir örgüt kültürünün oluşturulması için dürüstlük, saygı ve adil uygulamaların teşvik edilmesi büyük bir öneme sahiptir. Dürüstlük, çalışanların açık iletişim kurmalarını ve örgüt politikalarını anlamalarını sağlar. Saygı, çalışanların birbirlerine ve yöneticilere karşı güven duymalarını ve işbirliği yapmalarını teşvik eder. Adil uygulamalar ise çalışanların ödüllendirme ve terfi gibi konularda adil bir muamele gördüklerini hissetmelerine katkı sağlar.

Örgütsel politika algısı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunabilir (Chiaburu vd., 2013). Örgütsel sinizm, çalışanların örgüt politikalarına, liderlik tarzlarına veya genel örgüt kültürüne duydukları güvensizlik ve eleştirel tutumu ifade eder. Bu durum, örgütsel politika algısının olumsuz olduğu durumlarda daha belirgin olabilir. Yani, örgüt içindeki bireylerin politika algısı olumsuz yönde etkilendiğinde, örgütsel sinizm eğilimi artabilir ve bu da çalışanların örgüte olan bağlılığını ve motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilir.

1.10.4. Örgütsel Kimlik

Örgütsel kimlik, bireyin örgüt ile kurduğu özdeşleşmeyi ve bağlılığı ifade eden önemli bir kavramdır (Turner ve Tajfel, 1978). Bu kavram, çalışanın örgütüne aidiyet duygusuyla birleşen, örgütün değerlerini benimseyen ve örgütün başarısına katkıda bulunma isteği ile karakterizedir.

Çalışanın örgütüne olan bağlılığı, genellikle örgüt içindeki tutumları ve davranışları üzerinde etkili olabilir. Bağlı bir çalışan, işine daha fazla odaklanabilir, iş arkadaşlarıyla daha iyi iletişim kurabilir ve örgütün hedeflerine daha aktif bir şekilde katkıda bulunabilir. Bu durum, örgütün performansını olumlu yönde etkileyebilir.

Ancak, ayrılık koşulları ve örgüt içindeki tutarsızlıklar, örgütsel kimliği olumsuz etkileyebilir (Dean vd., 1998). Özellikle yönetimdeki değişiklikler, değer çatışmaları veya iletişim eksiklikleri gibi faktörler, çalışanların örgütleri ile olan bağlarını zayıflatabilir. Bu durum, motivasyon kaybına, düşük iş memnuniyetine ve hatta çalışanların başka iş fırsatlarını değerlendirmelerine neden olabilir.

Bu bağlamda, çalışanların örgütle bütünleşmelerini teşvik etmek ve örgütsel kimliklerini güçlendirmek, uzun vadeli başarı için kritik bir faktördür. Örgütler,

çalışanlarının örgütsel kültürle uyumlu hissetmelerini sağlamak ve onların değerlerini benimsemelerini teşvik etmek amacıyla çeşitli stratejiler geliştirebilir. Bu, hem çalışanların tatmin düzeyini artırabilir hem de örgütün sürdürülebilir başarısına katkıda bulunabilir.

Çalışanların örgüte duyduğu güvenin, örgütsel ortamda adalet ve destek algısının olumlu yönde etkileyerek güveni arttırdığı belirtilmektedir (Karcıoğlu ve Naktiyok, 2015, s. 23). Ancak, çalışanların örgüte karşı olumsuz tavır takınması ve güvensiz tutumlar sergilemesi durumunda, mesleki sinizmin ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir (Abraham, 2000).

1.11. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İLE SINIZM İLİŞKİSİ

1.11.1. Yaş İle Sinizm Arasındaki İlişki

Mirvis ve Kanter'in (1991) çalışmasına göre, genç çalışanların yaşlılara kıyasla daha sinik tutum ve davranışlar sergilediği belirtilmiştir. Bu bulgu, genç çalışanların örgütsel sinizm konusunda yaşlı meslektaşlarına göre daha belirgin bir tutum sergilediklerini göstermektedir.

Ancak, Anderson ve Bateman'in (1997) bulguları, demografik değişkenlerden yaş ile örgütsel sinizmin boyutları arasında anlamlı bir fark olmadığını öne sürmektedir. Yani, yaşın örgütsel sinizm üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını savunan bu çalışma, yaşın bu tutumlar üzerinde etkisiz olduğunu öne sürmektedir.

Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) araştırması ise yaş ile sinizm arasında bir etkileşim olmadığı sonucuna varmıştır. Bu çalışma, yaş değişkeninin örgütsel sinizm üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Kalağan ve Güzeller'in (2008) çalışması öğretmenlerde yaş ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, öğretmenlik mesleğinde yaşın örgütsel sinizm üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir.

Öte yandan, Özgener vd. (2008) tarafından yapılan çalışma, orta düzey yöneticiler ve çalışanlar üzerinde yapılan analizlerde yaşları daha küçük olan

Çalışanların daha fazla sinik tutum ve davranış sergilediğini belirlemiştir. Yani, bu çalışma, yaşın özellikle orta düzey yöneticiler ve genç çalışanlar arasında örgütsel sinizm üzerinde etkili bir faktör olabileceğini öne sürmektedir.

Altınöz ve ekibinin (2011) araştırması, yaş değişkeni göz önünde bulundurulduğunda 21-25 yaş aralığındaki çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin diğer çalışanlara oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, genç çalışanların özellikle belirli yaş aralıklarında örgütsel sinizm konusunda daha duyarlı olabileceğini işaret etmektedir.

Yücel ve etinkaya'nın (2015) alışması, Türkiye'deki farklı sektörlerde çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Torun ve etin'in (2015) alışması, örgütsel sinizmin kuşaklar arasında farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır, özellikle Y kuşağındaki akademisyenlerin X kuşağındaki meslektaşlarına göre daha olumsuz tutumlar sergiledikleri belirlenmiştir.

1.11.2. Cinsiyet İle rgtsel Sinizm Arasındaki İlişki

Kanter ve Mirvis'in (1989) araştırması, cinsiyet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiş ve cinsiyetin örgütsel sinizme ilişkin tutum ve davranışlar ile anlamlı bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, cinsiyetin örgütsel sinizm üzerinde etkili bir faktör olabileceğini öne sürmektedir.

Lobnika ve Pagon'un (2004) alışması, kadın çalışanların erkeklere göre daha sinik olduğunu belirtmiştir. Yani, bu çalışma, cinsiyetin örgütsel sinizm tutumları üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir, özellikle kadın çalışanların daha sinik bir tutum sergilediği sonucuna işaret etmektedir.

Bernerth vd., (2007) araştırması ise cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, cinsiyetin örgütsel sinizm üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını savunan bir perspektifi desteklemektedir.

Ancak, Altınöz ve ekibinin (2011) alışması, bayanların örgütsel sinizm tutumlarının erkeklerden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu sonuç, cinsiyetin

örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde çeşitlilik olabileceğini ve cinsiyetin tutumları şekillendirme konusunda bir rol oynayabileceğini öne sürmektedir.

Akyüz ve Yurdaseven'in (2016) çalışması da benzer bir bulgu ortaya koymaktadır. Bu çalışma, kadın çalışanların erkeklere göre daha yüksek bir sinizm ortalamasına sahip olduğunu belirlemiştir. Dolayısıyla, cinsiyetin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu ortaya çıkmaktadır.

1.11.3. Medeni Durum İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Kanter ve Mirvis'in (1989) çalışması, medeni durum ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiş ve eşlerinden ayrı yaşayan veya boşanmış bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu bulgu, medeni durumun örgütsel sinizm üzerinde etkili bir faktör olabileceğini öne sürmektedir.

Delken'in (2004) araştırması, örgütsel sinizm ile demografik özellikler arasındaki ilişkileri değerlendirmiş ve bekâr çalışanların daha fazla sinik tutum ve davranış sergilediğini ortaya koymuştur. Yani, bu çalışma, bekarlığın örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Altınöz ve ekibinin (2011) çalışması ise bekâr çalışanların, evli çalışanlara kıyasla daha çok sinik tutum ve davranış sergilediklerini ortaya koymuştur. Bu bulgu, medeni durumun örgütsel sinizm üzerindeki etkilerinin, özellikle bekar bireyler açısından belirgin olduğunu göstermektedir.

1.11.4. Mesleki Kıdem İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Hickman ve Piquero'nun (2001) çalışması, mesleki kıdem ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi değerlendirmiş ve polis memurları üzerinde yaptıkları araştırmada mesleki kıdem ile sinizm düzeyleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, bir kişinin mesleki deneyim kazandıkça örgütsel sinizm düzeyinin artabileceğini göstermektedir, özellikle uzun yıllar boyunca bir meslekte çalışan bireylerin sinik tutumlarının daha belirgin olduğunu göstermektedir.

Bommer, Rich ve Robin'ın (2005) çalışması ise demografik değişkenler ile bireylerin sinik tutum ve davranışları arasında genel bir ilişki bulunmadığını göstermiştir. Yani, bu çalışma, mesleki kıdemin ötesinde demografik faktörlerin genel olarak örgütsel sinizm düzeylerini belirlemede önemli bir etkisi olmadığını savunmaktadır.

Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu'nun (2007) çalışması, işgörenlerin pozisyonlarına göre örgütsel sinizm düzeylerinde farklılıklar olduğunu belirtmiştir. Bu bulgu, farklı pozisyonlardaki çalışanların örgütsel sinizm konusundaki tutumlarının çeşitlilik gösterdiğini ve bu durumun organizasyon içindeki hiyerarşi ve görevlerle ilişkili olabileceğini göstermektedir.

Kutanis ve Çetinel'in (2010) araştırması, araştırma görevlilerinin diğer öğretim elemanlarına göre daha fazla sinik tutuma sahip olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, akademik kariyer aşamalarının örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olabileceğini öne sürmektedir.

Korkmaz'ın (2011) çalışması ise akademik personeller arasında unvanın sinizm düzeyleri üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, çalışanların organizasyon içindeki hiyerarşik konumlarının, özellikle akademik alanlarda, örgütsel sinizm üzerinde etkili bir faktör olabileceğini göstermektedir.

1.11.5. Eğitim Durumu İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Kanter ve Mirviş'in (1999) çalışması, eğitim durumu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiş ve eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Yani, bu çalışma, daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğunu öne sürmektedir.

Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu'nun (2007) tekstil firmasında yaptıkları araştırmada, meslek yüksek okulundan mezun olan işgörenlerin, lisans mezunu olanlara göre daha fazla sinik davranış gösterme eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Bu bulgu, farklı eğitim düzeylerine sahip çalışanların örgütsel sinizm konusundaki tutumlarının farklılık gösterebileceğini göstermektedir.

Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) çalışmasında işgörenlerin eğitim düzeyleri ile sinik tutumları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yani, bu çalışma, daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan işgörenlerin örgütsel sinizm konusundaki tutumlarının daha belirgin olduğunu öne sürmektedir.

Yavuz ve Bedük'ün (2016) kamu bankası çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma, örgütsel sinizm düzeylerinin lisans mezunları ile yüksek lisans mezunları arasında farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu bulgu, farklı eğitim düzeylerine sahip banka çalışanlarının örgütsel sinizm konusundaki tutumlarının ayrıştığını göstermektedir.

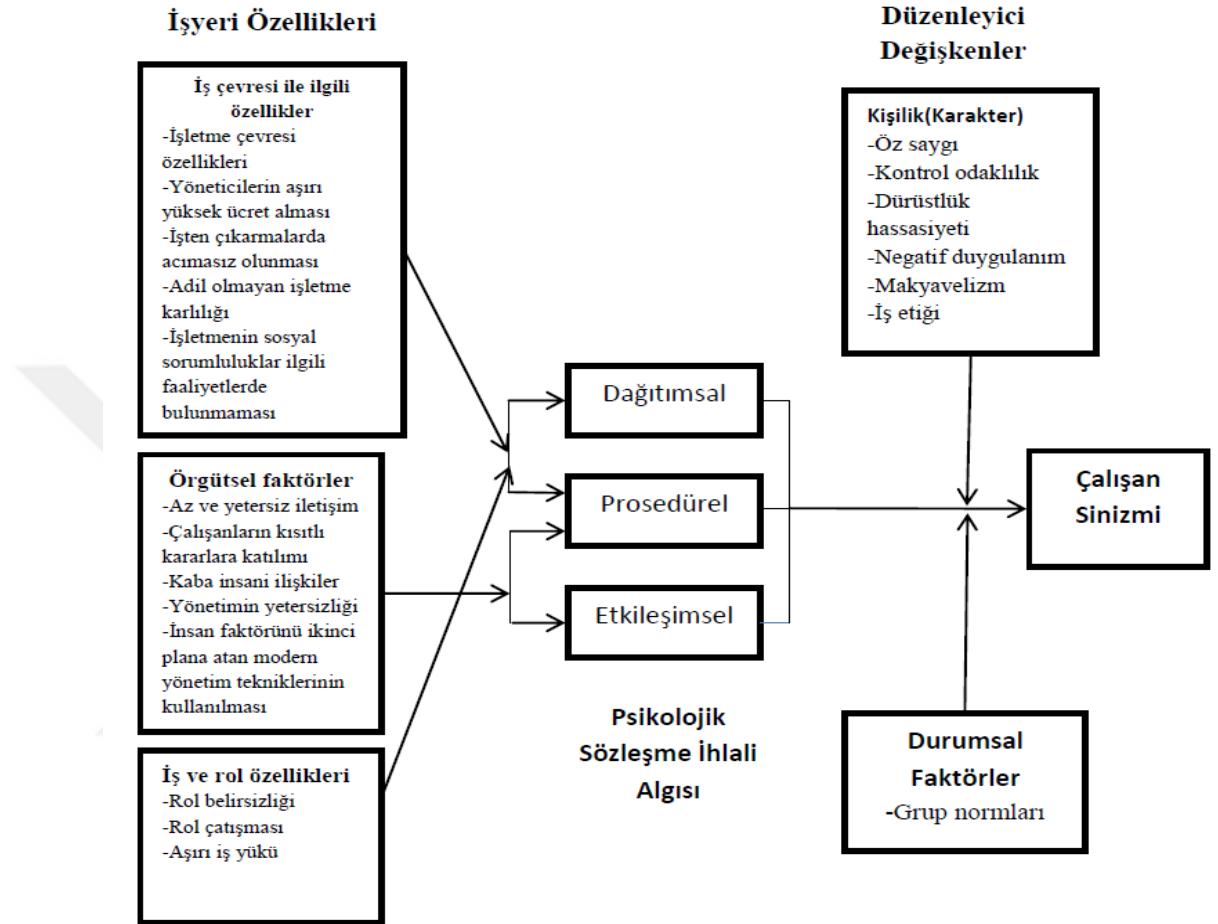
Akyüz ve Yurdaseven'in (2016) sağlık personelleri üzerindeki çalışması, lisansüstü eğitimi almış bireylerin her iki boyutta da daha düşük sinizm puanına sahip olduğunu belirlemiştir. Yani, bu çalışma, daha yüksek düzeyde eğitim almış sağlık personellerinin örgütsel sinizm konusundaki tutumlarının daha olumlu olduğunu öne sürmektedir.

1.12. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖNLENMESİ

Özgener ve ekibinin (2008) önerdiği örgütsel sinizmi önleme stratejileri arasında, çalışanlara kararlara katılma hakkı tanıma önemli bir rol oynar. Bu strateji, çalışanların organizasyon içindeki karar süreçlerine etkin bir şekilde katılmalarını teşvik ederek, örgütsel sinizmi azaltmayı hedefler. Aynı şekilde, yöneticilerin ilişki yönelimli davranışlarını ödüllendirmek de bu stratejilerden biridir. Yöneticilerin çalışanlarla güçlü ve olumlu ilişkiler kurmaları, örgütsel sinizmi azaltabilir. Özgener ve ekibi (2008) ayrıca, hayal kırıklığı, kariyerle ilgili sorunlar ve sosyal değişim ihlalleri gibi konularda çalışanlara danışmanlık yapmanın da örgütsel sinizmi önlemede etkili bir strateji olduğunu belirtir. Bu, çalışanların duygusal ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilme ve onların memnuniyetini artırma amacını taşır.

Chiaburu ve ekibinin (2013) geliştirdiği teorik model ise örgütsel sinizmin karmaşıklığını daha geniş bir perspektiften anlamayı amaçlar. Bu model, örgütsel güven, demografik değişkenler, iş deneyimleri, kişilik özellikleri ve örgütsel kültür gibi faktörleri içerir. Bu faktörlerin bir araya gelmesiyle örgütsel sinizmin nedenleri ve

etkileri daha derinlemesine anlaşılır hale gelir. Bu model, örgütlerin örgütsel sinizmi önlemek için daha kapsamlı ve özelleştirilmiş stratejiler geliştirmelerine olanak tanır.



Şekil 1.2. Psikolojik Sözleşme İhlali Çerçevesinde Çalışan Sinizmine Etki Eden Değişkenler, Kaynak: (Anderson, 1996)

1.13. ÖRGÜTSEL ENTROPİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇÜM ARAÇLARI

Litwin ve Stringer (1968) örgüt iklimini, çalışma ortamının ölçülebilir özellikler kümesi olarak tanımlamış ve bu özelliklerin çalışanlar tarafından algılanarak davranışları ve motivasyonları etkileyebildiğini belirtmiştir. Koys ve Decottis (1991, s. 266) ise örgüt iklimini, deneysel tabanlı, çok boyutlu, örgüt üyeleri tarafından yaygın olarak paylaşılan ve devamlı niteliğe sahip bir olgu olarak tanımlamışlardır. Stringer (2001) ise "Liderlik ve Örgüt İklimi" adlı çalışmasında, Litwin ve Stringer'ın (1968)

örgüt iklimi ölçeğini geliştirmiş ve bu iklimin 6 boyut ve 24 ifade ile ölçülebileceğini öne sürmüştür. Bu boyutlar şunlardır:

Tablo 2.1. Örgüt İklimi (Stringer, 2001)

Boyut	Tanım
Örgütsel Yapı	Çalışanların örgütte iyi organize olduklarını, rolleri ve sorumlulukları hakkında açık ve net tanımlamalara sahip olduklarını yansıtmaktadır.
Standartlar	Çalışanın iş performansını geliştirmesi noktasında üzerinde baskı hissetmesini ifade eder. Yüksek standartlara sahip bir işi başardığında çalışanın gururlanmasını sağlar.
Sorumluluk	Çalışanın 'kendi işinin patronu' olabildiğini ve aldığı kararlar üzerinde çift kontrol mekanizmasının bulunmadığını hissetmesidir.
Farkedilme	Olumlu farkedilme algısı, çalışanın işini iyi yaptığında yönetim tarafından fark edileceğini ve bunun karşılığında ödüllendirileceğini göstermektedir.
Destek	Destek iklimi, güven hissinin ve karşılıklı destek ilişkisinin örgütte baskın bir şekilde hissedilmesi ile oluşur.
Bağlılık	Çalışanın örgüte bağlı olmaktan duyduğu gurur ile örgütün amaçlarına karşı hissettiği bağlılık derecesini yansıtır.

Bu boyutlar, örgüt iklimini anlamak ve değerlendirmek için kullanılan temel ölçütleri temsil etmektedir.

