

---

## ÖRGÜTLERDE MONOTONLUĞUN SİNİZME ETKİSİ

---

Ali Şükrü ÇETİNKAYA<sup>1</sup>

### Öz

Bu çalışmada bireyin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık sonucu oluşan monotonluk ile bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse olarak gören düşünceyi açıklamaya çalışan sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Yazın incelemesinde monotonluğun sinizmle ilişkisini ortaya koyan çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın yazına ve pratiğe katkı sağladığı değerlendirilmiştir. Bu ampirik araştırmada veri analizi; Konya'da faaliyet gösteren sanayi işletmelerinde çalışan ve tesadüfi olarak seçilen 147 geçerli anket geri dönüşü ile yapılmıştır. Veriler tanımlayıcı istatistikler açıklayıcı faktör analizi ve çoklu regresyon yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları monotonluk ile sinizm arasında anlamlı doğrudan bir ilişki kurulamayacağını ( $R^2 = 0,039$ ;  $p = 0,124$ ) ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları, monotonluğa neden olan faktörlerin doğrudan çalışanların sinik davranışlarına yol açmasının beklenmemesi gerektiğini göstermiştir. Bu nedenle, monotonluk ve sinik davranışlara neden olan unsurlar kendi çerçevesinde dikkate alınmalı ve değerlendirilmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Monotonluk, sinizm, sanayi işletmeleri

**JEL Sınıflandırması:** M10 O15, D23

---

## THE EFFECT OF MONOTONY ON CYNICISM IN ORGANIZATIONS

---

### Abstract

This study examines the relationship between monotony, a situation in which a job is performed in the same tempo and constant repetition, and cynicism, which is a concept that explains behaviors of cynics, who believe that people can only pursue their own interests, and accept everyone as self-interest. In the literature, there was no study encountered investigating the relationship between monotony and cynicism. Therefore, it was assessed that this research contributed to the literature and practice. This is an empirical research. A survey was conducted to collect data. Data was analyzed with 147 valid responses collected from simple randomly selected employees working in industrial enterprises in Konya. Descriptive statistics, explanatory factor analysis and multi-linear regression technique were executed to test the proposed hypothesis. Results of the research revealed that there was no direct relationship between monotony and cynicism ( $R^2 = 0.039$ ,  $p = 0.124$ ). The results of this study suggested that the factors causing monotony should not expected to lead directly to the employees' cynical behaviors. Thus, the elements that cause monotony and cynic behaviors should be taken into consideration from within their own framework.

**Keywords:** Monotony, cynicism, industrial enterprises

**JEL Classification:** M10 O15, D23

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, alisukru@outlook.com,

ORCID: 0000-0001-8815-7165

Not: Makale özeti Business & Organization Research (BOR) Conference'ta (12 – 14 Eylül 2018, Safranbolu/Karabük) sunulmuştur.

## 1. Giriş

Yaşamlarının önemli bir kısmını işlerine ayırmakta olan çalışanlar doğal olarak işyerlerinde maddi ve manevi sıkıntı ve sorun yaşamak istemezler. Ancak birtakım sebeplerden dolayı olumsuzluklarla karşılaşmaları olasıdır. İş görenlerin karşılaşabileceği olumsuzluklardan biri de monotonluktur. Monotonluk ya görevin monoton olması ya da durumun monoton olması şeklinde olabilir (Gödelek ve Çiçek, 2005). Görevin monoton olması durumunda, oldukça uzun bir zaman basit bir davranış tekrar tekrar gerçekleştirilmektedir. Durumun monoton olmasında ise, psikolojik ve fizyolojik değişikliklerin birleşik etkisi söz konusu olmaktadır. Monotonluğa verilen psikolojik tepki sıkıntı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu da işe olan ilginin kaybolmasına neden olmaktadır.

Monotonluğun yanı sıra işletmelerde karşılaşılabilen bir diğer soru da sinizmdir. Örgütsel sinizm; bilişsel, duygusal ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010). Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimselere 'sinik', bunu açıklamaya çalışan düşünceye de 'sinizm' denilmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Sinikler örgütte çalışanlara ve yöneticilerine karşı güvensizdirler.

Yazın incelemesinde monotonluk ve sinizm konularının ayrı ayrı incelendiği görülmüştür. Ancak monotonluğun sinizmle ilişkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Buradan hareketle bu çalışmada, monotonluğun çalışanların sinik davranışlar göstermesine neden olup olmadığı sorusuna cevap aranmıştır. Böylece bu çalışmanın yazındaki bu boşluğu gidermeye katkı sağladığı değerlendirilmiştir.

