

**MERMER SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİ İLE  
ÖRGÜTSEL SİNİZM FARKLILIKLARINI İNCELEMAYA YÖNELİK BİR  
ARAŞTIRMA**

A RESEARCH TO EXPLORE ORGANIZATIONAL CYNICISM DIFFERENCES WITH  
THE DEMOGRAPHIC VARIABLES OF MARBLE SECTOR EMPLOYEES

**Prof. Dr. Hasan TAĞRAF**

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler ve Lojistik Anabilim  
Dalı

**Gamze BOZKULAK**

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi  
<https://orcid.org/0000-0002-6174-7293>

**Özet**

Çalışma hayatı içerisindeki bireylerin, buldukları ortamda sahip oldukları deneyim ve bilgilerini verimli ve etkin bir şekilde sunabilmeleri beklentilerini karşılayabilecek bir çalışma ortamının varlığı ile mümkün olmaktadır. Örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği negatif tutumu ifade etmektedir ve örgüt yapıları içinde sinizmin yer edinmesi, örgütün işleyişine zarar verebilmektedir. Çoğu bilim insanı; eğitim durumu, yaş, medeni durum, cinsiyet, çalışma süresi gibi demografik değişkenleri örgütsel sinizmi etkileyen bireysel faktörler olarak belirlemiştir. Bu düşünceden yola çıkarak bu çalışmada Sivas Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren mermer sektörü çalışanlarının demografik değişkenleri ile örgütsel sinizm farklılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın örneklemini 144 işgören oluşturmaktadır. Araştırmada, Brandes (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde faktör analizi, Kruskal-Wallis testi, Mann Whitney U-testi, Scheffe (post-hoc) testlerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; çalışanların örgütsel sinizm düzeyi ile yaş gurupları ve medeni durumlarının ölçeğe göre farklılığı istatistiksel olarak önemsiz görülmüştür. Katılımcıların cinsiyetleri, eğitim durumları, çalışma süreleri ve idari görevde bulunup bulunmamalarının ölçeğe göre farklılaşması istatistiksel olarak önemli bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Sinizm, örgütsel sinizm, mermer sektörü

**Abstract**

It is possible for the individuals in the working life to present their experience and knowledge in their efficiently and effectively with the existence of a working environment that can meet their expectations. Organizational cynicism expresses the negative attitude that a person develops towards the organization he / she works for, and cynicism taking place in organizational structures can harm the functioning of the organization. Most scientists identified demographic variables such as educational status, age, marital status, gender, and working time as individual factors affecting organizational cynicism. In this study, it is aimed to investigate the demographic variables and organizational cynicism differences of the marble sector employees operating in Sivas Organized Industrial Zone. The sample of the study consists of 144 employees. Organizational cynicism scale developed by Brandes (1997) was

used in the study. Factor analysis, Kruskal-Wallis test, Mann Whitney U-test, Scheffe (post-hoc) test were used in the analysis of the data. According to the findings of the research; The scale of organizational cynicism, age groups and marital status of the employees by scale was considered statistically insignificant. It was found statistically significant that the gender, educational status, working time and the availability of administrative positions of the participants differ according to the scale.

**Keywords:** Cynicism, organizational cynicism, marble industry

### Giriş

Örgütlerin yoğun rekabet ortamında, değişen teknolojik koşullarla mücadele edebilmeleri ancak; önceden belirlenmiş olan amaçların gerçekleştirilmesi ve örgütsel faaliyetlerinin aksamaması, örgütlerinin değerlerini, amaç ve hedeflerini önemli ölçüde benimseyen çalışanların varlığına bağlıdır (Naus, 2007: 1-2; Koçak, 2020: 86:). Günümüzde örgütlerin beklentileri, hedeflerine ulaşabilmek ve rakipleri ile rekabet edebilmek için, çalışanlarından, günlük çalışmalarının dışına çıkmaları, tüm enerji ve çabalarını örgütlerine vermeleri yönünde kendini göstermektedir (Tokgöz-Yılmaz, 2008: 284; Şimşek, 2020: 1563).

Teknoloji, ulaşım ve iletişim alanlarında ki gibi gelişmeler, bir yandan insan yaşamını kolaylaştırırken, diğer yandan bu etkenlerin hızlandığı toplumsal değişim ve gelişmeler beraberinde belirsizlikler ve bu belirsizliklerin getirmiş olduğu güçlü bir risk algısına neden olmuştur (İncesu, vd., 2017: 371). Günümüzde bireylerin gerek özel gerekse çalışma yaşamlarında zarar görme riskine karşı her an tetikte olma ihtiyacı duydukları ve birbirilerine karşı güvensiz duygular içerisinde oldukları gözlemlenmektedir (Özdemir-Cemaloğlu 2017:591). Örgütler de bu tür negatif duygular bireysellikten çıkarak örgütsel bir boyut kazanmaya başlamaktadır.