Çalışmalarda kullanılan diğer bir Örgütsel Sinizm Ölçeği, Brandes, Dharwadker ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş ve Brandes'in (1997) önceki çalışmasına dayanarak revize edilmiş bir ölçümdür. Brandes (1997) tarafından geliştirilen 14 ifadelik örgütsel sinizm ölçeği, örgüt içindeki bireylerin eleştirel düşünce, güvensizlik, kaygı ve olumsuz tutumları gibi örgütsel sinizmle ilişkilendirilen özellikleri ölçmeyi amaçlamaktadır. Daha sonra, Brandes, Dharwadker ve Dean (1999) bu ölçeği revize ederek, daha güncel ve kapsamlı bir araç haline getirmişlerdir. Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin genel amacı, çalışanların örgütlerine karşı duydukları eleştirel düşünce, güvensizlik, olumsuz tutum ve duygusal tepkileri ölçerek örgütsel sinizmi belirlemektir.

Ölçek, genellikle iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans gibi konularla ilişkilendirilen bir örgütsel davranışı anlamak ve ölçmek için kullanılır.

Çavuş (2021) tarafından geliştirilen Entropik Örgüt İklimi Ölçeği, çalışanların örgütsel entropi algısını ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Bu yansıtıcı (reflective) yapıdaki ölçek, iki ana boyut ve toplamda 15 madde içermektedir. Ölçeğin temel boyutları, ilişkisel entropi (9 madde) ve süreçsel entropi (6 madde) olarak adlandırılmıştır. İlişkisel entropi, örgüt içindeki ilişkilerin düzensizlik ve belirsizlik düzeyini, süreçsel entropi ise iş süreçlerindeki düzensizlik ve belirsizlik düzeyini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu yansıtıcı (reflective) yapıdaki ölçek, iki ana boyut ve toplamda 15 madde içermektedir. Ölçeğin temel boyutları, ilişkisel entropi (9 madde) ve süreçsel entropi (6 madde) olarak adlandırılmıştır. İlişkisel entropi, örgüt içindeki ilişkilerin düzensizlik ve belirsizlik düzeyini, süreçsel entropi ise iş süreçlerindeki düzensizlik ve belirsizlik düzeyini değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

1.14. KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİ

Ulusal yazında araştırma değişkenlerine ait literatür tarandığında örgütsel entropi ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir yüksek lisans tezi veya ulusal bildirinin olmadığı anlaşılmaktadır. İş hayatında önemli bir yeri olan çalışma ortamına yönelik algıyı farklı bir perspektiften ele alan örgütsel entropi kavramı literatüre yeni eklenen bir kavram olup bu araştırma, tekstil sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışan personelleri ele alarak, entropi kavramının sinizm üzerine etkisinin boyutlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Örgüt iklimi, organizasyondaki çalışanlar tarafından algılanan ve onların davranışları üzerinde etkide bulunan bireysel, örgütsel ve çevresel nitelikteki özellikler bütünü olarak ifade edilmektedir. Genellikle bu konuda yapılan çalışmalar olumlu örgüt iklimi doğrultusunda ele alınmaktadır ama gerçek iş hayatında olumsuzlukların da oldukça fazla olduğu bilinmekle birlikte, pek dile getirilmeyen bir gerçektir. Bu çerçevede fen bilimlerinin bir kavramı olan bozulma, yıpranma, yıkılma eğilimini ifade eden entropi kavramından hareketle örgütlerin de zaman içerisinde bu durumu yaşayacağı, örgütsel entropinin varlığını hissedeceği öngörülmektedir. Bu durumun da örgütlerde sinik davranışlar sergilenmesine neden olacağı anlaşılmaktadır.

Kuralsızlık, Adaletsizlik, Liyakatsizlik, İletişimsizlik ve Güvensizlik” kavramlarını temelinde barındıran entropi; beraberinde otoriteye ve kurumlara karşı olumsuzluk ve güvensizliği de özünde tutan sinizme neden olduğu görülmektedir.

Örgütsel entropinin boyutları olan süreçsel entropi; kurumdaki iş süreçlerindeki bozulmayı, ilişkisel entropi; insan ilişkilerindeki bozulmayı ifade etmektedir. Örgütsel sinizmin boyutlarını ise bilişsel sinizm; örgütün dürüstlük ve samimiyet ilkesine olan güvensizlik, duygusal boyut; bireylerin örgütlerine olan duygusal tepkiyi(öfke, küçümseme, kınama vb.), davranışsal boyut ise; bireylerin örgütleriyle etkileşimde sergiledikleri davranışları kapsamaktadır. Bu bağlamda kurumdaki iş süreçlerinin bozulması ve insani ilişkilerin bozulması, dürüstlükten yoksun, öfkeli bireylerin oluşmaya başladığı, bireylerin birbirleri ile davranışsal etkileşimden uzaklaştığı bir ortamı doğurmaktadır. Sonuç olarak bu durum örgütsel entropinin, örgütsel sinizme neden olduğunu kanıtlamaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM VE BULGULAR

Araştırmanın bu bölümü, araştırmanın amacı, önemi, evreni ve örneklemini, kullanılan veri toplama araçları ile bunların geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, araştırma modeli ve hipotezleri, veri analiz süreçleri ve çalışmanın kısıtları başlıkları altında detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışma, örgütsel entropinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini inceleyerek, özellikle örgütlerdeki belirsizliklerin, kaosu ve karmaşıklığın arttığı durumlarda bireylerin örgütsel sinizm eğilimlerini nasıl şekillendirdiğini anlamayı hedeflemektedir. Entropi kavramının örgütsel sinizmle olan ilişkisi üzerindeki etkilerini aydınlatarak, örgütlerin bu olumsuz eğilimlerle nasıl başa çıkabileceği konusunda önemli bir anlayış sağlamayı amaçlamaktadır.

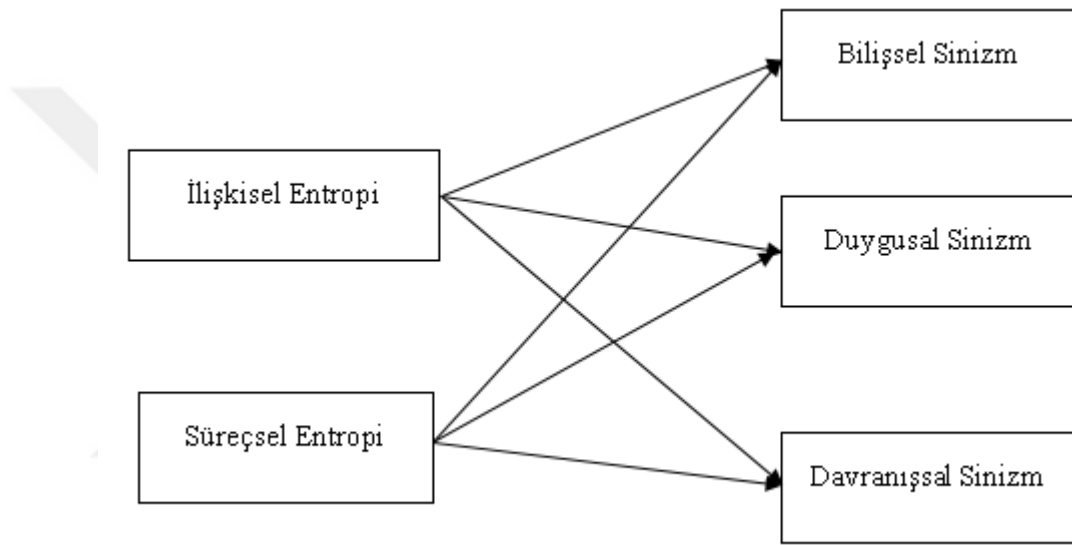
Aynı zamanda, ilişkisel ve süreçsel entropi kavramlarının işyerindeki sinizm düzeyleri üzerindeki etkilerini anlamayı amaçlayan bir diğer boyutuyla da dikkat çekmektedir. İnsan ilişkilerinde ve iş süreçlerindeki entropik unsurların bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm düzeylerine olan potansiyel etkilerini araştırarak, bu alandaki bilgi eksikliğini gidermeyi hedeflemektedir. Bu çerçevede, ilişkisel ve süreçsel entropi kavramlarının, çalışanların işyerindeki sinizm algılarına etkilerini vurgulayarak teorik bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın temel önemi, örgütsel entropi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin derinlemesine incelenmesinin, örgütlerin stratejik yönetimine yeni bir perspektif sunabileceği gerçeğinden gelmektedir. Örgüt liderlerine, entropik durumları anlayarak, örgüt içindeki sinizm eğilimlerini azaltmak veya önlemek için etkili stratejiler geliştirme fırsatı sunmaktadır. Bu, örgüt kültürünü olumlu bir şekilde etkileyebilir, çalışanların iş tatmini ve bağlılığına katkıda bulunabilir ve nihayetinde örgüt performansını artırabilir. Örgütsel entropi ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin derinlemesine incelenmesi, akademik alanda yeni bilgi sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda iş dünyasında etkili müdahale stratejilerinin geliştirilmesine de katkıda

bulunabilir. Bu çalışma, örgütlerin gelecekteki belirsizliklere daha iyi hazırlıklı olmalarına ve iş dünyasındaki sürekli değişimlere daha etkili bir şekilde adapte olmalarına yardımcı olma potansiyelini taşımaktadır.

2.2. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Bu çalışma, örgütsel entropi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek için bir ilişkisel model kullanmaktadır.



Şekil 1.3. Araştırmanın Modeli

Korelasyonel çalışmalar genellikle değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeye odaklanırken, bu çalışma neden-sonuç ilişkilerini doğrudan açıklamayı hedeflemektedir (Karasar, 2017).

Çalışmanın hipotezleri şunlardır:

H1: İlişkisel entropinin bilişsel sinizm üzerinde etkisi vardır.

H2: İlişkisel entropinin duygusal sinizm üzerinde etkisi vardır.

H3: İlişkisel entropinin davranışsal sinizm üzerinde etkisi vardır.

H4: Süreçsel entropinin bilişsel sinizm üzerinde etkisi vardır.

H5: Süreçsel entropinin duygusal sinizm üzerinde etkisi vardır.

H6: Süreçsel entropinin davranışsal sinizm üzerinde etkisi vardır.

H7: Çalışanların ilişkisel ve süreçsel entropiye ilişkin algıları demografik faktörlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H8: Çalışanların sinizm algıları demografik faktörlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

2.3. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

Araştırmanın odak noktasını oluşturan bağımlı değişkenler, çalışanların bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm düzeyleridir. Bu sinizm türleri, çalışanların algıladığı olumsuz tutum ve davranışları temsil etmektedir. Bağımsız değişkenler ise, çalışanların ilişkisel ve süreçsel entropi algıları ile birlikte demografik bilgileridir. Bu demografik bilgiler, çalışanların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve işyeri pozisyonu gibi kişisel özelliklerini içermektedir.

2.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın örneklemini Malatya'da tekstil ve konfeksiyon sektöründe 132 işletmede çalışan 10,740 çalışandır. Araştırma örneklemini, Malatya'da tekstil ve konfeksiyon sektöründe çalışan toplam 300 kişi oluşturmaktadır.

2.5. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Tekstil çalışanlarından 300 kişiden veriler yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Anket formunda, 5'li Likert derecelendirmesi kullanılmıştır. Katılımcılar, örgütsel entropi ve örgütsel sinizm konularında ifadeler bulunan ölçeğe ait ifadelerle "1 Kesinlikle Katılmıyorum" ile "5 Kesinlikle Katılıyorum" arasında değerlendirme yapmışlardır.

2.6. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Anket, toplamda üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi ve işyeri pozisyonunu gibi 6 soru içermektedir.

2.6.1. Sinizm Ölçeği

Örgütsel sinizmi ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadker ve Dean (1999) tarafından geliştirilen "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilen 14 ifadelik örgütsel sinizm ölçeğinin revize edilmiş halidir. Ölçek, sinizm üzerine yapılan çalışmalarda sıkça tercih edilen bir ölçme aracı olarak kabul görmektedir. Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından gerçekleştirilen geçerleme çalışması, ölçeğin Türk örneklem yapısında güçlü ve yeterli bir ölçüm aracı olduğunu göstermiştir. Ölçeğin Türk örnekleminde ve farklı sektörlerde, bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm olmak üzere üç boyutlu orijinal yapısına uyum gösterdiği belirlenmiştir. Toplamda 13 ifade içeren ölçekte, bilişsel sinizme ait 5 ifade ile duygusal ve davranışsal sinizm boyutlarına ait 4'er ifade bulunmaktadır. Ölçüm düzeyi, (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Kesinlikle katılıyorum (5) olarak belirlenmiştir.

2.6.2. Sinizm Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Ölçek ve ölçeğe ait boyutlar üzerinde gerçekleştirilen geçerlilik analizi sonrasında, iç tutarlık katsayısı olan "Cronbach Alfa" analizi uygulanmıştır.

Tablo 2.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi

Alt Boyutları	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Bilişsel Sinizm	5	0,926
Duygusal Sinizm	4	0,961
Davranışsal Sinizm	4	0,936
Örgütsel Sinizm	13	0,939

Sinizm Ölçeği iç tutarlılık analizi, ölçüm aracının güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla kullanılan Cronbach'ın Alfa istatistiği ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen yüksek Cronbach'ın Alfa değeri olan 0,939, ölçeğin içinde yer alan öğelerin birbirleriyle uyumlu bir şekilde aynı konsepti ölçtüğünü ve ölçüm aracının güvenilirliğinin yüksek

olduğunu göstermektedir. Ayrıca, standartlaştırılmış değerlere dayalı Cronbach'ın Alfa'nın da 0,939 olması, ölçeğin tutarlılığının standartlaştırılmış değerlerle de korunduğunu teyit etmektedir.

Tablo 2.3. Sinizm Ölçeği Faktör Analizi KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçüsü.		,932
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık. Ki-kare	2936,322
	df	78
	P	,000

Bu çalışmada, Sinizm ölçeğinin psikometrik özelliklerini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen faktör analizi sonuçlarına odaklanılmıştır. Analizin ilk aşamasında, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği ölçümü 0,932 olarak belirlenmiştir, bu da veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ardından yapılan Bartlett Küresellik Testi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 2936.322$, $df = 78$, $p < .001$), bu da verilerin faktör analizine uygunluğunu desteklemektedir.

Tablo 2.4. Faktör Analizi Sonuçları

Açıklanan Toplam Varyans						
Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Karesel Yüklemelerin Çıkarma Toplamları		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %	Toplam	Varyans%	Kümülatif %
1	7,603	58,483	58,483	7,603	58,483	58,483
2	1,232	9,477	67,960	1,232	9,477	67,960
3	,982	7,555	75,515			
4	,515	3,961	79,476			
5	,471	3,623	83,098			
6	,426	3,276	86,375			
7	,367	2,821	89,195			
8	,327	2,516	91,711			
9	,281	2,159	93,871			
10	,265	2,041	95,911			
11	,199	1,529	97,440			
12	,191	1,466	98,906			
13	,142	1,094	100,000			

* Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi.

Çıkarılan faktörlerin toplam varyans açıklaması incelendiğinde, birinci faktör için %58,48, ikinci faktör için kümülatif olarak %67,96'ya ulaşıldığı görülmüştür. Bu durum, Sinizm ölçeğinin temel yapısını oluşturan faktörlerin önemli bir kısmını

açıkladığını göstermektedir. Ancak, sonraki faktörler genel varyansa giderek daha az katkıda bulunmuş, 13. faktör kalan %1,09'u açıklamıştır.

Temel bileşen analizi çıkarma yöntemi kullanılarak yapılan analiz, ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu doğrulamıştır. Bu bulgular, Sinizm ölçeğinin sağlam bir faktör yapısına sahip olduğunu, faktörler arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ve ölçeğin güvenilirliğini doğrulamıştır. Bu nedenle, elde edilen sonuçlar, Sinizm ölçeğinin etkili bir araştırma aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

2.6.3. Örgütsel Entropi Ölçeği

Çalışmada ayrıca çalışanların örgütsel entropi algısını ölçmek amacıyla Çavuş (2021) tarafından geliştirilen Entropik Örgüt İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Bu yansıtıcı (reflective) yapıdaki ölçek, iki ana boyut ve toplamda 15 madde içermektedir. Ölçeğin temel boyutları, ilişkisel entropi (9 madde) ve süreçsel entropi (6 madde) olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin maddeleri, çalışanların kurumsal atmosfer, ilişkiler ve süreçlerle ilgili algılarını ölçen ifadelerden oluşmaktadır. Ölçüm düzeyi, (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Kesinlikle katılıyorum (5) olarak belirlenmiştir.

2.6.4. Entropi Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Tablo 2.5. Entropi Ölçeği KMO and Bartlett's Test

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçüsü.		,940
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık. ki-kare	3863,519
	df	105
	P	,000

Faktör analizi sonuçları, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümünün 0,940 ile son derece olumlu bir örnekleme yeterliliği düzeyine işaret ettiğini göstermektedir. Bu, kullanılan veri setinin faktör analizi için oldukça uygun olduğunu ifade eder. Ayrıca, Bartlett Küresellik Testi istatistiksel olarak anlamlıdır ($\chi^2 = 3863,519$, $df = 105$, $p < 0,001$), bu da verilerin faktör analizine uygunluğunu doğrular.

Tablo 2.6. Faktör Analizi Sonuçları

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Karesel Yüklemelerin Çıkarma Toplamları		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %	Toplam	Varyans%	Kümülatif %
1	9,261	61,742	61,742	9,261	61,742	61,742
2	1,410	9,402	71,145	1,410	9,402	71,145
3	,674	4,491	75,636			
4	,534	3,561	79,197			
5	,479	3,193	82,390			
6	,445	2,965	85,355			
7	,362	2,413	87,768			
8	,317	2,114	89,882			
9	,290	1,931	91,814			
10	,285	1,898	93,712			
11	,253	1,689	95,401			
12	,230	1,533	96,933			
13	,180	1,201	98,134			
14	,164	1,092	99,227			
15	,116	,773	100,000			

* Ekstraksiyon Yöntemi: Temel Bileşen Analizi.

Çıkarılan faktörlerin toplam varyans açıklaması incelendiğinde, ilk faktörün %61,74'ünü oluşturduğu ve ikinci faktörün %71,15'lik kümülatif varyansa katkıda bulunduğu görülmektedir. Bu durum, ölçeğin temel faktör yapısını oluşturan faktörlerin önemli bir kısmını açıkladığını gösterir. Ancak, sonraki faktörler toplam varyansın giderek daha küçük kısımlarını açıklamaktadır; 15. faktör ise kalan %0,77'yi kapsamaktadır.

Temel bileşen analizi çıkarma yöntemi kullanılarak yapılan analiz, özellikle ilk iki faktörün baskınlığıyla birlikte ölçekteki faktör yapısının sağlamlığını vurgular. Bu bulgular, ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu, faktörler arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ve altta yatan yapıların değerlendirilmesi için ölçeğin güvenilirliğini ve geçerliliğini doğrular. Bu nedenle, elde edilen sonuçlar, ölçeğin etkili bir araştırma aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

2.7. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma verilerinin analizi için SPSS paket programı kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmada, Sinizm ve Entropi ölçekleri güvenilirlik ve geçerlilik açısından sağlam bir yapıya sahip olduklarını incelemek için Faktör analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek amacıyla ölçeklerin dağılım özellikleri skewness ve kurtosis değerleri kullanılarak incelenmiştir. İlerleyen aşamada, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve çalışma pozisyonu gibi demografik değişkenlere göre ölçeklerin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız t-testi ve ANOVA analizleri uygulanmıştır.