## 2. Literatür Özeti

### 2.1 Monotonluk

Sanayileşmeye bağlı olarak örgütlerde artan iş bölümü ve uzmanlaşma beraberinde monotonluğu da getirmiştir (Eren, 2015; Yamaç ve Türker, 2015; Yüksel, 2014). Monotonluk bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak (rutin) yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumu şeklinde tanımlanmaktadır (Örücü, 2003). Gödelek ve Çiçek (2005) monotonluğu belli bir ortamdaki duygusal uyarılma ile tanımlanmaktadır. Uyarıcı değişmiyor, öngörülebilir bir biçimde değişiyor, tekrara dayalı devam ediyor veya zaman zaman alarm yaratan bir uyarıcı bulunmuyorsa bu durum monotonudur (Caban, 1992; McBain, 1970; Wertheim, 1991). Uyarıcının şiddeti, miktarı, değişimi ve uyarıcının algılayan kişi tarafından önemli olup olmadığı da durumun monoton olarak algılanmasında belirleyici olmaktadır (Gödelek ve Çiçek, 2005).

Uyarılma kuramına göre, uyarılma çok düşükse veya çok yüksekse her iki durumda da performans düşüktür (Davies ve Parasuraman, 1982). Yani uyarılma için bir optimal düzey (uygun uyarılma düzeyi) söz konusudur. Bu düzey bireyden bireye farklılık gösterebilir. Monoton ya da tekrara dayalı işler için söz konusu olan düşük uyarılma sonucunda ortaya yorgunluk durumu çıkmaktadır (Gödelek ve Çiçek, 2005).

Alışkanlık kuramı, monoton uyarıcıların uyanıklık ve farkındalık düzeyini nasıl etkilediğini bir başka bakış açısıyla açıklamaya çalışmaktadır. Merkezi sinir sistemi tekrara dayalı uyarıcılara tepkilerini uydurmaktadır. Aynı uyarıcı tekrar tekrar verildiğinde, beyin aktivitesinin desenkronizasyonu giderek azalmakta ve sonunda bütünüyle ortadan kalkmaktadır (Davies ve Parasuraman, 1982). Araştırma bulguları iş kazasına yatkın olanların aynı zamanda işlerinin monoton olduğunu da ortaya koymuştur (Gödelek ve Çiçek, 2005)

İşletmelerde monotonluğun başlıca nedenleri olarak işin özellikleri, çalışanın kişisel özellikleri, örgüt kültürü ve çalışanın psikolojik durumu olduğu yazında ifade edilmektedir (Topçu, 1992; Üstün ve Karagül, 2015). İşin otomatik, yarı otomatik ve otomatik olmama durumu ve işlerin çok dikkat gerektirmesi veya az dikkat gerektirmesi monotonlukla doğrudan ilişkilidir. Devamlı ve çok dikkat

istemeyen işler sıkıcı ve daha monoton olurken karmaşık veya güç işler az monoton olmaktadır (Üstün ve Karagül, 2015). İşletmelerin kullandığı teknoloji türleri de monotonluğun belirleyicisi olmaktadır. Birim imalat teknolojisi kullanılan işletmelerde faaliyetler genelde rutin değildir, her siparişte değişmektedir. Bu durum kişinin can sıkıntısı ve monotonluk içeresine düşmesini engellemektedir. Seri imalat teknolojisinde çıktının büyük parçalar halinde ve standart üretimi söz konusu olması, kişisel yetenekleri kullanma olanağının sınırlı olması monotonluğa neden olmaktadır. Aralıksız imalat teknolojisi kullanan işletmelerde ise genelde üretimin tam otomasyona dayalı olması ve buna karşın çalışanın sorumluluğunun yüksek olması monotonluğu azaltmaktadır (Topçu, 1992).

Çalışanın sahip olduğu kişilik özellikler de söz konusu işin bireye sıkıcı ve monoton gelmesine sebep olmaktadır. Bu durum bireyden bireye farklılık göstermektedir (Üstün ve Karagül, 2015). Birisi için sıkıcı olan bir iş bir başkası için heyecan verici olabilir. Bireyin yaşı, eğitim düzeyi monotonluğa yatkınlık açısından önemli olmaktadır. Daha heyecanlı ve dinamik bir yapıya sahip olan genç çalışanlar işlerinden daha çabuk yılmakta ve bıkkınlık duymaktadırlar. Buna karşın ileri yaştakiler daha fazla sorumluluk bilincinde olduklarından işe karşı uyumları daha fazla olmaktadır (Topçu, 1992).

Örgüt içeresinde bireyler devamlı etkileşim içinde bulunmaktadırlar. Dolayısıyla monotonluk duygusunun ortaya çıkmasında işyeri ortamının ve ilişkilerin büyük rolü vardır (Topçu, 1992). Birbirleriyle işbirliği ve uyum içinde çalışan, neşe içinde işlerini yapan, birbirinin dertlerini dinleyip, üzüntülerini, sevinçlerini paylaşan personel arasında en monoton işin bile monotonluk duygusuna engel olacağı öne sürülmektedir (Üstün ve Karagül, 2015).