Çalışma yaşamında ve toplumdaki değişim ve karşılaşılabilecek muhtemel belirsizlikler bireylerin giderek daha fazla endişeye kapıldıklarını, işlerinde kendilerini ifade etmekte zorlandıklarını, beklentileri karşılanmadığında ise, çalıştıkları örgütten duygusal olarak uzaklaşma eğiliminde olduklarını göstermektedir (Wanous, vd. 1994: 269-270; Özdemir-Cemaloğlu 2017:591).

İşgörenlerin hem yaptıkları işten hem de çalıştıkları örgütten tatmin olmalarını sağlamak, günümüz örgütlerince hizmet ve/veya mal üretmek kadar temel bir amaç olarak nitelendirilmektedir. Bu amacın gerçekleştirilmesi bireyin örgüte karşı olumsuz duygular beslememesine ve çalıştığı örgütü benimsemesine büyük ölçüde bağlı durumdadır (Altınöz, vd. 2011: 290-291; Stavrova-Ehlebracht, 2016: 117). Başarılı örgütlerin amaçlarına ulaşmak için koordineli bir şekilde uyum içerisinde çalışan işgörelere sahip oldukları bilinmektedir (Naus, 2007: 1-2). Çalışanları bu ortak amaçları gerçekleştirmeye motive etmeyi başarabilmiş örgütler göz önüne alındığında örgütsel sinizm kavramı da her geçen gün önemini artırmaktadır.

Örgütsel sinizm kavramı nispeten yeni bir kavram olmasına karşın, sinizm kavramının uzun bir tarihi bulunmaktadır (Eaton, 2000: 6). Sinizm kelimesinin etimolojik kökeninin “Zynismus” ve “Kynismus” kelimelerinden türettiği bilinmektedir. Ayrıca 19. Yüzyıla gelindiğinde sinizm kelimesini Nietzsche’nin “Cynismus” olarak kullandığı, İngilizce literatüre bakıldığında ise bu kelimenin “Cynicism” olarak kullanıldığı görülmektedir (Yavuz-Bedük, 2016: 301; Şimşek, 2020: 1564). Sinizm kelimesi kökenlerini yaklaşık olarak M.Ö 500

yıllarında ortaya çıkmış olan Antik Yunan felsefi düşüncesi anlamını taşıyan “sinik (kinik)” kelimesinden almaktadır. Kinik felsefesinde bireyler, sosyal kuralları ve ahlaki değerleri reddetmekte ve doğanın kurallarına göre yaşamaktadırlar (Kalağan-Güzeller, 2010: 83; Boyalı, 2011).

Örgütsel sinizme yönelik literatürde pek çok tanım mevcuttur. En sık kullanılan tanımlardan biri, çalışılan örgüte karşı olumsuz düşünceler ve hayal kırıklığı hisleri ile mücadele edebilmek amacıyla kendini savunma tutumudur (Naus, vd. 2007: 689; Yazıcıoğlu, 2019: 3). Bir diğer tanım ise, bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz duygular içerisinde olmaları ve bunu davranışları itibariyle eleştirel olarak yansıtmasını ifade eden tanımdır. İşgörenlerin inanç, dürüstlük, adalet ve samimiyetten uzak bir tutum sergileyerek, hem yönetimi hem de çalışma arkadaşlarını aşağılaması ve hor görmesi gibi davranışlarla kendini göstermektedir (Naus, vd. 2007: 689; Durrah vd., 2019: 3).

İşyerinde sinik tutuma sahip işgörenler önderlerinin güdülerine güvenmezler ve yöneticilerinin fırsatını buldukları takdirde emeklerini sömüreceğine; örgütsel ödüllerin adil bir şekilde dağıtılmadığına, örgütsel faaliyetlerde açıklık ve dürüstlük olmadığına inanırlar. Örgütsel sinik, örgütte ki sorunların tespit edilebilir düzeyde olduğuna ancak sistemin doğasında yer alan eksiklikler sebebiyle değişim ve düzeltme çalışmalarının boşuna olduğuna inanan kişi olarak tanımlanmaktadır (Wanous, vd. 1994: 269; Arslan, 2012: 14-15). Çoğu örgütte sinik davranışlara sahip işgörenlerin varlığı göz önüne alındığında bu işgörenlerin sinizm yaşama eğilimlerini de göz ardı etmemek gerekmektedir. Örgütsel sinizm önemsenmediği veya görmezden geldiği takdirde örgütlerin verimlilik ve etkinliğini azaltan, önemli ölçüde maddi ve manevi kayıplara sebep olan etkileri ile karşılaşmak mümkün durumdadır (Stavrova-Ehlebracht, 2016; Durrah vd., 2019: 3).