Korelasyon analizi, ölçek ve alt boyutlar arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm ile ilişkisel ve süreçsel entropi arasında kuvvetli ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Çoklu regresyon analizi, bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizmin ilişkisel ve süreçsel entropi tarafından ne kadar açıklanabildiğini araştırmıştır. Tüm analizlerde belirlenen anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

2.8. BULGULAR

2.8.1. Demografik Veriler

Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 2.7’de verilmiştir.

Tablo 2.7. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

		Frekans (f)	Yüzde (%)
Yaş	18-25	40	13,0
	26-35	91	30,3
	36-45	108	36,0
	46-55	44	14,7
	56 -65	17	5,7
Cinsiyet	Kadın	99	33,0
	Erkek	201	67,0
Medeni durum	Evli	208	69,3
	Bekar	92	30,7
Eğitim Durumu	Ortaokul	7	2,3
	Lise	82	27,3
	Lisans	159	53,0
	Lisansüstü	45	15,0
	Diğer	7	2,3
Çalışma süresi	0-5Yıl	153	51,0
	6-10Yıl	79	26,3
	11-15 Yı	45	15,0
	16-20 Yıl	21	7,0
	Diğer	2	0,7
İşyeri pozisyonu	Çalışan/Personel	262	87,3
	İlk Düzey Yönetici	15	5,0
	Orta Düzey Yönetici	22	7,3
	Diğer	1	0,3

Araştırmanın katılımcılarının demografik profiline göre yapılan analizde, yaş gruplarına bakıldığında en fazla katılımcının %36.0 ile 36-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Cinsiyet dağılımında, katılımcıların %67.0'u erkek, %33.0'u kadındır. Medeni durum açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %69.3'ü evli, %30.7'si bekar durumdadır.

Eğitim durumu incelendiğinde, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%53.0) lisans mezunu olduğu, lisansüstü eğitim alan katılımcı oranının ise %15.0 olduğu göze çarpmaktadır. Çalışma süresi bakımından %51.0'luk bir oranla en fazla katılımcının 0-5 yıl arasında çalışma süresine sahip olduğu belirlenmiştir. İşyeri pozisyonlarına göre değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%87.3) çalışan/personel pozisyonunda bulunduğu gözlemlenmektedir. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Bu çalışmada ölçeğin geçerlik ve güvenirlik bilgilerine ilişkin analizler aşağıda sunulmuştur.

2.8.2. Katılımcıların Her Ölçek Maddesine Verdikleri Cevaplar

Katılımcıların her ölçek maddesine verdikleri cevapların dağılımı Tablo 2.8’de verilmiştir.

Tablo 2.8. Katılımcıların Her Ölçek Maddesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	98	32,7	69	23,0	38	12,7	48	16,0	47	15,7
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	63	21,0	67	22,3	82	27,3	52	17,3	36	12,0
Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	84	28,0	63	21,0	65	21,7	51	17,0	37	12,3
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	86	28,7	71	23,7	47	15,7	61	20,3	35	11,7
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	84	28,0	57	19,0	46	15,3	69	23,0	44	14,7
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim..	94	31,3	70	23,3	53	17,7	44	14,7	39	13,0
Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	89	29,7	72	24,0	53	17,7	43	14,3	43	14,3
Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	85	28,3	79	26,3	45	15,0	45	15,0	46	15,3
Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	95	31,7	67	22,3	55	18,3	45	15,0	38	12,7
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	86	28,7	77	25,7	51	17,0	44	14,7	42	14,0
Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarımdan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	45	15,0	88	29,3	77	25,7	53	17,7	37	12,3
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	64	21,3	72	24,0	61	20,3	65	21,7	38	12,7
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	60	20,0	87	29,0	52	17,3	64	21,3	37	12,3
Bu kurumda çalışanlar yüzünüze başka arkanızdan başka konuşur	92	30,7	55	18,3	49	16,3	51	17,0	53	17,7
Bu kurumda çalışırken stresli hissediyorum.	51	17,0	80	26,7	71	23,7	56	18,7	42	14,0
Bu kurumda çalışanlar birbirine karşı güvensizdir.	63	21,0	60	20,0	67	22,3	59	19,7	51	17,0
Bu kurumda çalışanlar arasında ayrımcılık vardır.	68	22,7	61	20,3	54	18,0	57	19,0	60	20,0
Bu kurumda çalışanlar arasında iletişim kopuktur.	68	22,7	63	21,0	55	18,3	61	20,3	53	17,7
Bu kurumda kendimi mutsuz hissediyorum.	52	17,3	81	27,0	69	23,0	52	17,3	46	15,3

Tablo 2.8. (Devamı) Katılımcıların Her Ölçek Maddesine Verdikleri Cevapların Dağılımı

Bu kurumda kaynaklar çalışanlar arasında adil dağıtılmaz.	55	18,3	80	26,7	56	18,7	63	21,0	46	15,3
Bu kurumda gerçek arkadaşlar bulmak zordur.	47	15,7	86	28,7	56	18,7	58	19,3	53	17,7
Bu kurumda yazılı kurallar ve talimatlara uyulmaz.	63	21,0	106	35,3	51	17,0	50	16,7	30	10,0
Bu kurumda hiçbir iş kuralına göre yapılmaz.	65	21,7	102	34,0	65	21,7	38	12,7	30	10,0
Bu kurumda etik/ahlaki kurallar önemsizdir.	104	34,7	85	28,3	50	16,7	28	9,3	33	11,0
Bu kurumda alınan kararların kanun ve kurallara uymasına dikkat edilmez.	71	23,7	118	39,3	52	17,3	31	10,3	28	9,3
Bu kurumda işler kurumsal olarak yürümez.	70	23,3	77	25,7	68	22,7	51	17,0	34	11,3
Bu kurumda resmi iletişim kanallarından ziyade gayri resmi iletişim kanalları kullanılır.	94	31,3	88	29,3	52	17,3	34	11,3	32	10,7

2.8.3. Hipotez Testleri

2.8.3.1. Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

Çalışma kapsamında kullanılan ölçek ve alt boyutlarının kendi aralarında ilişki olup olmadığının incelenmesi için Pearson korelasyon testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda 3.10’da sunulmuştur.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, belirtilen değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Özellikle, Bilişsel Sinizm Ortalaması ile Duygusal Sinizm Ortalaması arasındaki korelasyon katsayısı 0.703, Bilişsel Sinizm Ortalaması ile Davranışsal Sinizm Ortalaması arasındaki korelasyon katsayısı 0.699, Bilişsel Sinizm Ortalaması ile İlişkisel Entropi Ortalaması arasındaki korelasyon katsayısı 0.738, Bilişsel Sinizm Ortalaması ile Sinizm Ortalaması arasındaki korelasyon katsayısı 0.918 ve Bilişsel Sinizm Ortalaması ile Entropi Ortalaması arasındaki korelasyon katsayısı 0.755 olarak belirlenmiştir. Benzer şekilde, diğer değişkenler arasında da güçlü ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Örneğin, Duygusal Sinizm Ortalaması ile Sinizm Ortalaması arasındaki korelasyon katsayısı 0.882, İlişkisel Entropi Ortalaması ile Entropi Ortalaması arasındaki korelasyon katsayısı ise 0.959 olarak ölçülmüştür. Tüm bu korelasyonlar, 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2 yönlü). Bu bulgular, belirtilen değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü olduğunu göstererek, bu değişkenlerin birbirleriyle etkileşim içinde olduğunu ve birbirlerini açıkladığını düşündürmektedir.

Tablo 2.9. Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

		Bilişsel Sinizm Ort	Duygusal Sinizm Ort	Davranışs al Sinizm Ort	İlişkisel Sinizm Ort	Süreçsel Entropi Ort	Sinizm Ort	Entropi Ort
Bilişsel Sinizm Ort	r	1	,703**	,699**	,738**	,658**	,918**	,755**
	p		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300
Duygusal Sinizm Ort	r	,703**	1	,636**	,749**	,720**	,882**	,789**
	p	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300
Davranışsal Sinizm Ort	r	,699**	,636**	1	,707**	,600**	,858**	,710**
	p	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300
İlişkisel Sinizm Ort	r	,738**	,749**	,707**	1	,739**	,825**	,959**
	p	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300
Süreçsel Entropi Ort	r	,658**	,720**	,600**	,739**	1	,745**	,899**
	p	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300
Sinizm Ort	r	,918**	,882**	,858**	,825**	,745**	1	,848**
	p	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	300	300	300	300	300	300	300
Entropi Ort	r	,755**	,789**	,710**	,959**	,899**	,848**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	300	300	300	300	300	300	300

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2 yönlü).

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, belirtilen değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Özellikle, Bilişsel Sinizm Ortalaması ile Duygusal Sinizm Ortalaması arasındaki korelasyon katsayısı 0.703, Bilişsel Sinizm Ortalaması ile Davranışsal Sinizm Ortalaması arasındaki korelasyon katsayısı 0.699, Bilişsel Sinizm Ortalaması ile İlişkisel Entropi Ortalaması arasındaki korelasyon katsayısı 0.738, Bilişsel Sinizm Ortalaması ile Sinizm Ortalaması arasındaki korelasyon katsayısı 0.918 ve Bilişsel Sinizm Ortalaması ile Entropi Ortalaması arasındaki korelasyon katsayısı 0.755 olarak belirlenmiştir. Benzer şekilde, diğer değişkenler arasında da güçlü ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Örneğin, Duygusal Sinizm Ortalaması ile Sinizm Ortalaması arasındaki korelasyon katsayısı 0.882, İlişkisel Entropi Ortalaması ile Entropi Ortalaması arasındaki korelasyon katsayısı ise 0.959 olarak ölçülmüştür. Tüm bu korelasyonlar, 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2 yönlü). Bu bulgular, belirtilen değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü olduğunu göstererek, bu değişkenlerin birbirleriyle etkileşim içinde olduğunu ve birbirlerini açıkladığını düşündürmektedir.

2.8.3.2. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Aşağıdaki tablo, bilişsel, davranışsal ve duygusal sinizm üzerindeki çoklu regresyon analizi sonuçlarını detaylı bir şekilde açıklamaktadır:

Tablo 2.10. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Sinizm Türü	İlişkisel Entropi (β)	Süreçsel Entropi (β)	R-kare Değeri
Bilişsel Sinizm	0,553 ($p < 0,001$)	0,253 ($p < 0,001$)	0,575
Davranışsal Sinizm	0,604 ($p < 0,001$)	0,141 ($p = 0,019$)	0,509
Duygusal Sinizm	0,510 ($p < 0,001$)	0,325 ($p < 0,001$)	0,607

Bilişsel sinizm üzerinde yapılan çoklu regresyon analizi, İlişkisel Entropi'nin ($\beta = 0,553$, $p < 0,001$) ve Süreçsel Entropi'nin ($\beta = 0,253$, $p < 0,001$) bilişsel sinizmi anlamlı bir şekilde pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, İlişkisel ve Süreçsel Entropi'nin bilişsel sinizmi açıklama gücüne katkıda bulunduğunu göstermektedir. Regresyon denklemi R-kare değeri 0,575 ile bilişsel sinizmdeki varyansın %57,5'ini açıklamaktadır.

Davranışsal sinizm üzerindeki analizde, İlişkisel Entropi'nin ($\beta = 0,604$, $p < 0,001$) ve Süreçsel Entropi'nin ($\beta = 0,141$, $p = 0,019$) davranışsal sinizmi anlamlı bir şekilde pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu sonuçlar, İlişkisel ve Süreçsel Entropi'nin davranışsal sinizmi açıklama gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Regresyon denklemi R-kare değeri 0,509 ile davranışsal sinizmdeki varyansın %50,9'unu açıklamaktadır.

Duygusal sinizm üzerinde yapılan analiz, İlişkisel Entropi'nin ($\beta = 0,510$, $p < 0,001$) ve Süreçsel Entropi'nin ($\beta = 0,325$, $p < 0,001$) duygusal sinizmi anlamlı bir şekilde pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bu bulgular, İlişkisel ve Süreçsel Entropi'nin duygusal sinizmi açıklama gücüne katkıda bulunduğunu vurgulamaktadır. Regresyon denklemi R-kare değeri 0,607 ile duygusal sinizmdeki varyansın %60,7'sini açıklamaktadır.

Bu analizler, her üç sinizm türünde de İlişkisel ve Süreçsel Entropi'nin etkili olduğunu göstererek, bilişsel, davranışsal ve duygusal sinizmin anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

2.8.3.3. Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Analizi

Çalışma kapsamında kullanılan ölçek ve alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız t-testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2.11. Cinsiyete Göre Sinizm ve Entropi Ölçekleri Analizi

	Cinsiyet	N	Anlam	Std. Sapma	t	p
Bilişsel Sinizm	Kadın	99	2,6263	1,09569	-,566	,572
	Erkek	201	2,7085	1,22245		
Duygusal Sinizm	Kadın	99	2,5379	1,25578	-,390	,697
	Erkek	201	2,5995	1,30098		
Davranışsal Sinizm	Kadın	99	2,6490	1,04791	-1,136	,257
	Erkek	201	2,7998	1,09688		
İlişkisel Entropi	Kadın	99	2,7666	1,11941	-1,124	,262
	Erkek	201	2,9232	1,14236		
Süreçsel Entropi	Kadın	99	2,3754	1,11787	-1,353	,177
	Erkek	201	2,5580	1,09047		
Sinizm Ölçeği Toplam	Kadın	99	2,6061	1,00718	-,751	,453
	Erkek	201	2,7030	1,07266		
Entropi Ölçeği Toplam	Kadın	99	2,6101	1,03286	-1,298	,195
	Erkek	201	2,7771	1,05567		

Bilişsel Sinizm, Duygusal Sinizm, Davranışsal Sinizm, İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi, Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplamda cinsiyet farklılıklarını karşılaştıran t-testi sonuçları ölçülen değişkenlerin hiçbirinde cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya çıkardı. Bilişsel sinizm için ortalama puan kadınlarda 2,6263 (SS = 1,09569), erkeklerde ise 2,7085 (SD = 1,22245) olup, anlamlı olmayan t değeri -0,566'dır (p = 0,572).

2.8.3.4. Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Analizi

Çalışma kapsamında kullanılan ölçek ve alt boyutlarının katılımcıların medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız t-testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2.12. Medeni Duruma Göre Sinizm ve Entropi Ölçekleri Analizi

	Medeni durum	N	Anlam	Std. Sapma	t	p
Bilişsel Sinizm	Evli	208	2,7192	1,20963	,835	,404
	Bekar	92	2,5957	1,11493		
Duygusal Sinizm	Evli	208	2,6118	1,29420	,661	,509
	Bekar	92	2,5054	1,26609		
Davranışsal Sinizm	Evli	208	2,7548	1,11694	,116	,908
	Bekar	92	2,7391	1,00268		
İlişkisel Entropi	Evli	208	2,9177	1,14786	1,061	,289
	Bekar	92	2,7669	1,10561		
Süreçsel Entropi	Evli	208	2,5072	1,12029	,223	,824
	Bekar	92	2,4764	1,06205		
Sinizm Ölçeği Toplam	Evli	208	2,6971	1,07416	,646	,519
	Bekar	92	2,6120	,99918		
Entropi Ölçeği Toplam	Evli	208	2,7535	1,06294	,782	,435
	Bekar	92	2,6507	1,02030		

Bilişsel Sinizm, Duygusal Sinizm, Davranışsal Sinizm, İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi, Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplamda katılımcıların medeni duruma göre yapılan karşılaştırmada t-testi sonuçları ölçülen değişkenlerin hiçbirinde katılımcıların bekar veya evli olmaları arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya çıkardı. Bilişsel sinizm için ortalama puan evliler için 2,7192 (SS = 1,20963), bekarlar için ise 2,5957 (SD = 1,11493) olup, anlamlı olmayan t değeri 0,835'tir (p = 0,404).

2.8.3.5. Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre Analizi

Çalışma kapsamında kullanılan ölçek ve alt boyutlarının katılımcıların yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2.13. Yaş Değişkenine Göre Sinizm ve Entropi Ölçekleri Analizi

		Karelerin Toplam	df	Ort. Kare	F	P
Bilişsel Sinizm	G. Arası	1,896	4	,474	,337	,853
	G. İçi	415,079	295	1,407		
	Toplam	416,975	299			
Duygusal Sinizm	G. Arası	6,699	4	1,675	1,015	,400
	G. İçi	486,608	295	1,650		
	Toplam	493,307	299			
Davranışsal Sinizm	G. Arası	7,588	4	1,897	1,635	,165
	G. İçi	342,162	295	1,160		
	Toplam	349,750	299			
İlişkisel Entropi	G. Arası	12,772	4	3,193	2,528	,041
	G. İçi	372,656	295	1,263		
	Toplam	385,428	299			
Süreçsel Entropi	G. Arası	21,827	4	5,457	4,725	,001
	G. İçi	340,671	295	1,155		
	Toplam	362,499	299			
Sinizm Ölçeği Toplam	G. Arası	3,569	4	,892	,806	,522
	G. İçi	326,585	295	1,107		
	Toplam	330,154	299			
Entropi Ölçeği Toplam	G. Arası	14,334	4	3,584	3,357	,010
	G. İçi	314,947	295	1,068		
	Toplam	329,281	299			

Yaş gruplarına göre varyans analizi (ANOVA) sonuçları, Bilişsel Sinizm, Duygusal Sinizm, Davranışsal Sinizm, Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplam boyutlarında anlamlı olmayan farklılıklar ortaya çıkardı. Bu değişkenler için F değerleri sırasıyla 0,337 ($p = 0,853$), 1,015 ($p = 0,400$), 0,806 ($p = 0,522$) ve 3,357 ($p = 0,010$) idi. Ancak yaş grupları arasında İlişkisel Entropi ve Süreçsel Entropi açısından anlamlı farklılıklar gözlemlendi. İlişkisel Entropi için gruplar arası F değeri 2,528 ($p = 0,041$), Süreçsel Entropi için ise 4,725 ($p = 0,001$) olarak bulunmuştur. Bu bulgular, yaş grubu farklılıklarının özellikle ilişkisel ve süreçsel entropi alanlarında belirgin olduğunu ve farklı yaş grupları arasında bu yapıları potansiyel farklılıkların altını çizdiğini göstermektedir.

Ayrıca anlamlı farklılık gösteren grupların hangisinin farklılığa sebep olduğunu bulmak için post-hoc testi için Tukey HSD post-hoc testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda detaylı olarak sunulmuştur.

Tablo 2.14. Yaş Gruplarına Göre İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi ve Entropi Ölçeği Analizi

Bağımsız Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ort. Farkı(I-J)	Std Hata	p	%95 Güven Aralığı	
						Alt sınır	Üst Sınır
Bilişsel Sinizm Ort	18-25	26-35	,03824	,22503	1,000	-,5794	,6559
		36-45	,00593	,21956	1,000	-,5967	,6085
		46-55	,02091	,25914	1,000	-,6904	,7322
		56 -65	-,32000	,34343	,884	-1,2626	,6226
	26-35	18-25	-,03824	,22503	1,000	-,6559	,5794
		36-45	-,03232	,16879	1,000	-,4956	,4310
		46-55	-,01733	,21781	1,000	-,6152	,5805
		56 -65	-,35824	,31342	,783	-1,2185	,5020
	36-45	18-25	-,00593	,21956	1,000	-,6085	,5967
		26-35	,03232	,16879	1,000	-,4310	,4956
		46-55	,01498	,21215	1,000	-,5673	,5973
		56 -65	-,32593	,30951	,830	-1,1754	,5236
	46-55	18-25	-,02091	,25914	1,000	-,7322	,6904
		26-35	,01733	,21781	1,000	-,5805	,6152
		36-45	-,01498	,21215	1,000	-,5973	,5673
		56 -65	-,34091	,33874	,852	-1,2707	,5888
	56 -65	18-25	,32000	,34343	,884	-,6226	1,2626
		26-35	,35824	,31342	,783	-,5020	1,2185
		36-45	,32593	,30951	,830	-,5236	1,1754
		46-55	,34091	,33874	,852	-,5888	1,2707
Duygusal Sinizm Ort	18-25	26-35	,09272	,24365	,996	-,5760	,7615
		36-45	,04630	,23772	1,000	-,6062	,6988
		46-55	-,26705	,28058	,876	-1,0372	,5031
		56 -65	-,39338	,37184	,828	-1,4140	,6272
	26-35	18-25	-,09272	,24365	,996	-,7615	,5760
		36-45	-,04642	,18276	,999	-,5480	,4552
		46-55	-,35977	,23583	,547	-1,0071	,2875
		56 -65	-,48610	,33935	,607	-1,4175	,4453
	36-45	18-25	-,04630	,23772	1,000	-,6988	,6062
		26-35	,04642	,18276	,999	-,4552	,5480
		46-55	-,31334	,22970	,651	-,9438	,3171
		56 -65	-,43968	,33512	,684	-1,3595	,4801
	46-55	18-25	,26705	,28058	,876	-,5031	1,0372
		26-35	,35977	,23583	,547	-,2875	1,0071
		36-45	,31334	,22970	,651	-,3171	,9438
		56 -65	-,12634	,36677	,997	-1,1330	,8803
	56 -65	18-25	,39338	,37184	,828	-,6272	1,4140
		26-35	,48610	,33935	,607	-,4453	1,4175
		36-45	,43968	,33512	,684	-,4801	1,3595
		46-55	,12634	,36677	,997	-,8803	1,1330
Davranışsal Sinizm Ort	18-25	26-35	,22486	,20431	,806	-,3359	,7856
		36-45	,04120	,19934	1,000	-,5059	,5883
		46-55	,20114	,23528	,913	-,4446	,8469
		56 -65	-,44191	,31181	,617	-1,2977	,4139
	26-35	18-25	-,22486	,20431	,806	-,7856	,3359
		36-45	-,18366	,15325	,752	-,6043	,2370
		46-55	-,02373	,19775	1,000	-,5665	,5191
		56 -65	-,66677	,28456	,134	-1,4478	,1143
	36-45	18-25	-,04120	,19934	1,000	-,5883	,5059
		26-35	,18366	,15325	,752	-,2370	,6043
		46-55	,15993	,19261	,921	-,3687	,6886
		56 -65	-,48312	,28101	,424	-1,2544	,2882

	46-55	18-25	-,20114	,23528	,913	-,8469	,4446
		26-35	,02373	,19775	1,000	-,5191	,5665
		36-45	-,15993	,19261	,921	-,6886	,3687
		56 -65	-,64305	,30755	,227	-1,4872	,2011
	56 -65	18-25	,44191	,31181	,617	-,4139	1,2977
		26-35	,66677	,28456	,134	-,1143	1,4478
		36-45	,48312	,28101	,424	-,2882	1,2544
		46-55	,64305	,30755	,227	-,2011	1,4872
İlişkisel Sinizm Ort	18-25	26-35	-,00113	,21322	1,000	-,5864	,5841
		36-45	-,24578	,20803	,762	-,8168	,3252
		46-55	,12197	,24554	,988	-,5520	,7959
		56 -65	-,74493	,32541	,151	-1,6381	,1482
	26-35	18-25	,00113	,21322	1,000	-,5841	,5864
		36-45	-,24465	,15993	,544	-,6836	,1943
		46-55	,12310	,20638	,976	-,4434	,6895
		56 -65	-,74381	,29697	,092	-1,5589	,0713
	36-45	18-25	,24578	,20803	,762	-,3252	,8168
		26-35	,24465	,15993	,544	-,1943	,6836
		46-55	,36775	,20101	,359	-,1840	,9195
		56 -65	-,49915	,29327	,434	-1,3041	,3058
	46-55	18-25	-,12197	,24554	,988	-,7959	,5520
		26-35	-,12310	,20638	,976	-,6895	,4434
		36-45	-,36775	,20101	,359	-,9195	,1840
		56 -65	-,86690	,32096	,056	-1,7479	,0141
	56 -65	18-25	,74493	,32541	,151	-,1482	1,6381
		26-35	,74381	,29697	,092	-,0713	1,5589
		36-45	,49915	,29327	,434	-,3058	1,3041
		46-55	,86690	,32096	,056	-,0141	1,7479
Süreçsel Entropi Ort	18-25	26-35	,42701	,20386	,225	-,1325	,9866
		36-45	,00648	,19891	1,000	-,5395	,5524
		46-55	,12348	,23477	,985	-,5209	,7679
		56 -65	-,69559	,31113	,170	-1,5496	,1584
	26-35	18-25	-,42701	,20386	,225	-,9866	,1325
		36-45	-,42053*	,15292	,049	-,8402	-,0008
		46-55	-,30353	,19732	,538	-,8451	,2381
		56 -65	-1,12260*	,28394	,001	-1,9019	-,3433
	36-45	18-25	-,00648	,19891	1,000	-,5524	,5395
		26-35	,42053*	,15292	,049	,0008	,8402
		46-55	,11700	,19219	,974	-,4105	,6445
		56 -65	-,70207	,28040	,093	-1,4717	,0675
	46-55	18-25	-,12348	,23477	,985	-,7679	,5209
		26-35	,30353	,19732	,538	-,2381	,8451
		36-45	-,11700	,19219	,974	-,6445	,4105
		56 -65	-,81907	,30688	,061	-1,6614	,0232
	56 -65	18-25	,69559	,31113	,170	-,1584	1,5496
		26-35	1,12260*	,28394	,001	,3433	1,9019
		36-45	,70207	,28040	,093	-,0675	1,4717
		46-55	,81907	,30688	,061	-,0232	1,6614
Sinizm Ort	18-25	26-35	,11243	,19961	,980	-,4354	,6603
		36-45	,02920	,19475	1,000	-,5053	,5637
		46-55	-,01224	,22986	1,000	-,6432	,6187
		56 -65	-,38009	,30463	,723	-1,2162	,4560
	26-35	18-25	-,11243	,19961	,980	-,6603	,4354
		36-45	-,08322	,14972	,981	-,4942	,3277
		46-55	-,12466	,19320	,967	-,6549	,4056
		56 -65	-,49252	,27801	,392	-1,2556	,2705
	36-45	18-25	-,02920	,19475	1,000	-,5637	,5053
		26-35	,08322	,14972	,981	-,3277	,4942

	46-55	-,04144	,18818	,999	-,5579	,4751
	56 -65	-,40929	,27454	,569	-1,1628	,3442
	18-25	,01224	,22986	1,000	-,6187	,6432
	26-35	,12466	,19320	,967	-,4056	,6549
46-55	36-45	,04144	,18818	,999	-,4751	,5579
	56 -65	-,36785	,30047	,737	-1,1926	,4569
	18-25	,38009	,30463	,723	-,4560	1,2162
	26-35	,49252	,27801	,392	-,2705	1,2556
56 -65	36-45	,40929	,27454	,569	-,3442	1,1628
	46-55	,36785	,30047	,737	-,4569	1,1926
	26-35	,17013	,19602	,908	-,3679	,7081
	36-45	-,14488	,19125	,942	-,6698	,3800
18-25	46-55	,12258	,22573	,983	-,4970	,7421
	56 -65	-,72520	,29915	,112	-1,5463	,0959
	18-25	-,17013	,19602	,908	-,7081	,3679
	36-45	-,31500	,14703	,205	-,7186	,0885
26-35	46-55	-,04755	,18973	,999	-,5683	,4732
	56 -65	-,89532*	,27301	,010	-1,6447	-,1460
	18-25	,14488	,19125	,942	-,3800	,6698
	26-35	,31500	,14703	,205	-,0885	,7186
Entropi Ort	36-45	,26745	,18480	,598	-,2398	,7747
	56 -65	-,58032	,26960	,201	-1,3203	,1597
	18-25	-,12258	,22573	,983	-,7421	,4970
	26-35	,04755	,18973	,999	-,4732	,5683
	36-45	-,26745	,18480	,598	-,7747	,2398
	56 -65	-,84777*	,29507	,035	-1,6577	-,0379
	18-25	,72520	,29915	,112	-,0959	1,5463
	26-35	,89532*	,27301	,010	,1460	1,6447
	36-45	,58032	,26960	,201	-,1597	1,3203
	46-55	,84777*	,29507	,035	,0379	1,6577

*. Ortalama fark istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05)

Bu tablo, farklı yaş grupları arasındaki ilişkisel entropi, süreçsel entropi ve entropi ölçeği toplam skorlarındaki anlamlı farkları göstermektedir. Yapılan Tukey HSD post-hoc testi sonuçlarına göre, belirli yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

2.8.3.6 Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Analizi

Çalışma kapsamında kullanılan ölçek ve alt boyutlarının katılımcıların eğitim seviyelerine göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2.15. Eğitim Durumu Değişkenine Sinizm ve Entropi Ölçekleri Analizi

		Karelerin Toplam	df	Ort. Kare	F	P
Bilişsel Sinizm	G. Arası	10,821	4	2,705	1,965	,100
	G. İçi	406,154	295	1,377		
	Toplam	416,975	299			
Duygusal Sinizm	G. Arası	21,635	4	5,409	3,383	,010
	G. İçi	471,672	295	1,599		
	Toplam	493,307	299			
Davranışsal Sinizm	G. Arası	17,186	4	4,297	3,811	,005
	G. İçi	332,564	295	1,127		
	Toplam	349,750	299			
İlişkisel Entropi	G. Arası	8,389	4	2,097	1,641	,164
	G. İçi	377,038	295	1,278		
	Toplam	385,428	299			
Süreçsel Entropi	G. Arası	16,391	4	4,098	3,493	,008
	G. İçi	346,107	295	1,173		
	Toplam	362,499	299			
Sinizm Ölçeği Toplam	G. Arası	15,232	4	3,808	3,567	,007
	G. İçi	314,922	295	1,068		
	Toplam	330,154	299			
Entropi Ölçeği Toplam	G. Arası	10,580	4	2,645	2,448	,046
	G. İçi	318,701	295	1,080		
	Toplam	329,281	299			

Eğitim düzeylerine göre yapılan varyans analizi (ANOVA) sonuçları Duygusal Sinizm, Davranışsal Sinizm, İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi, Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplam. Duygusal Sinizm, Davranışsal Sinizm, Süreçsel Entropi, Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplam için gruplar arası F ve p anlamlılık değerleri sırasıyla 3,383 ($p = 0,010$), 3,811 ($p = 0,005$), 3,493 ($p = 0,008$), 3,567 ($p = 0,007$) ve 2,448 ($p = 0,046$) olarak bulunmuştur. Ancak farklı eğitim düzeyleri arasında Bilişsel Sinizm ve İlişkisel Entropi boyutlarında anlamlı bir farklılık gözlenmedi. Bu bulgular duygusal ve davranışsal sinizm, süreçsel entropi, toplam sinizm ve toplam entropideki farklılıkların eğitimsel farklılıklarla ilişkili olduğunu ve eğitim düzeylerinin bu psikolojik yapılar üzerindeki potansiyel etkisine dair içgörü sağladığını göstermektedir.

Ayrıca anlamlı farklılık gösteren grupların hangisinin farklılığa sebep olduğunu bulmak için post-hoc testi için Tukey HSD post-hoc testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda detaylı olarak sunulmuştur.

Tablo 2.16. Eğitim Gruplarına Göre İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi ve Entropi Ölçeği Analizi

Tukey HSD							
Bağımlı Değişken	(I) Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumu	Ort. Farkı (I-J)	Std. Hata	p	%95 Güven Aralığı	
						Alt sınır	Üst sınır
Bilişsel Sinizm Ort	Ortaokul	Lise	-,33415	,46203	,951	-1,6023	,9340
		Lisans	,07925	,45315	1,000	-1,1645	1,3230
		Lisansüstü	-,13333	,47674	,999	-1,4419	1,1752
		Diğer	-,51429	,62719	,924	-2,2358	1,2072
	Lise	Ortaokul	,33415	,46203	,951	-,9340	1,6023
		Lisans	,41339	,15953	,075	-,0245	,8513
		Lisansüstü	,20081	,21768	,888	-,3967	,7983
		Diğer	-,18014	,46203	,995	-1,4483	1,0880
	Lisans	Ortaokul	-,07925	,45315	1,000	-1,3230	1,1645
		Lise	-,41339	,15953	,075	-,8513	,0245
		Lisansüstü	-,21258	,19813	,820	-,7564	,3312
		Diğer	-,59353	,45315	,685	-1,8373	,6502
	Lisansüstü	Ortaokul	,13333	,47674	,999	-1,1752	1,4419
		Lise	-,20081	,21768	,888	-,7983	,3967
		Lisans	,21258	,19813	,820	-,3312	,7564
		Diğer	-,38095	,47674	,931	-1,6895	,9276
	Diğer	Ortaokul	,51429	,62719	,924	-1,2072	2,2358
		Lise	,18014	,46203	,995	-1,0880	1,4483
		Lisans	,59353	,45315	,685	-,6502	1,8373
		Lisansüstü	,38095	,47674	,931	-,9276	1,6895
Duygusal Sinizm Ort	Ortaokul	Lise	-1,07666	,49791	,197	-2,4433	,2900
		Lisans	-,50651	,48833	,838	-1,8469	,8338
		Lisansüstü	-,66825	,51375	,691	-2,0784	,7419
		Diğer	-1,00000	,67589	,577	-2,8551	,8551
	Lise	Ortaokul	1,07666	,49791	,197	-,2900	2,4433
		Lisans	,57014*	,17191	,009	,0983	1,0420
		Lisansüstü	,40840	,23458	,410	-,2355	1,0523
		Diğer	,07666	,49791	1,000	-1,2900	1,4433
	Lisans	Ortaokul	,50651	,48833	,838	-,8338	1,8469
		Lise	-,57014*	,17191	,009	-1,0420	-,0983
		Lisansüstü	-,16174	,21351	,942	-,7478	,4243
		Diğer	-,49349	,48833	,850	-1,8338	,8469
	Lisansüstü	Ortaokul	,66825	,51375	,691	-,7419	2,0784
		Lise	-,40840	,23458	,410	-1,0523	,2355
		Lisans	,16174	,21351	,942	-,4243	,7478
		Diğer	-,33175	,51375	,967	-1,7419	1,0784
	Diğer	Ortaokul	1,00000	,67589	,577	-,8551	2,8551
		Lise	-,07666	,49791	1,000	-1,4433	1,2900
		Lisans	,49349	,48833	,850	-,8469	1,8338
		Lisansüstü	,33175	,51375	,967	-1,0784	1,7419
Davranışsal Sinizm Ort	Ortaokul	Lise	-,53746	,41809	,700	-1,6850	,6101
		Lisans	-,02089	,41005	1,000	-1,1464	1,1046
		Lisansüstü	-,25317	,43139	,977	-1,4372	,9309
		Diğer	-,78571	,56753	,638	-2,3434	,7720

İlişkisel Sinizm Ort	Lise	Ortaokul	,53746	,41809	,700	-,6101	1,6850
		Lisans	,51657*	,14435	,004	,1204	,9128
		Lisansüstü	,28428	,19698	,600	-,2564	,8249
		Diğer	-,24826	,41809	,976	-1,3958	,8993
	Lisans	Ortaokul	,02089	,41005	1,000	-1,1046	1,1464
		Lise	-,51657*	,14435	,004	-,9128	-,1204
		Lisansüstü	-,23229	,17928	,694	-,7244	,2598
		Diğer	-,76482	,41005	,339	-1,8903	,3606
	Lisansüstü	Ortaokul	,25317	,43139	,977	-,9309	1,4372
		Lise	-,28428	,19698	,600	-,8249	,2564
		Lisans	,23229	,17928	,694	-,2598	,7244
		Diğer	-,53254	,43139	,731	-1,7166	,6515
	Diğer	Ortaokul	,78571	,56753	,638	-,7720	2,3434
		Lise	,24826	,41809	,976	-,8993	1,3958
		Lisans	,76482	,41005	,339	-,3606	1,8903
		Lisansüstü	,53254	,43139	,731	-,6515	1,7166
	Ortaokul	Lise	-,57007	,44516	,703	-1,7919	,6518
		Lisans	-,20106	,43660	,991	-1,3994	,9973
		Lisansüstü	-,40106	,45933	,907	-1,6618	,8597
		Diğer	-,39683	,60429	,965	-2,0554	1,2618
	Lise	Ortaokul	,57007	,44516	,703	-,6518	1,7919
		Lisans	,36902	,15370	,118	-,0529	,7909
		Lisansüstü	,16902	,20973	,929	-,4066	,7447
		Diğer	,17325	,44516	,995	-1,0486	1,3951
	Lisans	Ortaokul	,20106	,43660	,991	-,9973	1,3994
		Lise	-,36902	,15370	,118	-,7909	,0529
		Lisansüstü	-,20000	,19089	,833	-,7240	,3240
		Diğer	-,19577	,43660	,992	-1,3941	1,0026
	Lisansüstü	Ortaokul	,40106	,45933	,907	-,8597	1,6618
		Lise	-,16902	,20973	,929	-,7447	,4066
		Lisans	,20000	,19089	,833	-,3240	,7240
		Diğer	,00423	,45933	1,000	-1,2565	1,2650
	Diğer	Ortaokul	,39683	,60429	,965	-1,2618	2,0554
		Lise	-,17325	,44516	,995	-1,3951	1,0486
		Lisans	,19577	,43660	,992	-1,0026	1,3941
		Lisansüstü	-,00423	,45933	1,000	-1,2650	1,2565
Süreçsel Entropi Ort	Ortaokul	Lise	-,47096	,42651	,804	-1,6416	,6997
		Lisans	-,00389	,41831	1,000	-1,1520	1,1443
		Lisansüstü	-,23492	,44009	,984	-1,4428	,9730
		Diğer	-,95238	,57898	,470	-2,5415	,6367
	Lise	Ortaokul	,47096	,42651	,804	-,6997	1,6416
		Lisans	,46707*	,14726	,014	,0629	,8713
		Lisansüstü	,23604	,20095	,766	-,3155	,7876
		Diğer	-,48142	,42651	,791	-1,6521	,6892
	Lisans	Ortaokul	,00389	,41831	1,000	-1,1443	1,1520
		Lise	-,46707*	,14726	,014	-,8713	-,0629
		Lisansüstü	-,23103	,18290	,714	-,7330	,2710
		Diğer	-,94849	,41831	,159	-2,0966	,1997
	Lisansüstü	Ortaokul	,23492	,44009	,984	-,9730	1,4428
		Lise	-,23604	,20095	,766	-,7876	,3155
		Lisans	,23103	,18290	,714	-,2710	,7330
		Diğer	-,71746	,44009	,479	-1,9254	,4905
	Diğer	Ortaokul	,95238	,57898	,470	-,6367	2,5415
		Lise	,48142	,42651	,791	-,6892	1,6521
		Lisans	,94849	,41831	,159	-,1997	2,0966
		Lisansüstü	,71746	,44009	,479	-,4905	1,9254
Sinizm Ort	Ortaokul	Lise	-,62517	,40685	,539	-1,7418	,4915
		Lisans	-,13180	,39902	,997	-1,2270	,9634