Örgüt içinde sinizme neden olan pek çok farklı unsur bulunmaktadır. Yanlış yönetilen değişim çabaları, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, rol belirsizliği ve rol yükü, amaç çatışması, yetersiz iletişim, aşırı stres, artan örgütsel karmaşıklık, karar almada etkin olma düzeyinin yetersizliği, işten çıkarma, takıntılı davranışlar, olumsuz duygular gibi kişilik özellikleri sinizmin nedenleri arasında sayılmaktadır (Altınöz, vd. 2011: 290; Durrah vd., 2019: 3-4). Ayrıca işgörenin örgüte karşı sinik duygular beslemesinde örgüt içerisinde ki adaletsiz uygulamaların varlığı (terfi, ücret, kaynak kullanımı vb.), çalışan ve örgüt beklentilerindeki farklılıklar gibi nedenlerin de etkili olduğu söylenebilmektedir (Arslan, 2012: 14).

Sinikler kendilerini küçümsenmiş hissedebileceği için örgütlerine karşı öfke duyabilir, örgütlerini düşündükleri zamanlarda nefret, utanç ve üzüntü gibi hislere sahip olabilirler. Bu sebeple sinizm kavramı olumsuz birçok duygu ile yakından ilgilidir.

Örgütsel sinizmin çalışanların olumsuz duyguları ile yakından ilgili olması sinizmin oluşmasına neden olan bireysel faktörlerin göz önüne alınması gereğinin önemini artırmaktadır. Bu çalışmada demografik faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hiyerarşi ve çalışma süresi olmak üzere altı faktör olarak incelenmiştir.

**Yaş**, çalışma hayatına istedikleri pozisyonda göreve başlayamayan tecrübesiz bireylerin örgüte karşı negatif tutum sergilemesi çalışma hayatında sık karşılaşılan bir davranıştır. Ögüt ve diğerleri (2008) küçük yaştaki işgörenlerin, daha yaşlı işgörelere göre örgütte daha sinik davranışlarda bulduklarını ifade etmişlerdir. Akman (2013) ise, 25 ve daha küçük yaşta olan

işgörenlerin sinizm düzeylerinin, 25–35 ve daha büyük yaşta olan işgörelere göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir (Çakır, 2001; Koçak, 2020: 93).

**Cinsiyet**, işgörenlerin sinizm düzeylerini etkileyen önemli faktörlerden biri de cinsiyettir. Bazı çalışmalarda cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı farklar olduğu belirtilmiştir. Lobnika ve Pagon (2004) örgütsel sinizm düzeyini inceledikleri çalışmalarında kadın çalışanların sinizm düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir ve ulaşmış oldukları sonucu örgütlerde kadın çalışanların sömürülmesi yorumu ile açıklamışlardır (Yazıcıoğlu, 2019: 54; Koçak, 2020: 93).

**Medeni Durum**, Delken (2004), çalışmasında bekâr çalışanların evlilere göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizmi hissettiği sonucuna ulaşmıştır. Yapılan bazı çalışmalarda da örgütsel sinizm ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı gözlemlenmiştir (Yazıcıoğlu, 2019: 55). Medeni durumun çalışanlar üzerinde belirleyici etken olması evli çalışanların sorumluluklardan dolayı işleri ile ilgili endişe duymak istememeleri ve kendilerini işlerine karşı ait hissetmek istemeleri olarak değerlendirilmektedir (Üreten-Gemlik, 2016: 447).

**Eğitim Durumu**, eğitim düzeyinin artmasının çalışma hayatına ve işe yüklenen beklenti ve anlamların yükselmesine sebep olmaktadır. Konu ile ilgili çalışmalara bakıldığında; Tokgöz ve Yılmaz (2008), örgütsel sinizm ile eğitim durumu arasındaki anlamlı farklılığın, lisans-lisansüstü eğitime sahip işgörenler ile ilköğretim mezunu işgörenler arasında olduğunu ifade etmişlerdir. Lobnika ve Pagon (2004) ise çalışmalarında sinizm ile eğitim durumu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşarak bu sonucu daha az eğitim seviyesine sahip çalışanların, gerçekleri kabullenmekte zorlanmadıkları için örgütsel sinizm düzeylerinin düşük seviyede olmaları ile açıklamışlardır (Çakır 2001; Yazıcıoğlu, 2019: 55).

**Hiyerarşi**, hiyerarşinin örgütsel sinizme etki ettiği bilinmektedir. Kanter ve Mirvis (1989), örgütlerde hiyerarşik olarak üst düzey çalışanların daha alt düzey çalışanlara nazaran daha az sinizm deneyimini yaşadıklarını belirlemişlerdir. Sorumluluk düzeyinin artması yüksek düzeydeki memnuniyet ile bağlantılıdır ve fazla sorumluluk çalışanlara daha az örgütsel sinizm yaşatmaktadır (Üreten-Gemlik, 2016: 448). Örgütsel sinizmin hiyerarşik olarak alt düzey çalışanlarda yaşanmaması için bu çalışanlarda farklılık oluşturmak önemlidir. Çalışma da hiyerarşi faktörü katılımcılara idari görevde bulunup bulunmadıkları şeklinde yöneltilen soru içerisinde değerlendirilmiştir.