Entropi Ort	Lise	Lisansüstü	-,33480	,41979	,931	-1,4870	,8174
		Diğer	-,74725	,55228	,658	-2,2631	,7686
		Ortaokul	,62517	,40685	,539	-,4915	1,7418
		Lisans	,49337*	,14047	,005	,1078	,8789
	Lisans	Lisansüstü	,29037	,19168	,554	-,2357	,8165
		Diğer	-,12209	,40685	,998	-1,2388	,9946
		Ortaokul	,13180	,39902	,997	-,9634	1,2270
		Lise	-,49337*	,14047	,005	-,8789	-,1078
	Lisansüstü	Lisansüstü	-,20300	,17446	,772	-,6818	,2759
		Diğer	-,61545	,39902	,536	-1,7107	,4798
		Ortaokul	,33480	,41979	,931	-,8174	1,4870
		Lise	-,29037	,19168	,554	-,8165	,2357
	Diğer	Lisans	,20300	,17446	,772	-,2759	,6818
		Diğer	-,41245	,41979	,863	-1,5647	,7398
		Ortaokul	,74725	,55228	,658	-,7686	2,2631
		Lise	,12209	,40685	,998	-,9946	1,2388
		Lisans	,61545	,39902	,536	-,4798	1,7107
		Lisansüstü	,41245	,41979	,863	-,7398	1,5647
	Ortaokul	Lise	-,53043	,40928	,694	-1,6538	,5929
		Lisans	-,12219	,40141	,998	-1,2239	,9796
		Lisansüstü	-,33460	,42231	,933	-1,4937	,8245
		Diğer	-,61905	,55558	,799	-2,1440	,9059
	Lise	Ortaokul	,53043	,40928	,694	-,5929	1,6538
		Lisans	,40824*	,14131	,034	,0204	,7961
		Lisansüstü	,19583	,19283	,848	-,3334	,7251
		Diğer	-,08862	,40928	1,000	-1,2120	1,0347
	Lisans	Ortaokul	,12219	,40141	,998	-,9796	1,2239
		Lise	-,40824*	,14131	,034	-,7961	-,0204
		Lisansüstü	-,21241	,17551	,745	-,6941	,2693
		Diğer	-,49686	,40141	,729	-1,5986	,6049
	Lisansüstü	Ortaokul	,33460	,42231	,933	-,8245	1,4937
		Lise	-,19583	,19283	,848	-,7251	,3334
		Lisans	,21241	,17551	,745	-,2693	,6941
		Diğer	-,28444	,42231	,962	-1,4436	,8747
	Diğer	Ortaokul	,61905	,55558	,799	-,9059	2,1440
		Lise	,08862	,40928	1,000	-1,0347	1,2120
		Lisans	,49686	,40141	,729	-,6049	1,5986
		Lisansüstü	,28444	,42231	,962	-,8747	1,4436

*. Ortalama fark istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05)

2.8.3.7 Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresine Göre Analizi

Çalışma kapsamında kullanılan ölçek ve alt boyutlarının katılımcıların çalışma yılı durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2.17. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Ölçek Değer Farklılığı

		Karelerin Toplam	df	Ort. Kare	F	P
Bilişsel Sinizm	G. Arası	13,143	4	3,286	2,400	,050
	G. İçi	403,832	295	1,369		
	Toplam	416,975	299			
Duygusal Sinizm	G. Arası	14,302	4	3,576	2,202	,069
	G. İçi	479,005	295	1,624		
	Toplam	493,307	299			
Davranışsal Sinizm	G. Arası	14,313	4	3,578	3,147	,015
	G. İçi	335,437	295	1,137		
	Toplam	349,750	299			
İlişkisel Entropi	G. Arası	23,583	4	5,896	4,807	,001
	G. İçi	361,845	295	1,227		
	Toplam	385,428	299			
Süreçsel Entropi	G. Arası	9,475	4	2,369	1,979	,098
	G. İçi	353,024	295	1,197		
	Toplam	362,499	299			
Sinizm Ölçeği Toplam	G. Arası	12,854	4	3,214	2,988	,019
	G. İçi	317,300	295	1,076		
	Toplam	330,154	299			
Entropi Ölçeği Toplam	G. Arası	16,919	4	4,230	3,995	,004
	G. İçi	312,363	295	1,059		
	Toplam	329,281	299			

Çalışma yıllarına göre yapılan varyans analizi (ANOVA) sonuçları, Bilişsel Sinizm, Davranışsal Sinizm, İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi, Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplam. Bilişsel Sinizm, Davranışsal Sinizm, İlişkisel Entropi, Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplam için gruplar arası F değerleri sırasıyla 2,400 ($p = 0,050$), 3,147 ($p = 0,015$), 4,807 ($p = 0,001$), 2,988 ($p = 0,019$) ve 3,995 idi ($p = 0,004$). Ancak farklı çalışma yılları arasında Duygusal Sinizm ve Süreçsel Entropi boyutlarında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu bulgular, bilişsel ve davranışsal sinizm, ilişkisel entropi, toplam sinizm ve toplam entropideki farklılıkların, bireylerin çalıştığı yıl sayısındaki farklılıklarla ilişkili olduğunu ileri sürerek mesleki deneyimin bu psikolojik yapılar üzerindeki potansiyel etkisini vurgulamaktadır.

Ayrıca anlamlı farklılık gösteren grupların hangisinin farklılığa sebep olduğunu bulmak için post-hoc testi için Tukey HSD post-hoc testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda detaylı olarak sunulmuştur.

Tablo 2.18. Çalışma Süresine Göre İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi ve Entropi Ölçeği

Tukey HSD							
Bağımlı Değişken	(I) Çalışma süresi	(J) Çalışma süresi	Ort Farkı (I-J)	Std. Hata	p	%95 Güven Aralığı	
						Alt sınır	Üst sınır
Bilişsel Sinizm Ort	0-5Yıl	6-10Yıl	-,34195	,16210	,219	-,7869	,1030
		11-15 Yıl	-,10797	,19841	,983	-,6526	,4366
		16-20 Yıl	-,43623	,27228	,497	-1,1835	,3111
		>21	1,45425	,83271	,407	-,8313	3,7398
	6-10Yıl	0-5Yıl	,34195	,16210	,219	-,1030	,7869
		11-15 Yıl	,23398	,21851	,821	-,3658	,8337
		16-20 Yıl	-,09427	,28725	,997	-,8827	,6942
		>21	1,79620	,83773	,204	-,5031	4,0955
	11-15 Yıl	0-5Yıl	,10797	,19841	,983	-,4366	,6526
		6-10Yıl	-,23398	,21851	,821	-,8337	,3658
		16-20 Yıl	-,32825	,30920	,826	-1,1769	,5204
		>21	1,56222	,84551	,348	-,7585	3,8829
	16-20 Yıl	0-5Yıl	,43623	,27228	,497	-,3111	1,1835
		6-10Yıl	,09427	,28725	,997	-,6942	,8827
		11-15 Yıl	,32825	,30920	,826	-,5204	1,1769
		>21	1,89048	,86582	,189	-,4860	4,2669
	>21	0-5Yıl	-1,45425	,83271	,407	-3,7398	,8313
		6-10Yıl	-1,79620	,83773	,204	-4,0955	,5031
		11-15 Yıl	-1,56222	,84551	,348	-3,8829	,7585
		16-20 Yıl	-1,89048	,86582	,189	-4,2669	,4860
Duygusal Sinizm Ort	0-5Yıl	6-10Yıl	-,35611	,17654	,260	-,8407	,1284
		11-15 Yıl	-,36961	,21609	,429	-,9627	,2235
		16-20 Yıl	-,55532	,29654	,334	-1,3692	,2586
		>21	,89706	,90691	,860	-1,5922	3,3863
	6-10Yıl	0-5Yıl	,35611	,17654	,260	-,1284	,8407
		11-15 Yıl	-,01350	,23799	1,000	-,6667	,6397
		16-20 Yıl	-,19922	,31285	,969	-1,0579	,6595
		>21	1,25316	,91237	,645	-1,2511	3,7574
	11-15 Yıl	0-5Yıl	,36961	,21609	,429	-,2235	,9627
		6-10Yıl	,01350	,23799	1,000	-,6397	,6667
		16-20 Yıl	-,18571	,33676	,982	-1,1100	,7386
		>21	1,26667	,92085	,644	-1,2608	3,7941
	16-20 Yıl	0-5Yıl	,55532	,29654	,334	-,2586	1,3692
		6-10Yıl	,19922	,31285	,969	-,6595	1,0579
		11-15 Yıl	,18571	,33676	,982	-,7386	1,1100
		>21	1,45238	,94297	,537	-1,1358	4,0406
	>21	0-5Yıl	-,89706	,90691	,860	-3,3863	1,5922
		6-10Yıl	-1,25316	,91237	,645	-3,7574	1,2511
		11-15 Yıl	-1,26667	,92085	,644	-3,7941	1,2608
		16-20 Yıl	-1,45238	,94297	,537	-4,0406	1,1358
Davranışsal Sinizm Ort	0-5Yıl	6-10Yıl	-,20299	,14773	,645	-,6085	,2025
		11-15 Yıl	-,16438	,18083	,893	-,6607	,3320
		16-20 Yıl	-,66200	,24815	,061	-1,3431	,0191
		>21	1,51062	,75893	,273	-,5724	3,5937
	6-10Yıl	0-5Yıl	,20299	,14773	,645	-,2025	,6085
		11-15 Yıl	,03861	,19915	1,000	-,5080	,5852
		16-20 Yıl	-,45901	,26180	,403	-1,1776	,2596
		>21	1,71361	,76350	,166	-,3820	3,8092
	11-15 Yıl	0-5Yıl	,16438	,18083	,893	-,3320	,6607
		6-10Yıl	-,03861	,19915	1,000	-,5852	,5080
		16-20 Yıl	-,49762	,28181	,396	-1,2711	,2759
		>21	1,67500	,77059	,193	-,4401	3,7901
	16-20 Yıl	0-5Yıl	,66200	,24815	,061	-,0191	1,3431

İlişkisel Sinizm Ort	>21	6-10Yıl	,45901	,26180	,403	-,2596	1,1776
		11-15 Yıl	,49762	,28181	,396	-,2759	1,2711
		>21	2,17262*	,78910	,049	,0067	4,3385
		0-5Yıl	-1,51062	,75893	,273	-3,5937	,5724
	>21	6-10Yıl	-1,71361	,76350	,166	-3,8092	,3820
		11-15 Yıl	-1,67500	,77059	,193	-3,7901	,4401
		16-20 Yıl	-2,17262*	,78910	,049	-4,3385	-,0067
	0-5Yıl	6-10Yıl	-,45030*	,15344	,029	-,8714	-,0292
		11-15 Yıl	-,38504	,18782	,245	-,9005	,1305
		16-20 Yıl	-,66335	,25773	,078	-1,3708	,0441
		>21	1,60385	,78823	,252	-,5596	3,7673
	6-10Yıl	0-5Yıl	,45030*	,15344	,029	,0292	,8714
		11-15 Yıl	,06526	,20684	,998	-,5025	,6330
		16-20 Yıl	-,21305	,27191	,935	-,9594	,5333
		>21	2,05415	,79298	,075	-,1224	4,2307
	11-15 Yıl	0-5Yıl	,38504	,18782	,245	-,1305	,9005
		6-10Yıl	-,06526	,20684	,998	-,6330	,5025
		16-20 Yıl	-,27831	,29269	,877	-1,0817	,5250
		>21	1,98889	,80035	,097	-,2078	4,1856
	16-20 Yıl	0-5Yıl	,66335	,25773	,078	-,0441	1,3708
		6-10Yıl	,21305	,27191	,935	-,5333	,9594
		11-15 Yıl	,27831	,29269	,877	-,5250	1,0817
		>21	2,26720*	,81958	,047	,0177	4,5167
	>21	0-5Yıl	-1,60385	,78823	,252	-3,7673	,5596
		6-10Yıl	-2,05415	,79298	,075	-4,2307	,1224
		11-15 Yıl	-1,98889	,80035	,097	-4,1856	,2078
		16-20 Yıl	-2,26720*	,81958	,047	-4,5167	-,0177
Süreçsel Entropi Ort	0-5Yıl	6-10Yıl	-,33230	,15156	,185	-,7483	,0837
		11-15 Yıl	-,14139	,18551	,941	-,6506	,3678
		16-20 Yıl	-,41176	,25457	,487	-1,1105	,2870
		>21	,86601	,77857	,800	-1,2709	3,0030
	6-10Yıl	0-5Yıl	,33230	,15156	,185	-,0837	,7483
		11-15 Yıl	,19090	,20431	,883	-,3699	,7517
		16-20 Yıl	-,07947	,26858	,998	-,8166	,6577
		>21	1,19831	,78326	,544	-,9515	3,3481
	11-15 Yıl	0-5Yıl	,14139	,18551	,941	-,3678	,6506
		6-10Yıl	-,19090	,20431	,883	-,7517	,3699
		16-20 Yıl	-,27037	,28910	,883	-1,0639	,5231
		>21	1,00741	,79053	,707	-1,1624	3,1772
	16-20 Yıl	0-5Yıl	,41176	,25457	,487	-,2870	1,1105
		6-10Yıl	,07947	,26858	,998	-,6577	,8166
		11-15 Yıl	,27037	,28910	,883	-,5231	1,0639
		>21	1,27778	,80952	,512	-,9441	3,4997
	>21	0-5Yıl	-,86601	,77857	,800	-3,0030	1,2709
		6-10Yıl	-1,19831	,78326	,544	-3,3481	,9515
		11-15 Yıl	-1,00741	,79053	,707	-3,1772	1,1624
		16-20 Yıl	-1,27778	,80952	,512	-3,4997	,9441
Sinizm Ort	0-5Yıl	6-10Yıl	-,30355	,14368	,217	-,6979	,0908
		11-15 Yıl	-,20583	,17588	,768	-,6886	,2769
		16-20 Yıl	-,54234	,24135	,165	-1,2048	,1201
		>21	1,30015	,73812	,398	-,7258	3,3261
	6-10Yıl	0-5Yıl	,30355	,14368	,217	-,0908	,6979
		11-15 Yıl	,09772	,19369	,987	-,4339	,6294
		16-20 Yıl	-,23879	,25462	,882	-,9377	,4601
		>21	1,60370	,74257	,198	-,4345	3,6419
	11-15 Yıl	0-5Yıl	,20583	,17588	,768	-,2769	,6886
		6-10Yıl	-,09772	,19369	,987	-,6294	,4339
		16-20 Yıl	-,33651	,27408	,735	-1,0888	,4158

		>21	1,50598	,74947	,264	-,5511	3,5631
		0-5Yıl	,54234	,24135	,165	-,1201	1,2048
	16-20 Yıl	6-10Yıl	,23879	,25462	,882	-,4601	,9377
		11-15 Yıl	,33651	,27408	,735	-,4158	1,0888
		>21	1,84249	,76747	,118	-,2640	3,9490
		0-5Yıl	-1,30015	,73812	,398	-3,3261	,7258
	>21	6-10Yıl	-1,60370	,74257	,198	-3,6419	,4345
		11-15 Yıl	-1,50598	,74947	,264	-3,5631	,5511
		16-20 Yıl	-1,84249	,76747	,118	-3,9490	,2640
		6-10Yıl	-,40310*	,14256	,040	-,7944	-,0118
	0-5Yıl	11-15 Yıl	-,28758	,17450	,468	-,7665	,1914
		16-20 Yıl	-,56271	,23946	,132	-1,2200	,0945
		>21	1,30871	,73236	,383	-,7014	3,3188
		0-5Yıl	,40310*	,14256	,040	,0118	,7944
	6-10Yıl	11-15 Yıl	,11552	,19218	,975	-,4120	,6430
		16-20 Yıl	-,15961	,25264	,970	-,8530	,5338
		>21	1,71181	,73677	,140	-,3104	3,7340
		0-5Yıl	,28758	,17450	,468	-,1914	,7665
Entropi Ort	11-15 Yıl	6-10Yıl	-,11552	,19218	,975	-,6430	,4120
		16-20 Yıl	-,27513	,27194	,850	-1,0215	,4713
		>21	1,59630	,74361	,203	-,4447	3,6373
		0-5Yıl	,56271	,23946	,132	-,0945	1,2200
	16-20 Yıl	6-10Yıl	,15961	,25264	,970	-,5338	,8530
		11-15 Yıl	,27513	,27194	,850	-,4713	1,0215
		>21	1,87143	,76148	,103	-,2186	3,9615
		0-5Yıl	-1,30871	,73236	,383	-3,3188	,7014
	>21	6-10Yıl	-1,71181	,73677	,140	-3,7340	,3104
		11-15 Yıl	-1,59630	,74361	,203	-3,6373	,4447
		16-20 Yıl	-1,87143	,76148	,103	-3,9615	,2186

*. Ortalama fark istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05)

2.8.3.8. Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Çalışma Pozisyonuna Göre Analizi

Çalışma kapsamında kullanılan ölçek ve alt boyutlarının katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki çalışma pozisyonlarına göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2.19. Katılımcıların Çalışma Pozisyonları Değişkenine Göre Ölçek Değer Farklılığı

		Karelerin Toplam	df	Ort. Kare	F	P
Bilişsel Sinizm	G. Arası	,875	3	,292	,207	,891
	G. İçi	416,101	296	1,406		
	Toplam	416,975	299			
Duygusal Sinizm	G. Arası	1,304	3	,435	,262	,853
	G. İçi	492,003	296	1,662		
	Toplam	493,307	299			
Davranışsal Sinizm	G. Arası	,525	3	,175	,148	,931
	G. İçi	349,225	296	1,180		
	Toplam	349,750	299			
İlişkisel Entropi	G. Arası	1,559	3	,520	,401	,753
	G. İçi	383,869	296	1,297		
	Toplam	385,428	299			
Süreçsel Entropi	G. Arası	,639	3	,213	,174	,914
	G. İçi	361,859	296	1,222		
	Toplam	362,499	299			
Sinizm Ölçeği Toplam	G. Arası	,252	3	,084	,075	,973
	G. İçi	329,902	296	1,115		
	Toplam	330,154	299			
Entropi Ölçeği Toplam	G. Arası	,698	3	,233	,210	,890
	G. İçi	328,583	296	1,110		
	Toplam	329,281	299			

Çalışma pozisyonlarına göre yapılan varyans analizi (ANOVA) sonuçları Bilişsel Sinizm, Duygusal Sinizm, Davranışsal Sinizm İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi, toplam sinizm arasında anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır. Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplam. Tüm değişkenler için gruplar arası F değerleri istatistiksel olarak anlamlı değildi; p değerleri 0,079 ila 0,972 arasında değişiyordu. Bu bulgular, farklı çalışma pozisyonlarındaki bireylerin bilişsel ve duygusal sinizm, davranışsal sinizm, ilişkisel ve süreçsel entropi, toplam sinizm ve toplam entropi açısından önemli ölçüde farklılık göstermediğini ileri sürerek, bu psikolojik yapıların organizasyon içindeki çeşitli roller arasındaki benzerliğini vurgulamaktadır.

Tüm araştırma değişkenleri ve alt boyutlarına ilişkin yapılan *t* testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları toplu bir şekilde Tablo 'da sunulmuştur. Anlamlı farklılık tespit edilen örgütsel değişkenler ve alt boyutları (X) işareti ile belirtilmiştir.

Tablo 2.20. Araştırma Değişkenleri ve Alt Boyutlarının Demografik Değişkenler Yönüyle İncelenmesi Sonucunda Tespit Edilen Anlamlı Farklılıklara Ait Genel Görünüm

	Bilişsel Sinizm	Duygusal Sinizm	Davranışsal Sinizm	İlişkisel Entropi	Süreçsel Entropi	Sinizm Ölçeği Toplam	Entropi Ölçeği Toplam
Yaş				X	X		
Cinsiyet							
Medeni Durum							
Eğitim Durumu		X	X		X	X	X
Çalışma Süresi	X		X	X		X	X
Kurum Pozisyonu							

Not: (X) Değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu ifade etmektedir.

Tablo incelendiğinde örgütsel entropinin ve örgütsel sinizm algısı üzerinde yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi ile anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer örgütsel değişkenler ve alt boyutlar; (cinsiyet, medeni durum, kurum pozisyon) demografik değişkenler yönüyle ele alındığında anlamlı farklılıklar göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 2.21. Araştırma Hipotezlerinin Kabul Red Durumu

Araştırma Hipotezleri	Kabul /Red Durumu
H1: İlişkisel entropinin bilişsel sinizm üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H2: İlişkisel entropinin duygusal sinizm üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H3: İlişkisel entropinin davranışsal sinizm üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H4: Süreçsel entropinin bilişsel sinizm üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H5: Süreçsel entropinin duygusal sinizm üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H6: Süreçsel entropinin davranışsal sinizm üzerinde etkisi vardır.	Kabul
H7: Çalışanların ilişkisel ve süreçsel entropiye ilişkin algıları demografik faktörlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Red/Kabul
H8: Çalışanların sinizm algıları demografik faktörlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Red/Kabul

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, entropi ve sinizm ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri titiz bir şekilde gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, entropi ölçeğinin iç tutarlılık analizi yapılmıştır. İlişkisel Entropi ve Süreçsel Entropi ölçümleri için Cronbach'ın Alfa değerleri sırasıyla 0,942 ve 0,929 olarak belirlenmiştir. Ayrıca, standardize edilmiş öğelere dayalı Cronbach'ın Alfa değerleri İlişkisel Entropi için 0,942 ve Süreçsel Entropi için 0,930 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, entropi ölçeğinin güvenilirlik açısından kabul edilebilir seviyelerde olduğunu göstermektedir.

KMO ve Bartlett's Test sonuçları, entropi ölçeği için faktör analizi için uygunluğu doğrulamaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin ölçümü 0,940 olarak bulunmuştur, bu da veri setinin faktör analizi için oldukça uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Bartlett Küresellik Testi istatistiksel olarak anlamlıdır, bu da verilerin faktör analizi için uygunluğunu doğrular.

Faktör analizi sonuçları, entropi ölçeğinin temel faktör yapısını oluşturan faktörlerin önemli bir kısmını açıkladığını göstermektedir. İlk iki faktör, toplam varyansın büyük bir kısmını kapsamaktadır, bu da ölçeğin içsel yapısının sağlam olduğunu gösterir. Temel bileşen analizi, ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu doğrulamaktadır.

Sinizm ölçeği için yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizi de önemli bulgular ortaya koymaktadır. Alt boyutlar üzerinde gerçekleştirilen Cronbach Alfa analizi, Bilişsel Sinizm için 0,926, Duygusal Sinizm için 0,961, Davranışsal Sinizm için 0,936 ve Örgütsel Sinizm için 0,939 olarak belirlenmiştir. Yüksek Cronbach Alfa değerleri, sinizm ölçeğinin içsel tutarlılık açısından güvenilir olduğunu göstermektedir.

Sinizm ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da olumlu bulunmuştur. Model, gözlemlenen verilerle iyi bir uyum içinde olduğunu, düşük RMSEA ve yüksek NFI ve CFI değerleri ile desteklenmektedir. Faktör analizi sonuçları, sinizm ölçeğinin temel faktör yapısını açıklamakta başarılı olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada, kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının birbirleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Pearson korelasyon testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 11'de sunulmuştur. Tablodan görüleceği üzere, değişkenler arasında güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır.

Bilişsel Sinizm, Duygusal Sinizm, ve Davranışsal Sinizm alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde ilişkiler bulunmaktadır ($r = 0,699$, $p < 0,01$; $r = 0,699$, $p < 0,01$; $r = 0,707$, $p < 0,01$). Bu sonuçlar, bu alt boyutlar arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

İlişkisel Entropi ve Süreçsel Entropi arasında da kuvvetli bir pozitif ilişki mevcuttur ($r = 0,738$, $p < 0,01$; $r = 0,729$, $p < 0,01$). Bu bulgu, bu entropi alt boyutlarının birbiriyle yüksek düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplam arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir ($r = 0,917$, $p < 0,01$; $r = 0,757$, $p < 0,01$). Bu sonuçlar, toplam sinizm ve toplam entropi ölçeklerinin birbirleriyle korele olduğunu göstermektedir.

Duygusal Sinizm, Davranışsal Sinizm, İlişkisel Entropi, ve Süreçsel Entropi arasında benzer güçlü pozitif ilişkiler bulunmaktadır. Tüm bu korelasyonlar 0,01 seviyesinde (2-tailed) istatistiksel olarak anlamlıdır ve değişkenler arasında tutarlı ve sağlam ilişkiler olduğunu gösterir.

Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Entropi Arasındaki Regresyon Analizi bilişsel, davranışsal ve duygusal sinizmin ilişkisel ve süreçsel entropi ile ilişkilendirildiğini ortaya çıkarmıştır. İlk olarak, bilişsel sinizm üzerindeki analiz, ilişkisel entropi ve süreçsel entropinin bilişsel sinizmi anlamlı bir şekilde pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bulgular, örgüt içindeki ilişkisel ve süreçsel karmaşıklığın bilişsel sinizmi açıklama kapasitesine önemli bir katkı sağladığını vurgulamaktadır. Analizde elde edilen yüksek R-kare değeri (%57,5), bilişsel sinizmin varyansının büyük bir kısmını açıklamaktadır.

Davranışsal sinizm üzerindeki analizde de benzer bir eğilim gözlemlenmektedir. İlişkisel entropi ve süreçsel entropi, davranışsal sinizmi anlamlı bir şekilde pozitif

yönde etkilemektedir. Bu sonuçlar, örgüt içindeki ilişkisel ve süreçsel faktörlerin davranışsal sinizmi anlama konusundaki kritik rolünü vurgulamaktadır. Analizde elde edilen R-kare değeri (%50,9), davranışsal sinizmin varyansının büyük bir kısmını açıklamaktadır.

Duygusal sinizm üzerinde yapılan analizde de benzer şekilde, ilişkisel entropi ve süreçsel entropinin duygusal sinizmi anlamlı bir şekilde pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu sonuçlar, örgüt içindeki ilişkisel ve süreçsel karmaşıklığın duygusal sinizmi anlama gücüne önemli bir katkı sağladığını belirtmektedir. Analizde elde edilen yüksek R-kare değeri (%60,7), duygusal sinizmin varyansının büyük bir kısmını açıklamaktadır.

Özetle, her üç sinizm türünde de ilişkisel ve süreçsel entropinin etkili olduğu ve bu faktörlerin bilişsel, davranışsal ve duygusal sinizmin anlaşılmasına önemli katkılarda bulunduğu sonucuna varılabilir. Bu bulgular, örgütlerdeki entropik faktörlerin sinizmin farklı yönlerini nasıl etkilediğini anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen cinsiyete göre analiz, kullanılan ölçekler ve alt boyutlar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız t-testi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 13'te sunulmuştur. Bilişsel Sinizm alt boyutu için elde edilen sonuçlara göre, kadın katılımcıların ortalama puanı 13,13 (SS = 5,48) iken, erkek katılımcıların ortalama puanı 13,54 (SD = 6,11) olarak belirlenmiştir. Bu durumda, t-testi sonuçlarına göre cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($t = -0,566$, $p = 0,572$).

Duygusal Sinizm alt boyutunda da benzer bir durum söz konusudur. Kadın katılımcıların ortalama puanı 10,25 (SS = 5,04) iken, erkek katılımcıların ortalama puanı 10,40 (SD = 5,20) olarak belirlenmiştir. Yapılan t-testi sonuçlarına göre, bu alt boyutta da cinsiyetler arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($t = -0,230$, $p = 0,818$).

Davranışsal Sinizm, İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi, Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplam alt boyutlarına ilişkin analizler de benzer şekilde anlamlı farklar göstermemiştir. Bu alt boyutlarda cinsiyetlere göre ortalama puanlar arasındaki

t-testi sonuçları incelendiğinde, herhangi bir alt boyutta anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Bulgular, Bilişsel Sinizm, Duygusal Sinizm, Davranışsal Sinizm, İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi, Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplam alt boyutlarında yapılan cinsiyete göre analizler, ölçülen değişkenlerde anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır. Örneğin, Bilişsel Sinizm alt boyutunda kadınların ve erkeklerin ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t = -0,566$, $p = 0,572$). Bu, cinsiyetin söz konusu ölçümler üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını göstermektedir. Ancak, literatürdeki bazı araştırmalar, cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında çeşitli ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Kanter ve Mirvis'in (1989) çalışması, cinsiyetin örgütsel sinizme ilişkin tutum ve davranışlar ile anlamlı bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Öte yandan, Lobnika ve Pagon'un (2004) çalışması kadınların erkeklere göre daha sinik olduğunu belirtirken, Bernerth vd.'nin (2007) araştırması cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ortaya koymuştur. Altınöz ve ekibinin (2011) çalışması bayanların örgütsel sinizm tutumlarının erkeklerden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen medeni duruma göre analiz, kullanılan ölçekler ve alt boyutlar arasında medeni duruma göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız t-testi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 14'te sunulmuştur.

Bilişsel Sinizm alt boyutu için elde edilen sonuçlara göre, evli katılımcıların ortalama puanı 13,60 ($SS = 6,05$) iken, bekar katılımcıların ortalama puanı 12,98 ($SD = 5,57$) olarak belirlenmiştir. Bu durumda, t-testi sonuçlarına göre medeni durumları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($t = 0,835$, $p = 0,404$). Duygusal Sinizm alt boyutunda da benzer bir durum söz konusudur. Evli katılımcıların ortalama puanı 10,45 ($SS = 5,18$) iken, bekar katılımcıların ortalama puanı 10,13 ($SD = 5,08$) olarak belirlenmiştir. Yapılan t-testi sonuçlarına göre, bu alt boyutta da medeni durumları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($t = 0,491$, $p = 0,624$). Davranışsal Sinizm, İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi, Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplam alt boyutlarına ilişkin analizler de benzer şekilde anlamlı farklar göstermemiştir. Bu alt

boyutlarda medeni durumlarına göre ortalama puanlar arasındaki t-testi sonuçları incelendiğinde, herhangi bir alt boyutta anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Bulgular, Bilişsel Sinizm, Duygusal Sinizm, Davranışsal Sinizm, İlişkisel Entropi, Süreçsel Entropi, Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplam alt boyutlarında yapılan medeni duruma göre analizler, ölçülen değişkenlerde evli ve bekar katılımcılar arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymaktadır. Örneğin, Bilişsel Sinizm alt boyutunda evli ve bekar katılımcıların ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t = 0,835$, $p = 0,404$). Bu, medeni durumun söz konusu ölçümler üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Bu sonuçlar, literatürdeki bazı araştırmalarla çeşitli benzerlikler ve farklılıklar içermektedir. Kanter ve Mirvis'in (1989) çalışması, eşlerinden ayrı yaşayan veya boşanmış bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiş, bu da medeni durumun örgütsel sinizm üzerinde etkili bir faktör olabileceğini göstermiştir. Ancak, Delken'in (2004) araştırması bekâr çalışanların daha fazla sinik tutum ve davranış sergilediğini ortaya koymuş, bu da bekarlığın örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu göstermiştir. Diğer yandan, Altınöz ve ekibinin (2011) çalışması bekâr çalışanların evli çalışanlara kıyasla daha çok sinik tutum ve davranış sergilediklerini ortaya koymuş, bu bulgu medeni durumun örgütsel sinizm üzerindeki etkilerinin özellikle bekar bireyler açısından belirgin olduğunu göstermektedir.

Yaş gruplarına göre gerçekleştirilen ANOVA testi sonuçları Tablo 15'te sunulmuştur. Bilişsel Sinizm, Duygusal Sinizm, Davranışsal Sinizm, Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplam boyutlarında yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu boyutlarda F değerleri sırasıyla 0,337 ($p = 0,853$), 1,022 ($p = 0,396$), 1,635 ($p = 0,165$), 0,817 ($p = 0,515$) ve 3,210 ($p = 0,013$) olarak bulunmuştur. Ancak, İlişkisel Entropi ve Süreçsel Entropi boyutlarında yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. İlişkisel Entropi için gruplar arası F değeri 2,528 ($p = 0,041$), Süreçsel Entropi için ise 4,115 ($p = 0,003$) olarak bulunmuştur. Bu bulgular, özellikle ilişkisel ve süreçsel entropi alanlarında yaş grupları arasında potansiyel farklılıkların olduğunu göstermektedir. Tukey HSD post-hoc testi sonuçlarına göre, İlişkisel Entropi boyutunda 18-25 yaş grubu ile >65 yaş grubu

arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p = 1,000$). Aynı şekilde, diğer yaş grupları arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($p > 0,05$). Süreçsel Entropi boyutunda ise 26-35 yaş grubu ile >65 yaş grubu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p = 0,002$). Ayrıca, >65 yaş grubu ile 18-25 yaş grubu arasında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p = 0,013$). Diğer yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir ($p > 0,05$).

Sonuç olarak, İlişkisel Entropi ve Süreçsel Entropi boyutlarında yaş grupları arasında belirgin farklılıklar olduğu görülmüştür. Ancak, diğer boyutlarda yaş grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. . Bu noktada, Mirvis ve Kanter'ın (1991) çalışması, genç çalışanların yaşlılara kıyasla daha belirgin bir örgütsel sinizm sergilediklerini desteklemektedir. Benzer bir şekilde, Altınöz ve ekibinin (2011) araştırması da belirli yaş aralıklarında genç çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak, Anderson ve Bateman'ın (1997) bulguları yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığını öne sürmekte ve yaşın bu tutumlar üzerinde etkisiz olduğunu savunmaktadır. Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) çalışması da bu doğrultuda yaş değişkeninin örgütsel sinizm üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığını göstermektedir. Yine de, literatürdeki çalışmaların çeşitliliği, yaşın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin bağlamdan bağlama değişebileceğini düşündürmektedir. Yaşın etkisi açısından, bu durum yaş grupları arasında farklı iş deneyimleri, algılar ve beklentilerin bulunduğunu gösterebilir. Örneğin, daha genç çalışanlar teknolojiye daha hâkim olabilir ve bu da ilişkisel entropi ile ilişkilendirilebilir. Yaş gruplarındaki farklılıklar, belirli bir yaş aralığındaki bireylerin iş yaşantısı, deneyimi ve algıları arasındaki çeşitlilikten kaynaklanabilir. Örneğin, genç çalışanlar teknolojiye daha hâkim olabilir, bu da ilişkisel entropi ve süreçsel entropi ölçümlerinde farklılıklara yol açabilir. Diğer yandan, yaşlı çalışanlar geçmiş deneyimlerine dayanarak iş süreçlerini değerlendirebilir, bu da entropi toplamı üzerinde etkili olabilir.

Çalışmanın bu bölümünde eğitim durumuna göre analiz sonuçlarına odaklanılmıştır. Varyans analizi (ANOVA) sonuçları, Duygusal Sinizm, Davranışsal Sinizm, Süreçsel Entropi, Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplam boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğunu gösterdi. Duygusal Sinizm, Davranışsal

Sinizm, Süreçsel Entropi, Sinizm Ölçeği Toplam ve Entropi Ölçeği Toplam için gruplar arası F değerleri sırasıyla 3,233 ($p = 0,013$), 3,811 ($p = 0,005$), 3,117 ($p = 0,016$), 3,506 ($p = 0,008$) ve 2,336 ($p = 0,056$) idi. Ancak, Bilişsel Sinizm ve İlişkisel Entropi boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (sırasıyla $p = 0,100$ ve $p = 0,164$). Bu sonuçlar, eğitim düzeyinin katılımcıların duygusal ve davranışsal sinizm, süreçsel entropi, toplam sinizm ve toplam entropi üzerindeki etkilerinin potansiyel olarak önemli olduğunu göstermektedir.

Bulgularda, belirli eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Örneğin, Lisans düzeyindeki katılımcıların Duygusal Sinizm skorları, Ortaokul düzeyindekilere kıyasla anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p = 0,004$). Benzer şekilde, Lisans düzeyindeki katılımcılar Süreçsel Entropi skorları açısından Ortaokul düzeyindekilere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur ($p = 0,026$). literatürdeki genel eğilim daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin daha düşük örgütsel sinizm düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir. Bu noktada, Kanter ve Mirviş'in (1999) çalışması, eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu'nun (2007) araştırması da daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanların daha az sinik davranış sergilediğini desteklemektedir. Bu bulgular, eğitim düzeyinin örgütsel sinizm üzerinde önemli bir faktör olabileceğini göstermektedir. Ancak, her iki değişkenin ilişkisinde de çeşitlilik gözlemlenmektedir. Örneğin, Kalağan ve Güzeller'in (2008) çalışması, öğretmenler arasında yaş ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ortaya koymaktadır. Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) çalışması da yaş ile sinik tutumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Diğer yandan, eğitim düzeyi faktörü, bireylerin iş süreçleri hakkındaki bilgi düzeyini etkileyebilir, bu da süreçsel entropi ile ilişkilendirilebilir. Bu nedenle, yaş ve eğitim düzeyinin özellikle ilişkisel ve süreçsel entropi üzerindeki etkisi, bireylerin deneyimleri, becerileri ve bilgi seviyeleri arasındaki farklılıklardan kaynaklanabilir. Eğitim düzeyi grupları arasındaki farklılıklar ise bireylerin bilgi seviyeleri, beceri setleri ve işle ilgili eğitim geçmişleri arasındaki çeşitlilikten kaynaklanabilir. Duygusal sinizm ve davranışsal sinizm ölçümlerindeki farklılıklar, eğitim düzeyinin bireylerin duygusal ve davranışsal tepkilerini nasıl şekillendirdiğini yansıtabilir. Süreçsel entropi, sinizm

toplamı ve entropi toplamı ölçümlerindeki farklılıklar ise eğitim düzeyinin iş süreçleri ve genel organizasyonel tutumlar üzerindeki etkilerini yansıtabilir.