**Çalışma süresi**, bir işte çalışılan süreyi ifade etmektedir. Literatürde çalışma süresi ile örgütsel sinizm arasında pozitif ve anlamlı yönde bir ilişkinin var olduğu gözlemlenmektedir. Ancak ilişkinin düzeyi düşük seviyededir (Üreten-Gemlik, 2016: 448). Aynı pozisyonda görev yapan ve uzun süre mesleki deneyime sahip çalışanların, daha kısa mesleki deneyimi olan çalışanlara nazaran daha sinik oldukları bilinmektedir.

Örgütsel sinizm ile ilgili alan yazın incelemesinde; örgütsel sinizm kavramı ile demografik (kişisel) değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışma sayılarının yeterli düzeyde olmadığı gözlemlenmiştir. Çalışmalarda, demografik (kişisel) değişkenler özellikle, kontrol veya aracı değişken olarak incelenmiştir (Cartwright, Holmes, 2006: 200).

#### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu çalışma da Sivas Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyette bulunan mermer sektörü çalışanlarının demografik değişkenleri ile örgütsel sinizm farklılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır.

Günümüzde sosyal, ekonomik, kültürel ve politik alanda meydana gelen gelişim ve değişimler ülkelerin ihracat ve ithalat değerlerini de etkilemiştir. Türkiye ihracat değerlerine bakıldığında, sahip olduğu zengin rezervleri ve gelişmekte olan mermer işleme sanayisi ile dünyanın en önemli doğal taş üreticileri arasında yerini almaktadır. Özellikle son dönemlerde modern ocak üretim yöntemlerinin uygulanmaya başlaması, büyük firmaların yatırımları ve gelişen son teknikler işlenmiş mermer üretiminde büyük artış kaydetmeyi sağlamıştır (Yalçın-Uyanık, 2001: 398; Demir-Güngör, 2013: 3). Bu açıdan mermer sektörü incelemeye değer bir çalışma alanı olarak kendini göstermektedir. Mermer sanayinin gelişme kaydetmesin de şüphesiz çalışanların motivasyon ve performansları oldukça önemlidir. Çalışma ortamında oluşabilecek sinizmin engellenmemesi veya görmezden gelinmesi durumunda işgörenlerinin düşük motivasyon ve performansla, iş tatmini olmadan, örgüte ve diğer işgörelere karşı duyarsız bir tutum sergileyerek çalışmalarına devam edecekleri ve işten ayrılmalarının artacağı düşünülmektedir.

Literatür çalışmaları kapsamında mermer sektörü çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilgili çalışmaya rastlanılmadığından bu çalışmanın gerek sektöre gerekse de alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## YÖNTEM

### Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, Sivas Organize Sanayi Bölgesi'nde 1986 yılından itibaren mermer sektöründe faaliyette bulunan ve üretim kapasitesi bakımından Türkiye'ye ve dünyaya hizmet veren ve toplam 97 çalışanı olan bir işletme ile mermer ocak işletmeciliği faaliyetlerine 1989-90 yıllarında başlamış olan ve toplam da 65 çalışanı bulunan Sivas ili sınırları içerisinde ihracat birincisi olan bir diğer mermer işletmesi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İşletmelere dağıtılan 160 adet anketin 144 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

### Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği (Doğrulama)

Çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısının tespit edilmesi suretiyle belirlenmiştir. Güvenilirlik analizi yapılırken en çok tercih edilen yöntem içsel tutarlılık kapsamında hesaplanan "Cronbach's Alpha Katsayısı"dır. Cronbach's Alpha değeri faktör altında yer alan soruların toplamdaki güvenilirlik seviyesini belirtmektedir. Bu doğrultuda sinizm ölçeği için Cronbach's Alpha değeri  $\alpha=0,94$  olarak bulunmuştur. Bulunan bu sonuç, özellikle sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalar için yüksek düzeyde güvenilir sonuç olarak kabul görmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinin yapı geçerliliği açımlayıcı faktör analizi ile sağlanmıştır. Örneklem büyüklüğünün faktörleştirmeye uygunluğu açısından değerlendirilen KMO değerinin 0,05'ten büyük ve 1'e yakın olması faktör analizinin yapılabileceğini belirtmektedir (Hutcheson ve Sofroniou, 1999). Verilerin faktör analizi için uygunluğunu gösteren Bartlett küresellik testi sonucu da ( $\chi^2= 2665,56$  p <0,05) olarak bulunmuştur. Örgütsel sinizm ölçeğine ait faktör yükleri Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Analizi**