Bu çalışma, örgütsel sinizm ile örgütsel entropi arasındaki karmaşık ilişkileri detaylı bir şekilde inceleyerek, olası nedenleri ve sonuçları ortaya koyarak çözüm önerileri sunmaktadır. Araştırmada öncelikle örgütsel entropinin, sinizmin boyutları olan bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm üzerindeki etkisi tespit edilmiştir. Bu çerçevede belirlenen araştırma modeli vasıtasıyla araştırma hipotezleri test edilmiş, araştırma hipotezlerinin desteklendiği görülmüştür.

Araştırmanın ana sonuçlarına göre, bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizmin, ilişkisel ve süreçsel entropi ile pozitif bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Örgüt içindeki karmaşıklık düzeyinin, çalışanların tutum ve davranışlarını etkilediği ortaya çıkmış, özellikle süreçsel entropi ile ilişkilendirilen sinizmin, sürekli değişen koşullar ve belirsizliklerle başa çıkma çabalarında önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütlerdeki kritik görevlerde çalışan bireylerin yoğun rekabet ortamında sinik bir tutum geliştirebileceği, iletişim eksiklikleri ve karar alma süreçlerindeki belirsizliklerin bilişsel entropiyi artırarak çalışanların sinik olmalarına neden olabileceği vurgulanmıştır.

Araştırma sonucunda değerlendirilen bulgularda ilişkisel entropinin bilişsel sinizm üzerinde, ilişkisel entropinin duygusal sinizm üzerinde ve ilişkisel entropinin davranışsal sinizm üzerinde etkisi vardır. Bu bağlamda öne sürülen örgütsel entropinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinden kaynaklı hipotezlerin üçü de doğru olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla işgörenin uğradığı ilişkisel entropinin, gerek bilişsel, gerek duygusal ve gerekse davranışsal boyutlarının hepsi ile arasında doğru orantılı olarak ilişkilerin olduğu net bir şekilde saptanmıştır. En güçlü ilişki düzeyinin davranışsal sinizmde, daha sonra ise duygusal ve bilişsel sinizm üzerinde anlamlı olmakla beraber, nispeten daha düşük oranda etkili olduğu bulgular arasında tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular neticesinde süreçsel entropinin bilişsel sinizm üzerinde, Süreçsel entropinin duygusal sinizm üzerinde ve süreçsel entropinin davranışsal sinizm üzerinde etkisi vardır. Bu sonuçlar neticesinde öne sürülen örgütsel entropinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinden kaynaklı hipotezlerin üçü de doğru olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla çalışanın uğradığı süreçsel entropinin, gerek bilişsel, gerek duygusal ve gerekse davranışsal boyutlarının hepsi ile arasında doğru orantılı olarak ilişkilerin

olduğu net bir şekilde saptanmıştır. Süreçsel entropinin artmasının bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizmin artmasına neden olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmada Süreçsel entropinin artmasının örgütsel sinizm boyutları (bilişsel, duygusal, davranışsal) üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Son iki hipoteze bakıldığında; Çalışanların ilişkisel ve süreçsel entropiye ilişkin algıları demografik faktörlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Çalışanların sinizm algıları demografik faktörlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Demografik değişkenlere yönelik anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan *t* testi ve ANOVA sonuçları incelendiğinde, yaş grubu farklılıklarının ilişkisel ve süreçsel entropi alanlarında belirgin olduğunu, yaş ilerledikçe sinik tutumların azaldığı görülmektedir. Cinsiyet farklılıklarının değişkenlerin hiçbirisi arasında anlamlı bir fark oluşturmadığını, çalışanların erkek veya kadın olmasının örgütsel sinizm tutumlarını değiştirmedigi anlaşılmaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına göre farklılıklarını karşılaştıran değişkenlerin hiçbirinde katılımcıların bekar veya evli olmaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Eğitim grubu farklılıklarının; duyuşsal ve davranışsal sinizm, süreçsel entropi, toplam sinizm ve toplam entropideki eğitimsel farklılıklarla ilişkili olduğunu ve eğitim düzeylerinin bu alanlar üzerinde değişkenlik gösterdiği, eğitim arttıkça entropik örgüt ikliminin azaldığı ve bununda örgütsel sinizmi azalttığı anlaşılmaktadır. Yani aralarında ters ilişki olduğu görülmektedir. Farklı çalışma süreleri ele alındığında, bilişsel ve davranışsal sinizm, ilişkisel entropi, toplam sinizm ve toplam entropideki farklılıkların, bireylerin çalıştığı yıllarla ilişkili olduğunu, mesleki deneyimin bu alanlar üzerinde değişkenlik gösterdiği, çalışma süreleri arttıkça sinizmin azaldığı görülmektedir. Kurum pozisyonu farklılıklarının ise değişkenlerin hiçbirisi ile arasında anlamlı bir fark olmadığını söylemek mümkündür.

Örgüt içindeki farklı görevlerde çalışan bireylerin, yoğun rekabet ortamında sürekli değişen koşullar ve belirsizliklere karşı geliştirdikleri başa çıkma stratejileri, sinik bir tutum oluşturabilmektedir. Bu durum, özellikle süreçsel entropi ile bağlantılıdır çünkü süreçlerdeki belirsizlik ve karmaşıklık, çalışanların sinizm eğilimlerini artırabilir. Dolayısıyla, örgüt içindeki görevlerin doğası ve bu görevlerle başa çıkma stratejileri, bireylerin sinik tutumlarını şekillendirebilir.

Örgütlerdeki iletişim eksiklikleri ve karar alma süreçlerindeki belirsizlikler, bilişsel entropiyi artırarak çalışanların sinik olmalarına neden olabilir. Özellikle üst yönetimdeki iletişim bozuklukları ve tutarsız kararlar, çalışanlarda güvensizlik duygularını körükleyebilir ve bu da örgütsel sinizme katkıda bulunabilir. Bu durum, örgüt içinde şeffaf iletişim ve tutarlı karar alma süreçlerinin önemini vurgular.

Olası sonuçlar açısından, örgütsel entropinin artması, örgütsel sinizmin artmasına, bu durum da çalışanların motivasyonunu ve iş ortamına bağlılığını olumsuz yönde etkileyebilir. Sinik bir tutum, iş memnuniyetini azaltabilir ve işten ayrılma niyetini artırabilir. Ayrıca, örgüt içindeki iletişim bozuklukları, işbirliği ve ekip çalışmasını olumsuz etkileyebilir, bu durum uzun vadede örgütsel etkinlik ve verimliliği azaltabilir.

Bu bağlamda, örgütsel sinizm ve entropi arasındaki ilişkilerin anlaşılması, örgütlerin bu olgularla başa çıkmak için stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir. Örgütler, iletişim düzenlemelerini güçlendirmek, belirsizlikleri azaltmak ve çalışanların değişen koşullara daha etkili bir şekilde adapte olmalarını sağlamak için destekleyici politikalar uygulayarak örgütsel sinizmi önleme konusunda çaba gösterebilirler.

Öneriler

Bu çalışmanın temel bulguları ışığında, örgütsel sinizm ile örgütsel entropi arasındaki ilişkinin anlaşılması ve iyileştirilmesine yönelik çeşitli öneriler sunulabilir.

Bu çalışmanın temel bulguları ışığında, çalışmada alan araştırmacılarına ve uygulamacılara yönelik; örgütsel entropi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin anlaşılması ve iyileştirilmesine yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu öneriler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Örgütsel entropiye neden olan etkenlere bakıldığında; uzun çalışma saatleri, ücret ve ödüllendirmede meydana gelen adaletsizlikler, işyerinde yaşanan çatışmalar, terfi ve yükselme noktasında yaşanan problemler, etkin olmayan örgütsel yapı ve liderlik tarzı, aşırı görev yükü, iş yeri görev tanımlamalarında yaşanan belirsizlikler,

örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkin olamamak, iletişimsizlik vb. olduğu görülmektedir. Bu etkenler sinizm üzerinde doğrudan bir etkiye sebep olarak, örgütsel sinizm tutumunun oluşmasına neden olmaktadır. Örgüt liderleri, bu etkenleri anlayarak, örgüt içindeki sinizm eğilimlerini azaltmak veya önlemek için etkili stratejiler geliştirebilmelidir. Bu da örgüt kültürünü olumlu bir şekilde etkileyerek, çalışanların iş tatmini ve işyerine bağlanmaya katkı sağlayıp, nihayetinde örgüt performansını artıracığı, sinizmi azaltacağı düşünülmektedir. Bu açıdan sektörde oluşturulması gereken pozitif iş atmosferi için uygulayıcıların dikkat etmesi gereken çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Tekstil sektörüne ait yapı da göz önünde bulundurularak araştırmada uygulayıcılara farklı öneriler olarak sırasıyla sunulmuştur.

Liderlik ve İletişim Geliştirme: Tekstil sektöründe liderlerin, örgütsel sinizmi azaltmak için açık ve etkili iletişim stratejilerini benimsemeleri gerekmektedir. Çalışanlar arasındaki ilişkiyel entropiyi azaltmak için liderlerin destekleyici bir iletişim ortamı oluşturmaları önemlidir. İletişim eksikliklerini gidermek, güven oluşturmak ve çalışanların sorularına açık ve anlayışlı bir şekilde yanıt vermek, tekstil sektöründeki sinizmin azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Eğitim Programları: Tekstil firması yöneticileri, çalışanların bilişsel ve duygusal zekalarını geliştirmeye yönelik özel eğitim programları düzenleyebilir. Bu programlar, özellikle bilişsel sinizmi azaltmaya ve duygusal zekanın artırılmasına odaklanabilir. Ayrıca, iş süreçleri ve ilişkilerdeki entropiye karşı farkındalığı artırmak için tekstil sektöründe özel eğitimler düzenlenebilir.

Çalışan Memnuniyeti ve Katılımı: Uygulayıcılar, çalışan memnuniyetini artırmak ve katılımı teşvik etmek için çeşitli stratejiler uygulayabilir. Çalışanların duygusal bağlılığını güçlendirmek, örgütsel sinizmi azaltabilir. Liderler, çalışanların görüş ve önerilerine değer vererek, örgüt içindeki süreçleri daha şeffaf hale getirebilir bu da süreçsel entropiyi azaltabilir.

Örgüt Kültürü Değerlendirmesi: Tekstil sektöründeki şirketler, mevcut kültürlerini değerlendirmeli ve varsa sinizmi destekleyen unsurları tanımalıdır. Kültürel değişiklikler, örgütsel sinizmi azaltmaya ve entropiyi kontrol altında tutmaya yardımcı

olabilir. Pozitif bir örgüt kültürü oluşturmak, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırabilir.

Yaş ve Eğitim Düzeyine Özel Yaklaşımlar: Yapılan çalışmalar, yaş ve eğitim düzeyinin özellikle tekstil sektöründe ilişkisel ve süreçsel entropi ile entropi toplamı üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda, tekstil şirketleri, bu demografik faktörlere özel olarak tasarlanmış stratejiler geliştirebilir. Örneğin, farklı yaş gruplarına ve eğitim seviyelerine özel liderlik ve iletişim yaklaşımları uygulayabilirler.

Çalışan Perspektifini İnceleme: Yöneticilerin entropi ve sinizm konuları hakkında bilinçlenmelerinin yanı sıra, çalışanların istek ve ihtiyaçları doğru bir şekilde belirlenerek yöneticiler tarafından karşılanmalıdır.

Uygulama ve Politika Geliştirme: Araştırmalardan elde edilen bulgular, örgütlerin bu olgularla başa çıkmak için geliştirebilecekleri politika ve uygulamalara yönelik öneriler içermektedir. Bu, örgüt liderlerine somut çözüm yolları sunabilir.

Uzun Vadeli Etkilerin İncelenmesi: Örgütsel sinizmin ve entropinin uzun vadeli etkilerini anlamaya yönelik uzun vadeli izleme ve değerlendirme çalışmaları yapılabilir. Bu, örgütlerin zaman içinde nasıl değiştiğini ve bu değişikliklerin iş performansına etkilerini değerlendirebilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu çalışmanın amaçları doğrultusunda örgütsel entropi'nin örgütsel sinizm üzerinde önemli düzeyde etkiye sahip bir öncülü olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırmada tespit edilen örgütsel entropi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin çeşitli araştırmacılar tarafından farklı sektör ve örneklem üzerinde yapılacak araştırmalarda tasarlanmasının konunun daha sağlam bir zemine kavuşmasına imkan sağlayacaktır.

Bu araştırma özel sektör alanında faaliyet gösteren tekstil alanında gerçekleştirilmiştir. Bu açıdan kamu sektöründe yapılmasının entropik örgüt kültürünün sinizm algısının farklı şartlar altında nasıl sonuçlar oluşturacağını daha net bir şekilde ortaya konulmasına imkan sağlayacaktır. Örneğin polisler üzerinde yapılacak bir

çalışmada örgütsel entropinin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerinin kamusal alanda mı yoksa özel sektörde mi fazla olduğunun daha net gözlemlenebilmesini sağlayacaktır.

Bu araştırmaya ait veriler, yalnızca Malatya'daki küçük ve orta büyüklükteki tekstil fabrikalarındaki çalışanlardan toplanmıştır. Araştırma evreni daha da genişletilerek Türkiye'deki diğer tekstil çalışanlarını da kapsayacak şekilde oluşturulabilir. Ayrıca araştırmacılar bu çalışmayı bölgesel farklılıkları tespit etmek amacıyla farklı bölgelerde uygulayarak sonuçları karşılaştırabilir.

Bu araştırma daha önce belirtildiği üzere sadece hazır giyim sektörü üzerinde uygulanmıştır. Bu araştırmadan sonra yapılacak araştırmalar farklı sektörlerde faaliyet gösteren çalışanlar üzerinde uygulanabilir ve elde edilen veriler neticesinde örgütlerin karşılaştırılması yoluna gidilerek çeşitli meslek gruplarında ortaya çıkan sonuçlara göre değerlendirmeler yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3):269-292.
- Akyüz, İ.,ve Yurdaseven, N. (2016). “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”,*Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16, s. 61-76.
- Akyüz, İ.,ve Yurdaseven, N. (2016). “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”,*Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16, s. 61-76.
- Alekhin, A. S., ve Alekseev, O. B. (2022). Organizational balance as a key to enterprise reorganization. *Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*, 5, 190–205.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı T. (2011). “Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara”daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15/21, s. 285-315.
- Andersson , L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418. <https://doi.org/10.1177/001872679604901102>
- Aras, M. (2021). Leadership and Leadership Qualities in Chaos Management. *Yönetim-Strateji-Organizasyon: Teori ve Uygulama*. Editör:Şahin Karabulut. Gazi Kitabevi:Ankara. ISBN: 978-625-7530-12-5
- Arat, Melih 2007 21. Yüzyıl İçin Yönetim: Yönetimi Temellerine Oturtarak Başarı, Söz Yayın, İstanbul.
- Ascari, A., Rock, M., ve Dutta, S. (1995). Reengineering and organizational change: Lessons from a comparative analysis of company experiences. *European Management Journal*, 13(1), 1–30.
- Aşçı, H. B., & Koçak, R. D. (2017). Sistem Düşüncesi Çerçevesinde Çatışma Çözümleme Paradoksu. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(64-Ek Sayı), 1547-1564.

- Başaran, İ. E. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetmel Davranış, Nobel Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara.
- Bayramoğlu, G. (2016). Karmaşıklık paradigması ışığında örgüt teorilerinin yeniden değerlendirilmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 35, 49-63.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is “ivory,” it isn't “white:” Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32. <https://doi.org/10.5465/amle.2007.24401700>
- Berberoğlu, G., Besler, S., & Tonus, H. Z. (1998). Örgüt Kültürü: Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Örgüt Kültürü Araştırması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29-52.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Bertalanffy, L. V. (1950). The theory of open systems in physics and biology. *Science*, 111(2872), 23-29. <https://doi.org/10.1126/science.111.2872.23>
- Bertalanffy, L. V. (1967). General theory of systems: Application to psychology. *Social Science Information*, 6(6), 125-136.
- Bertalanffy, L. V. (1968). General system theory: Foundations, development, applications. George Braziller
- Bilir, P., & Ünal, A. Y. (2007). Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi Ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 43-50.
- Bingöl, D. (1997), Personel Yönetimi, Üçüncü Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Biswas, S. & Kapil, K. (2017). Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: A field investigation in India. *Journal of Management Development*, 36(5), 696–711. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2016-0052>
- Blackard K. ve Gibson J. W. (2002). Capitalizing on conflict-Strategies and Practices for Turning Conflict into Synergy in Organizations Davies-Black Publishing, United States of America

- Bommer, W.H., Rich, G.A. and Rubin, R.S. (2005). "Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects Of Transformational Leader Behavior On Employee Cynicism About Organizational Change", *Journal of Organizational Behavior*, 26, s.733-753.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Unpublished Doctoral Dissertation. The University of Cincinnati
- Buenger, C.M., Monique F., Robert W.B., Nick M., (2007), "A Study Of The Perceptions Of Organizational Politics Scale (POPS) For Use in The University Classroom", *Developments in Business Simulation And Experiential Learning*, (34): 294-301
- Buenger, Cynthia M.; Monique Forte; Robert W. Boozer; E. Nick Maddox. 2007, "A Study of the Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS) for Use in the University Classroom", *Developments in Business Simulation and Experiential Learning*, Vol.34, ss. 294-301
- Burnes, B. (2005). Complexity theories and organizational change. *International Journal of Management Reviews*, 7(2), 73-90
- Burrell G., and Morgan G. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis; Elements of the Sociology of Corporate Life*, Heinemann Educational Books, pp. 426
- Byrne, Z. & Hochwarter, W. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-8258-0>
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C. & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.007>
- Cilliers, P. (1998). *Complexity and postmodernism* (1st Ed.). London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Clark, M. (2002). The relationship between employees' perceptions of organizational climate and customer retention rates in a major U.K. retail bank. *Journal of Strategic Marketing*, 10, ss: 93–113

- Clausius, R. (1867). The mechanical theory of heat: With its applications to the steam-engine and to the physical properties of bodies. John Van Voorst.
- Çavuş, M. F. (2021). Entropic organizational climate (EOC): Development and validation of new scale. *Organizational Psychology*, 11(3), 106-119.
- Çavuş, M. F., ve Develi, A. (2022). Entropik Örgüt İklimi, Örgütsel Umursamazlık Ve İş Tatmini: Kavramlar Ve Ölçme Araçları. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 2(2), 110-123.
- Davis, Keith (1988), İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış, (Çev.: Kemal Tosun vd.), 3.Baskı, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayınları, İstanbul.
- Davis, W. D. ve Gardner, W. L. (2004). Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective. *The Leadership Quarterly*. 15(4):439-465.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>
- Delken, M. (2004). Organizational cynicism: A study among call centers. Limburg: Unpublished Master Thesis, University of Maastricht.
- Demirel, H. G. (2023). Doğa Bilimlerinden Sosyal Bilimlere: Örgütsel Entropi. *RveS-Research Studies Anatolia Journal*, 6(4), 556-583.
- Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. BraunBrumfield Inc., United States of America, ss: 24-25.
- Dicle, Ü. (1975). Bir İletişim Aracı Olarak Örgütsel Haberleşme. MPM Yayınları, No:169, Ankara.
- Dinçer, Ömer 2008 Örgüt Geliştirme: Teori, Uygulama ve Teknikleri, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Doğan, B. (2007). “Yönetim ve Örgüt Kuramlarının Tasnifinde Modern ve Postmodern Ayrımı”, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:23, Sayı:2, 185-201.
- Dover, G., & Lawrence, T. B. (2010). Technology, institutions and entropy: Understanding the critical and creative role of maintenance work. In *Technology and organization: Essays in honour of Joan Woodward* (Vol. 29, pp. 259– 264). Bingley, UK: Emerald Group.