Faktörler	Faktör Yüklere
<b>Örgütsel Sinizm</b>	
S1-Çalıştığım kurumda vaatler yerine getirilmez.	,880
S2-Çalıştığım kurum çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez.	,863
S3-Kurumda politikalar ile amaçlar ve uygulamalar arasında uyumsuzluk vardır.	,861
S4-Kurumda yapılacakı söylenenle yapılan arasında çok az benzerlik vardır.	,831
S5-Çalıştığım kurumda bir şey yapılacakı söylendiğinde gerçekten o şeyin yapılp yapılmayacağına şüpheyile bakarım	,806
S6-Çalıştığım kurumda huzursuz olurum	,781
S7-Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim	,787
S8-Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim	,863
S9-Çalıştığım kurumu düşündüğümde kaygılanırım	,865
S10-Kendim kurumun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum.	,839
S11-Çalıştığım kurum hakkında kurum dışında arkadaşlarıma yakınırım	,870
S12-Başkalarıyla kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum	,917
S13-Çalışma arkadaşlarımla kurumdaki olumsuz şeyleri fark ettiğimizde anlamlı bakışmalarda bulunuruz.	,745
S14-Çalıştığım kurumdaki politika ve uygulamaların başkalarıyla kritiğini yaparım	,878
<b>KMO= ,876</b>	
<b>Barlett's test= 2665,56</b>	
<b>P= ,000</b>	

Faktör analizi sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde, KMO değerinin 0,876 olması çalışma da yer alan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda, araştırma kapsamında değerlendirilen 14 madde yüklerinin ,745 ile ,917 arasında olduğu tespit edilmiştir.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmaya ait veriler, örgütsel sinizm ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Katılımcılara araştırmanın önemi ve amacı konusunda bilgi verilmiştir. Katılımcıların çalışma saatlerine uygun zaman dilimlerinde, araştırma için gerekli olan veriler anket tekniği aracılığı ile elde edilmiş ve SPSS programı ile analiz edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, Brandes (1997) tarafından geliştirilen ilk kez Erdost ve arkadaşları tarafından Türkçeye uyarlanmış olan ve toplam da 14 maddeden oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmakta olup, birinci bölüm 6 bağımsız değişkeni içeren demografik sorulardan, ikinci bölüm ise örgütsel sinizm ölçeğini oluşturan 14 sorudan oluşmaktadır. Ölçek, beşli Likert formatında yanıtlanacak şekilde düzenlenmiş ve uygulanmıştır. Ölçekteki soru maddelerine ilişkin derecelendirme, 1. “kesinlikle katılmıyorum”, 2. “katılmıyorum”, 3. “kararsızım”, 4. “katılıyorum”, 5. “kesinlikle katılıyorum” olarak alınmıştır.

Araştırma kapsamında değerlendirilen örgütsel sinizm ölçeği verilerinin normal dağılıma uygun olup olmadığı incelenmiştir. Veriler normal dağılım göstermediği için SPSS

programında Kruskal-Wallis, Mann Whitney U-testi, Scheffe (post-hoc) testlerinden yararlanılmıştır. Demografik değişkenlerle örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılık olup olmadığını analiz etmek amacıyla Kruskal Wallis testi, hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğunu tespit etmek için; Mann Whitney U Testi ve farklılığın kaynağı belirlemek için ise; Scheffe (post-hoc) testleri kullanılmıştır.

## BULGULAR

Araştırmaya katılan çalışanların demografik değişkenlere ilişkin bulgulara bakıldığında; katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek çalışanlar olduğu (%76,7), yaş değişkenleri incelendiğinde ise az farkla 25-35 yaş arası çalışanların diğer yaş gruplarına göre daha yüksek oranda olduğu gözlemlenmiştir. 56 yaş ve üzeri çalışanların diğer yaş grupları içerisinde en az orana sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 36-45 yaş ve 46-55 yaş grupları sonuçlarının birbirine çok yakın değerlerde oldukları sonuçları elde edilen diğer bir sonuçtur. Çalışanların %82,9'unun evli olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda evli çalışanların oranının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim durumları incelendiğinde ise, büyük çoğunluğun lise mezunu olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarından elde edilen verilerde çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında yüksek lisans ve doktora eğitim düzeyi ile ilgili herhangi bir sonuca ulaşılamamıştır. Çalışma konusuna dahil olan katılımcıların %82,9'unun da idari göreve sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak çalışma süresi incelemesinde 1-5 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanların kurumda daha fazla orana sahip oldukları gözlemlenirken 1 yıldan az çalışma süresine sahip çalışanların en az orana sahip oldukları gözlemlenen diğer bir sonuçtur.

**Tablo 2.** Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Göre Dağılımı

Özellik		N	%
Yaş	18-24	21	14,4
	25-35	43	29,5
	36-45	31	21,2
	46-55	33	22,6
	56 > yaş	16	11,0
Cinsiyet	Kadın	32	21,9
	Erkek	112	76,7
Medeni Durum	Evli	121	82,9
	Bekar	23	15,8
Eğitim Durumu	İlköğretim	32	21,9
	Lise	59	40,4
	Ön Lisans	23	15,8
	Lisans	30	20,5
İdari Görev	Evet	23	15,8
	Hayır	121	82,9
Çalışma Süresi	1 < Yıl	13	8,9
	1-5 Yıl	52	35,6
	6-10 Yıl	32	21,9
	11-20 Yıl	19	13,0
	20 > Yıl	28	19,2