- Eaton, J. A. (2000). A social motivation approach to organizational cynicism. Unpublished Doctoral Dissertation, York University, Toronto.
- Edmonds, G.S., Push, R. (2002). Creating Shared Knowledge: Instructional Knowledge Management Systems. *Journal of Educational Technology ve Society*, 5(1), 100–104. <http://www.jstor.org/stable/jeductechsoci.5.1.100>
- Efiliti, S., Gönen, Y. & Öztürk, F., (2008). Organizational cynicism: A field research on executive secretaries working at Akdeniz University. 7th National Congress of Office Management and Secretarial, Trabzon: Karadeniz Technical University, 1-14.
- Erdost, E. H., Karacaoğlu, K., ve Reyhanoğlu, M. (2007). “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi”, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, s.514-524.
- Erdost, H.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 Kitabı (ss. 513-523). Düzenleyen Sakarya Üniversitesi.
- Eren E. (1998). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınları
- Eren, Erol 2008 Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Erol, M. (2001). Sosyal Entropi'nin verimlilik üzerindeki etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 127-143.
- Ertekin, Y. (1978). Örgüt İklimi. *Amme İdaresi Dergisi*. 16-35.
- Ertürk, M. (1995). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.
- Evan, M. W. (1968). A systems model of organizational climate. In R. Tagiuri, ve H. Litwin (Eds.), *Organizational climate: explorations of a concept*. Division of Research Graduate School of Business Administration, Printed United States of America, ss:107-124.
- Ferres, N., Connell, J., & Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 608-622.

- Fettahlıoğlu, Ö. O. & Birin, C. (2017). Ölüm katılığı (rigor mortis)'na yönelik ölçek geliştirme ve pembe gözlük paradoksunun literatüre yeni bir kavram olarak kazandırılması çalışması. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 55, 313-328.
- Forero, C. A. N. (2018). Organizational entropy-case of study: The colombian peace process. In 2018 world engineering education forum-global engineering deans council (WEEF-GEDC) (ss. 1-10). IEEE. <https://doi.org/10.1109/WEEF-GEDC.2018.8629712>
- Garner, J. T. (2009). When things go wrong at work: An exploration of organizational dissent messages. *Communication Studies*, 60(2), 197-218. <https://doi.org/10.1080/10510970902834916>
- Garvin, David A. (1993), "Building a Learning Organization", *Harvard Business Review*, Vol. 71, No 4, July-August.
- Genç, T. (1998), *Kamu Yönetimi*, Başkent Klîşe Matbaacılık, Ankara.
- Gibson JW., Hodgetts RM. (1986). *Organizational Communication: A Managerial Perspective*, ABD: Academic Press.
- Gini, A. (2000). What Happens If Work Goes Away? *Business Ethics Quarterly*, 10(1), 181–188. <https://doi.org/10.2307/3857704>
- Gleick, J. (2000). *Kaos* (8th Ed). Ankara: Tübitak
- Gohil, S., & Deshpande, P. (2014). A framework to map a practice as organization development. *Procedia Economics and Finance*, 11, 218-229.
- Gökçe, O. (2002), *İletişim Bilimine Giriş*, 4. Basım, Turhan Kitabevi, Ankara
- Görücü, V., ve Uçar.M (2015). Paydaşlar, etkileşenler, sosyal sorumluluk yönüyle örgüt teorilerinin analizi. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 107-124.
- Griffin, M. (2001). Job satisfaction among detention officers assessing the relative contribution of organizational climate variables. *Journal of Criminal Justice*, 29, ss:219-232.
- Gross, E. (1969). The Definition of Organizational Goals. *The British Journal of Sociology*, 20(3), 277–294. <https://doi.org/10.2307/588953>
- Guillen, M. (2001). *Dünyayı değiştiren beş denklem*. (Çev: G. Tanrıöver): Tübitak Popüler Bilim Kitapları.

- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6, ss: 147-159.
- Handscombe, Robert D. - Patterson, Eann A. 2004 The Entropy Vector: Connecting Science and Business, World Scientific Publishing, Singapore.
- Henderson, J and McAdam, R. (2001), “Decision Making in the Fragmented Organisation: A Utility Perspective”, Management Decision, Vol: 39, No: 6, 461-469.
- Hickman, M., Alex R. P., Brian A. L. and Jack R. G.. (2001). “Applying Tittle’s Control Balance Theory to Police Deviance”, Policing, 24, s.497-519.
- Hirschman, A. O. (1970). Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and States. Cambridge, Mass.: Harvard University Press
- Hodgetts, Richard M. (1997), Yönetim: Teori, Süreç ve Uygulama, (Çev.: Canan Çetin-Esin Can Mutlu), Der Yayınları, İstanbul.
- Huizing, A., Koster, E., ve Bouman, W. (1997). Balance in business reengineering: An empirical study of fit and performance. Journal of Management Information Systems, 14(1), 93–118.
- İşcan, Ö. ve Karacabey, C. (2007). Örgüt İklimi ile Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 6(2):180-193.
- James, M.S.L., (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. (Dissertation of Doctor of Philosophy), Florida: The Florida State University.
- Jing, D. 2011. The Study on Business Growth Process Management Entropy Model. Physics Procedia 24, Part C:2105-2110
- Johnson J. L. ve O’leary-K. A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. Journal of Organizational Behavior, 24(5), 627-647
- Johnson, R. A., Kast, F. E., ve Rosenzweig, J. E. (1964). Systems theory and management. Management Science, 10(2), 367-384.
- Jones, A. P. ve James. L. R. (1979). Psychological and Organizational Climate: Dimensions and Relationships. Naval Medical Research and Development Command, Department of the Navy, Under Research Work Unit:1-41.

- Kahn, R.L. ve Katz, D. (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi (Çevirenler:Halil Can ve Yavuz Bayar) Ankara: Doğan Basımevi.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 693-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kalağan, G., ve Güzeller, C. O. (2010). “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,27, s.83-97.
- Kanter, D. L.,and Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion*, Jossey-Bass Publisher, San Francisco
- Karadağ, E., Baloğlu N., Korkmaz, N. ve Çalışkan, N. (2008). Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve Örgüt Etkinlik Algısı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9(3):63-71.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım [*Scientific Research Method*. Nobel Publishing], Ankara.
- Kassing, J. W. (1997). Development and validation of the organizational dissent scale. [Unpublished Doctorate Dissertation], Kent State University.
- Kaya, Çetin (2002), *Liderler: Liderliğe Giden Yollar*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Kaya, N., Koc, E., & Topcu, D. (2010). An exploratory analysis of the influence of human resource management activities and organizational climate on job satisfaction in Turkish banks. *The international journal of human resource management*, 21(11), 2031-2051.
- Koçel T. (1999). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Koçel, T. (1995). *İşletme yöneticiliği, geliştirme, organizasyon ve davranış*. İ.Ü. İşletme Fak. Yayınları. No:205.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayıncılık, 15. Baskı, İstanbul.
- Koparal, C. (2004), (Editör), *Yönetim ve Organizasyon*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Kutanis, R. Ö. & E. Çetinel, (2010). Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi? *Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE. Dergisi*, [Does perception of injustice trigger

- cynicism? A case study. Kutahya Dumlupınar University SBE. Journal], 12(2), 186-195.
- Kutanis, R. Ö. ve E. Çetinel, (2010). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE. Dergisi, 12(2), 186-195.
- Kutanis, R. Ö., ve Çetinel, E. (2010). “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? : Bir örnek Olay”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , 1/26, s.186-195.
- Labelle, S., ve Waldeck, J. H. (2020). An Introduction to Strategic Communication. In Strategic Communication for Organizations (1st ed., pp. 7–36). University of California Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvw1d664.5>
- Lara Rosano, F. (2002). Cibernética y sistemas cognitivos. In Ingeniería de Sistemas, Alfaomega; Alfaomega-UNAM: Mexico City, Mexico.
- Lawyer, E., Hall, D., Oldham, G. (1974). Organizational climate: relationship to organizational structure, process and performance. Organizational Behavior And Human Performance. 11, ss: 139- 155
- Levy, D. (1994). Chaos theory and strategy: theory, application, and managerial implications. Strategic Management Journal, 15, 167-178.
- Litwin, G. ve Stringer, R. (1968). Motivation and Organizational climate. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Lobnikar, B., and Pagon, M. (2004). The Prevalence And The Nature Of Police Cynicism In Slovenia. In Proceedings of the International conference “Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice”. Ljubljana: Faculty of Criminal Justice and Security of Maribor, <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/Mesko/207979.pdf>.
- Martínez-Berumena, H.A., López-Torres, G.C., ve Romo-Rojas, L. (2014). Developing a Method to Evaluate Entropy in Organizational Systems. Procedia Comput. Sci., 28, 389–397.
- Miles, R.E. ve Snow, C.C. (1984), “Fit, Failure and The Hall of Fame”, California Management Review, Vol: 26, No: 3, 10-28.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (2007). Combatting cynicism in the workplace. National Productivity Review, 8(4), 377-394.
- Mirvis, P., & Gunning , L. (2006). Creating a community of leaders. Organizational Dynamics, 35(1), 69-82.

- Mouzelis, N. P. (2001), *Örgüt ve Bürokrasi*, (Çev: Alın, H. Bahadır), Konya: Çizgi Kitabevi.
- Mumcu, A., ve Özyer, K. (2021). Örgüt ikliminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 63-94
- Murphy, P. (1996). Chaos theory as a model for managing issues and crises. *Public Relations Review*, 22(2), 95-113.
- Naus, F., Iterson, A. V. & 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. <https://doi.org/10.1177/0018726707079198>
- Norgaard, R. B. (1984). Coevolutionary Development Potential. *Land Economics*, 60(2), 160–173. <https://doi.org/10.2307/3145970>
- Oden, H. (1997). *Managing corporate culture, innovation, and entrepreneurship*. Quorum Books, London, ss: 3
- Odonnell, W. F. (1982). [Review of *Entropy, A New World View*, by J. Rifkin ve T. Howard]. *Humboldt Journal of Social Relations*, 9(2), 234–237. <http://www.jstor.org/stable/23261964>
- Oliver, C. (1992). The antecedents of deinstitutionalization. *Organization studies*, 13(4), 563-588.
- Özdemir, M. (2010). Ankara ili kamu genel liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Ankara Üniversitesi, Ankara
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm”, *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*, M.Özdevecioğlu ve H.Kaplan (Edt.), G. Ü. V. Ülke Yayınevi, Ankara, s.53-72.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Özkalp, Enver, Çiğdem Kirel (2004), *Örgütsel Davranış*, 2. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Özkara, B. (1999). *Evrimsel ve Devrimsel Örgütsel Değişim*, Afyon: Ofset Matbaacılık.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.

- Pathak, M. (2010). Managing Organizational Conflict. Of economics of Knowledge, Volume 2, Issue 4, 4Q.
- Perrot, P. (1998). A to z of thermodynamics. Oxford University Press.
- Koçel, T. (2013). İşletme yöneticiliği. Beta Yayıncılık
- Petrucchi. R.H. ve Harwood, W.S. (1993). General Chemistry: Principles and Modern Applications. New York: Macmillan.
- Pfeffer J., and Salancik G.R. (2003). The External Control of Organizations: A Resource dependence Perspective, Stanford University Press - Stanford, California, pp.61
- Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C. R., ve Turner, C. (1968). Dimensions of Organization Structure. Administrative Science Quarterly, 13(1), 65–105. <https://doi.org/10.2307/2391262>
- Sabuncuoğlu, Ebru Tolay (2008), “Liderlik, Değişim ve Yenilik”, Liderlik ve Motivasyon, (Ed. Celalettin Serinkan), Nobel Yayınları, Ankara.
- Sağlam, Mehmet (1979), Örgütsel Değişme, TODAİE Yayınları, Yayın No. 185, Ankara.
- Schauber, A. (2001). Effecting extension organizational change toward cultural diversity: a conceptual framework. Journal of Extension, 39(3), June. ss:25-35.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293-315.
- Schneider, B., Brief, A. P., & Guzzo, R. A. (1996). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. Organizational dynamics, 24(4), 7-19.
- Scott, W. R. (2005). Institutional theory: Contributing to a theoretical research program. Great minds in management: The process of theory development, 37(2), 460-484.
- Shelton, Ken (1997), Sahte Liderliğin Ötesinde, Rota Yayınları, İstanbul.
- Simon, H.A. (1973). The organization of complex systems. In Hierarchy Theory. The Challenge of Complex Systems; H.H. Pattee (Ed.), Braziller: New York, NY, USA, 1–27.
- Stringer R. (2001). Leadership and Organizational Climate. Pretice Hall Series in Organizational Development.

- Sucu, Y. (2000), Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesindeki Gelişmeler:Bütünleştirici Bir Durumsallık Modeli, Ankara: Elit Yayıncılık
- Sur, Ö., (2010). Organizational cynicism: A field research for office workers in the province of Eskişehir. Unpublished PhD Thesis, Gazi University Institute of Educational Sciences: Ankara.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1978). Intergroup behavior. *Introducing social psychology*, 401, 466.
- TOKGÖZ Nuray ve YILMAZ Hakan. “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya”daki Otel işletmelerinde Bir Uygulama”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2008), 238-305.
- Tokgöz, N., ve Yılmaz, H. (2008). “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”.,*Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 8/2, s.283-305.
- Toprak, S. L., Şentürk, F. K ve Kılıç, G. (2017). “Yöneticilerin Çatışma Yönetme Yöntemleri İle Yöneticiye Duyulan Güven Arasındaki İlişki: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, 5(2): 105-133
- Tsoukas, H. (1998). Introduction: chaos, complexity and organization theory. *Organization*, 5(3), 291-313.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 85-108.
- Tutar, H. ve Yılmaz M.K. (2002), *Genel İletişim*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Ülgen H. ve Mirze, S. K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, İstanbul: Literatür Yayınları.
- Varol, M. (1989). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi. *Ankara Üniversitesi S.B.F Dergisi*, 44(1-2).
- Werkman, Renate A. (2009), “Understanding Failure to Change: A Pluralistic Approach and Five Patterns”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30, No. 7.
- Yahyagil, M. Y. (2006). The fit between the concepts of organizational culture and climate. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 10(2), 77-104.

- Yavuz, A.,ve Bedük, A. (2016). “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 35, s.301-313.
- Yeniçeri, Ö. (1993). İşletmelerde Yönetim, Organizasyon ve Davranış, TÜTİBAY, Ankara.
- Yeniçeri, Özcan (2002), Örgütsel Değişmenin Yönetimi, Nobel Yayınları, Ankara.
- Young, A., Parker, C. (1999). Predicting collective climates: assessing the role of shared work values, needs, employee interaction and work group membership. Journal of Organizational Behavior, 20, ss:1199-1218.
- Yücel, İ., ve Çetinkaya, B. (2015). “Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi: "Bazen Hoşlanmasak da Kalmak Zorunda Olabiliriz!", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 19/3, s. 247-271.
- Zucker, L. G. (1988). Where do institutional patterns come from? In: L. G. Zucker (Ed.), Institutional patterns and organizations: Culture and environment. Cambridge, MA: Ballinger.

EKLER**Ek 1. Etik Kurul Belgesi**

T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA
ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ
BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK
KURULU KARARLARI

KARAR TARİHİ	OTURUM NO	KARAR SAYISI
26.12.2023	20	01-68

Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanı
Prof. Dr.

Nail YILDIRIM Başkanlığında toplandı.

KARAR 20.57- Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 12.12.2023 tarih ve 372365 sayılı yazısı görüşüldü.

Aşağıda bilgileri yer alan araştırmacıların yapmak istediği uygulamaların ve kullanacağı veri toplama araçlarının etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verildi.

ÇALIŞMANIN TÜRÜ	Yüksek Lisans Tezi
BAŞLIK	Örgütsel Entropinin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi
TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ/ YAZARI	Dr. Öğr. Üyesi Ahmet MUMCU Mücahit AKÇELİK (İşletme Anabilim Dalı)
RAPORTÖR GÖRÜŞÜ	OLUMLU

Prof. Dr. Nail YILDIRIM Etik

Kurul Başkanı

(İmza)

Prof. Dr. Mehmet Serkan UMUZDAŞ

Başkan Yardımcısı

(İmza)

Prof. Dr. Emine ÖĞÜK Üye

(İmza)

Prof. Dr. Mehmet KARGÜN

Üye

(İmza)

Doç. Dr. Muhittin DEMİRAY Üye

(İmza)

Doç. Dr. Tuğba KILIÇER Üye

(İmza)

Doç. Dr. Hüseyin Baha ÖZTUNÇ

Üye

(İmza)

Ek 2. Anket

Değerli katılımcı,

Hazırlanan bu anket **yüksek lisans tez** çalışması için veri toplamak amacıyla oluşturulmuş ve **gerekli olan etik kurul izin TOGÜ Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan alınmıştır**. Anketten elde edilen **veriler sadece bilimsel amaçla** kullanılacak olup **sizden isim talep edilmeyecek ve kurumunuzla** ilişkilendirilmeyecektir. Anketin bütün maddelerini dikkatlice okuyup vereceğiniz samimi ve eksiksiz cevaplar araştırmaya büyük katkı sağlayacaktır. Her soruya yalnız bir cevap vererek ifadelere ne ölçüde katıldığınızı (X) işareti koyarak belirtiniz. Katılımınız ve ilginiz için teşekkür ederiz.

YL Öğrencisi Mücahit Akçelik

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Mumcu

Yaşınız: 18-25 () 26-35 () 36-45 () 46-55 () 56 -65 ()

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Medeni Durumunuz: Evli () Bekar ()

Eğitim Durumunuz: İlkokul () Ortaokul () Lise () Lisans () Lisansüstü ()

Kurumda Çalışma Süreniz: 0-5Yıl () 6-10Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21 Yıl ve Üzeri ()

Çalıştığınız İşyerindeki Pozisyonunuz: Çalışan/Personel () İlk Düzey Yönetici () Orta Düzey Yönetici ()

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim..					
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınlığım.					
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					
14	Bu kurumda çalışanlar yüzünüze başka arkanızdan başka konuşur					
15	Bu kurumda çalışırken stresli hissediyorum.					
16	Bu kurumda çalışanlar birbirine karşı güvensizdir.					
17	Bu kurumda çalışanlar arasında ayrımcılık vardır.					
18	Bu kurumda çalışanlar arasında iletişim kopuktur.					
19	Bu kurumda çalışanlar arasında sürekli çatışma yaşanıyor					
20	Bu kurumda kendimi mutsuz hissediyorum.					
21	Bu kurumda kaynaklar çalışanlar arasında adil dağıtılmaz.					
22	Bu kurumda gerçek arkadaşlar bulmak zordur.					
23	Bu kurumda yazılı kurallar ve talimatlara uyulmaz.					
24	Bu kurumda hiçbir iş kuralına göre yapılmaz.					
25	Bu kurumda etik/ahlaki kurallar önemsizdir.					
26	Bu kurumda alınan kararların kanun ve kurallara uymasına dikkat edilmez.					
27	Bu kurumda işler kurumsal olarak yürümez.					
28	Bu kurumda resmi iletişim kanallarından ziyade gayri resmi iletişim kanalları kullanılır.					

ÖZGEÇMİŞ