Katılımcıların demografik değişkenlerinin örgütsel sinizm ölçeğine göre farklılaşma durumlarını incelemek amacı ile yapılan Mann Whitney U-testi, Kruskal Wallis Testi analizi sonuçları tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** Katılımcıların Demografik Değişkenlerinin Örgütsel Sinizm Ölçeğine Göre Farklılaşma Durumları

Yaş	N	$\bar{x}$	ss	KW	p
18-24 yaş	21	29,12	11,73		
25-35 yaş	43	35,60	12,39		
36-45 yaş	31	35,83	11,63	<b>1,370</b>	<b>0,247</b>
46-55 yaş	33	31,96	14,18		
56 > yaş	16	32,08	12,62		
<b>Cinsiyet*</b>					
Kadın	32	26,93	9,56	<b>15,922</b>	<b>0,000</b>
Erkek	112	35,35	12,85		
<b>Medeni Durum *</b>					
Evli	121	33,99	12,93	<b>8,196</b>	<b>0,005</b>
Bekar	23	30,76	10,99		
<b>Eğitim Durumu</b>					
İlköğretim	32	34,53	13,50		
Lise	59	31,70	11,37	<b>6,605</b>	<b>0,000</b>
Ön lisans	23	26,92	9,73		
Lisans	30	40,86	12,95		

\*Mann Whitney U-testi

Tablo 3'te katılımcıların bazı demografik değişkenlerinin örgütsel sinizm ölçeğine göre farklılaşması incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda, katılımcıların yaş gruplarının ölçeğe göre farklılığı istatistiksel olarak önemsiz görülmüştür ( $p=0,247$ ;  $p>0,05$ ). Katılımcıların cinsiyetlerinin ölçeğe göre farklılaşması istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ( $p=0,000$ ;  $p<0,05$ ). Bu farklılığın kaynağı tespit etmek için post hoc testlerine baş vurulmuştur. İnceleme sonucunda, kadın çalışanların ( $\bar{x}=26,93$ ) erkek çalışanlara oranla ( $\bar{x}=35,35$ ) örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Katılımcıların medeni durumlarının ölçeğe göre farklılaşması istatistiksel olarak önemsiz görülmüştür ( $p=0,005$ ;  $p>0,05$ ). Katılımcıların eğitim durumlarının ölçeğe göre farklılaşması istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ( $p=0,000$ ;  $p<0,05$ ). Bu farklılığın kaynağı tespit etmek amacıyla post hoc testlerinden yararlanılmıştır. İnceleme sonucunda, ön lisans mezunlarının ( $\bar{x}=26,92$ ) lise mezunlarına oranla ( $\bar{x}=31,70$ ) örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Araştırma kapsamında post hoc testlerinden elde edilen veriler de lisans mezunu katılımcıların ( $\bar{x}=40,86$ ) ilköğretim, lise ve ön lisans mezunu katılımcılara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Katılımcıların mesleki özelliklerinin örgütsel sinizm ölçeğine göre farklılaşma durumlarını incelemek amacı ile yapılan Mann Whitney U-testi, Kruskal Wallis Testi analizi sonuçları tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Katılımcıların Mesleki Özelliklerinin Örgütsel Sinizm Ölçeğine Göre Farklılaşma Durumu



Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	ss	KW	p
1 < Yıl	13	25,16	5,84		
1-5 Yıl	52	35,07	13,08		
6-10 Yıl	32	34,27	12,49	<b>3,019</b>	<b>0,020</b>
11-20 Yıl	19	38,43	13,38		
20 > Yıl	28	30,11	12,02		
<b>İdari Görev*</b>					
Evet	23	26,40	8,76	<b>15,810</b>	<b>0,000</b>
Hayır	121	34,82	12,87		

\*Mann Whitney U-testi

Tablo 4'te katılımcıların mesleki özelliklerinin örgütsel sinizm ölçeğine göre farklılaşması incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda, katılımcıların çalışma sürelerinin ölçeğe göre farklılaşması istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ( $p=0,020$ ;  $p<0,05$ ). Bu farklılığın kaynağı tespit etmek amacıyla post hoc testlerine baş vurulmuştur. İnceleme sonucunda ise, 1 yıldan daha az çalışma süresine sahip katılımcıların ( $\bar{x}=25,16$ ) en düşük orana sahip olduğu gözlemlenmiştir. 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ( $\bar{x}=35,07$ ;  $\bar{x}=34,27$ ) örgütsel sinizm düzeylerinin birbirine yakın oranda olduğu söylenebilir. 11-20 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ( $\bar{x}=38,43$ ), 20 yıl ve daha üzeri çalışma süresine sahip katılımcılara ( $\bar{x}=30,11$ ) oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Katılımcıların idari görevde bulunup bulunmama durumlarının ölçeğe göre farklılaşması istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ( $p=0,000$ ;  $p<0,05$ ). Bu farklılığın kaynağı tespit etmek için post hoc testlerinden yararlanılmıştır. İnceleme sonucunda, idari görevde bulunan katılımcıların ( $\bar{x}=26,40$ ) idare görevde bulunmayan katılımcılara oranla ( $\bar{x}=34,82$ ) örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir.

## TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütler için büyük bir tehdit oluşturan sinizm kavramı günümüzde önemini gittikçe artırmaktadır. Bir örgütün geleceğine yönelik amaç ve hedeflerini etkili bir biçimde gerçekleştirebilmesi o örgüt içerisinde ki çalışanların tutum ve davranışlarına bağlı durumdadır. Örgütteki olumlu davranışların negatif davranışlara dönüşmemesi, ulaşılan yüksek düzeyde ki performansın düşmemesi için özellikle örgüt yöneticilerine önemli görevler düşmektedir.

Literatürde, örgütsel sinizm tutumunun işgören davranışı üzerine olan etkileri belirtilmiştir. Ancak bu tutumun mermer sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Araştırmadan elde edilen verilerde, çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, işletmede idari görevlerinin olup olmaması ve işletmedeki çalışma süresine ilişkin bilgiler elde edilmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek çalışanlar ve evli çalışanlar olduğu gözlemlenmiştir. Çalışılan sektörün daha çok fiziksel güç gerektirmesi nedeniyle erkek çalışan sayısının kadın çalışan sayısına göre daha yüksek oranda olduğu söylenebilmektedir. Çalışma yapılan kurum çalışanlarının daha çok genç çalışanlardan oluştuğu elde edilen diğer bulgular arasındadır. Bu da kurumun genç ve dinamik çalışanlarla çalışmayı tercih ettiğini göstermektedir. Ancak kurumun 36-55 yaş arası çalışanlarının oranının

da önemli seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim durumu değişkeninden elde edilen verilerde çalışanların çoğunluğunun lise mezunu olduğu, lisans ve ilköğretim eğitim düzeyleri sonuçlarının da birbirlerine yakın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma süresinden elde edilen bulgularda çalışanların kurumdan kısa sürede ayrılmadıklarını, genellikle kurumda kalmayı tercih ettiklerini göstermektedir. Bu sonuç kurumun hedeflerine ulaşabilmek için çalışanlarıyla yollarına devam etmek istediğini düşündürmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcıların bazı demografik değişkenlerinin örgütsel sinizm ölçeğine göre farklılaşması incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda, katılımcıların yaş gruplarının ölçeğe göre farklılığı istatistiksel olarak önemsiz görülmüştür. Katılımcıların yaş aralıklarının örgütsel sinizm düzeylerine herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Alan yazın incelemesinde, yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir (Tokgöz-Yılmaz, 2008: 294; Kalağan-Güzeller, 2010: 92). Katılımcıların cinsiyetlerinin ölçeğe göre farklılaşması istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ve bu önemliliğin kaynağını tespit etmek için post hoc testleri sonucunda da, kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Araştırma kapsamı dahilinde erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olması mermer sektöründe daha çok fiziksel güce ihtiyaç duyulmasından kaynaklıdır şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların medeni durumlarının ölçeğe göre farklılaşması istatistiksel olarak önemsiz görülmüştür. Katılımcıların evli veya bekar olmalarının örgütsel sinizm düzeyine bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların eğitim durumlarının ölçeğe göre farklılaşması istatistiksel olarak önemli bulunmuştur. Alan yazın incelemesinde eğitim durumu değişkeni ile örgütsel sinizm düzeyi arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Fero, 2005: 8; Tokgöz-Yılmaz, 2008: 295). Araştırma kapsamında bu önemliliğin kaynağını tespit etmek için başvurulan post hoc testleri sonucunda, ön lisans mezunu katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin en düşük orana sahip oldukları söylenebilir. Lisans mezunu katılımcıların kurum içerisinde diğer eğitim durumlarına sahip katılımcılara oranla örgütsel sinizm düzeylerinin en yüksek orana sahip oldukları araştırma kapsamından elde edilen diğer sonuçlar arasındadır. Analiz kapsamında elde edilen bu sonuç, yüksek eğitim düzeyine sahip katılımcıların örgütlerinin içerisinde bulunduğu şartları ve mevcut durumu kabullenmekte zorlanmalarından kaynaklanabilir şeklinde yorumlanabilir. Lise ve ilköğretim mezunu katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin ön lisans mezunu katılımcılara oranla daha yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumun yaşanan çevre ve koşulları, sektörün içerisinde bulunduğu durum, işsiz kalma endişesi, yönetim politikaları ve çalışanların kurumdan beklentileri gibi değişkenler aracılığı ile incelenmesi yararlı olacaktır.

Katılımcıların mesleki özelliklerinin örgütsel sinizm ölçeğine göre farklılaşması incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda, katılımcıların çalışma sürelerinin ölçeğe göre farklılaşması istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ve bu önemliliğin kaynağını tespit etmek için başvurulan post hoc testleri sonucunda, 1 yıldan daha az çalışma süresine sahip katılımcıların diğer çalışma sürelerine sahip katılımcılara oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Araştırmadan elde edilen veriler incelendiğinde 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip katılımcıların ortalama olarak 1-20 yıl çalışma süresine sahip katılımcılara oranla örgütsel sinizm düzeylerinin düşük düzeyde olması, katılımcıların kuruma ilişkin aidiyet, güven, bağlılık duygularını daha yoğun hissetmelerine bağlanabilir şeklinde

yorumlanabilir. Ancak, birçok değişkenin bu sonucun oluşmasını sağlayabileceğini göz ardı etmemek gerekir.

Katılımcıların idari görevde bulunup bulunmamalarının ölçeğe göre farklılaşması istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ve bu farklılığın kaynağı tespit etmek için post hoc testlerine baş vurulmuştur. İnceleme sonucunda, idari görevde bulunan katılımcıların idare görevde bulunmayan katılımcılara oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olması katılımcıların kuruma ilişkin yenilik ve değişimleri daha kolay gerçekleştirebileceklerine olan inanç ve düşünceleri daha yüksek düzeyde hissetmeleri olarak yorumlanabilir.

Örgütsel sinizm, örgüt içerisinde edinilen tecrübeler sonrasında ortaya çıkan veya başka bir ifade ile örgütsel sinizm, öğrenilen bir durum olduğu için örgütsel faaliyetler sırasında sinizme neden olan veya olabilecek faktörlerin ortadan kaldırılması veya engellenmesi gerekmektedir.

Örgütsel sinizm seviyesinin yükselmesini engellemeye yönelik net, şeffaf ve hesap vermeye açık bir yönetim anlayışı, sorumlulukları gittikçe artmakta olan ve iş yoğunluğu sebebiyle işgörenlere yönelik örgütsel destek programları gibi araçların etkin bir biçimde kullanılması örgüt adına oldukça faydalı olacaktır. Bununla birlikte örgütsel sinizm düzeyini artıran unsurların değerlendirilmesi yapıldığında hem işgörenlere hem de yöneticilere büyük sorumluluk düştüğü görülmektedir.

Araştırma sadece mermer sektörünün bir parçası olan Sivas Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren bir mermer işletmesi çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Farklı sektörler ve işletmeler ile yapılacak olan araştırma ve incelemeler konunun daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

#### KAYNAKÇA

Akman, G. (2013). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, S.21: 285-315.

Arslan, T., E. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. Doğu Üniversitesi Dergisi, 13 (1): 12-27.

Cartwright, S. and Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. Human Resource Management Review, 16: 199-208.

Cemaloğlu, N. ve Daşcı, E. (2017). Mobbing. Örgütsel Davranış ve Yönetimi (Edit.: Servet Özdemir ve Necati Cemaloğlu). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Demir, G. B. ve Güngör, N. (2013). Mermer Madenciliği ve Çevre. İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, S.20: 7-14.

Durrah, O., Chaudhary, M., & Gharib, M. (2019). Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations. International journal of environmental research and public health, 16(7): 1-16.

Eaton, A. J. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Programme in Psychology, York University, Toronto, 3-21.

Fero, H. C. (2005). Flow and Cynicism in the Workplace. Unpublished Doctor Dissertation, Claremont Graduate University, Claremont, California.

İncesu, E., Yorulmaz, M. ve Evirgen, H. (2017). Örgütsel Sinizmin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 3 (3): 370-380.

Kalağan, G. ve Güzeller, O. C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S.27: 83-97.

Karagöz, Y. (2017). SPSS ve AMOS uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Karakurt, E. (2003). Risk Toplumunda Birey, İş, Güç. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 5(2).

Koçak, D. (2020). Örgütsel Sinizm (Ed. Avcı M., ve Kara E.), Örgütsel Davranış Üzerine Güncel Çalışmalar. İstanbul: Hiperyayın.

Nafei, A., W. and Kaifi, A., B. (2013). The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt. European Journal of Business and Management, 5 (12): 131-147.

Naus, A.J.A.M., (2007). Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization. Dissertation of Doctor of Philosophy, Maastricht University.

Naus, F., Iterson Ad 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.

Stavrova, O., and Ehlebracht, D. (2016). Cynical Beliefs About Human Nature and Income: Longitudinal and Cross-Cultural Analyses. Journal of Personality and Social Psychology, 110 (1): 116–132.

Şimşek, H. (2020). Otel İşletmelerindeki Muhasebe Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki: Kemer Örneği. International Social Sciences Studies Journal, 60 (6): 1563-1576.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (2): 238-305.

Üreten, K. Z. ve Gemlik, N. H. (2016). Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 19 (4): 443-463.

Yalçın, S. ve Uyanık, T. (2001). Dünya Mermer Ticaretinde Türkiye'nin Yeri. Türkiye III. Mermer Sempozyumu, Afyon.

Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.35: 301-313.

Yazıcıoğlu, N. (2019). Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Wanous, J. P. , Reichers, A. E. & Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. Paper presented at the Academy of Management Proceedings, 269-273.