Monotonluk, bireyleri iş arkadaşlarına ve kendisine yabancılaştırabilmektedir. Monotonluk iş görenler için bir şikayet ve doyumсузluk kaynağıdır. Çoğunlukla çok basit, fakat peş peşe tekrarlanan iş ve işlemler, iş görenlerin yapıcı ve yaratıcı yeteneklerini dışlayan, monoton iş şekilleri, çalışanları sosyal çevreden koparan, otomasyon, bilgi işlem teknolojisi, robot sistemlerinin getirdiği bezdirici iş şekillerinin hepsi birer stres kaynağıdır. Üretim faktörlerinden birisi olan insanın, monoton iş ortamlarında insan olmanın gerektirdiği birçok özelliği yitirdiği, kendine ve çevresindekilere yabancılaştırdığı görülmüştür (Polat ve Polat, 2016).

İşin monotonluğunu önlemek için küçük iş grupları oluşturulabilir, grup içinde iş değişimi, iş ve çalışma dönemlerinde değişiklikler, müzik yayını yapılması vb. uygulamalar yapılabilir (Yüksel, 1991). Topçu (1992) ve Üstün ve Karagül (2015) monotonluğun giderilmesinde işi genişletme, iş değiştirme (iş rotasyonu), işin yapılma süratini değiştirme, müzikten yararlanma, dinlenme sürelerini programlı bir şekilde ayarlama, çalışma saatlerini kısaltma, işi tamamlama duygusu yaratma ve çalışanlara karara katılma olanağının verilmesi gibi önlemler alınabileceğini ifade etmişlerdir.

## 2.2 Sinizm

Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse olarak açıklanan sinik ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denilmektedir. Andersson (1996) sinizmi engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığıyla nitelenen genel bir tutum ve bir kişi, grup, ideoloji, toplumsal gelenek veya kurumlara karşı duyulan negatif duygular ve güvensizlik olarak tanımlamıştır. Sinizm konusunda yürütülen çalışmalarda henüz bir kavram birliğine ulaşamadığı için yazında sinizm, sinisizm, knizm ve kinizm gibi farklı kullanımlara tanık olunmaktadır (Gül ve Ağıröz, 2011; Lorinkova ve Perry, 2017).

Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve inanç ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir. Sinik kişi zor beğenir, kusur bulur ve eleştirir (Sur, 2010). Sinizmin tarihsel geçmişi M.Ö. 4. Yüzyıldaki sinik okula kadar dayanır (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005). Eski Yunan'da bir hayat tarzı ve düşünce okulu olarak kaynağını bulan sinizm, Büyük İskender'in düşüncelerinden ilham aldığı Sinoplu Diyojen'e dayanmaktadır (Dean Jr, Brandes ve Dharwadkar, 1998). Fıçı içerisinde yaşayarak kendini her türlü dünyevi gereksinimden izole ettiğine inanılan Diyojen'e

neden günün aydınlığında elinde yanan bir fenerle dolaştığı sorulduğunda, “dürüst bir insan arıyorum” cevabını vermiştir. Bu özlü söz, insanların gerçekte dürüst olmadığı yönündeki inancı temsil eden sinizm kavramını ‘ironik’ olarak tanımlamaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

Siniklerin bazı temel özellikleri vardır (Dean Jr vd., 1998). Sinikler, yalan söyleme, yapmacık davranma ve başkalarını istismar etmeyi insanın temel karakteristikleri olarak görürler. İnsanın seçimlerini yaparken bencil davrandıklarını, insan davranışlarının tutarsız olduğunu ve insanın güvenilmez olduğunu düşünürler. Genellikle eylemlerin arkasında saklı güdüler olduğuna inanırlar, psikolojik objeye (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ilişkin bir şey düşündüklerinde sıkıntı, tiksinti ve utanç hissedebilirler. Psikolojik objede dürüstlük ve samimiyet olmadığına dair net ifadeler içeren eleştiriler yapabilirler. Psikolojik objeye ilgili deneyim yaşadıklarında genellikle kendi yorumlarıyla olayları anlatır ve alaycı bir mizah kullanırlar (Arslan, 2012).

Örgütsel sinizm, bir kişinin istihdam edildiği organizasyona karşı örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, örgüte yönelik negatif duygulanım ve bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur. Bu negatif tutum örgütün bütününe karşı olabileceği gibi yalnızca bir bölümüne karşı da olabilir (Andersson ve Bateman, 1997; Arslan, 2012; Lorinkova ve Perry, 2017).

Örgütsel sinizmin ilk boyutu, öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Bu açıdan sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir. Bu nedenle sinikler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliği nedeniyle, örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine “ihamet” ettiklerine inanmaktadırlar (Sur, 2010). Bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Sinizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Hatta örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireylerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile hissedebilecekleri belirtilmektedir. Örgütsel sinizmin son boyutu olumsuz davranışlara yönelme eğilimidir. Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadelerdir. Bu boyut güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görmeleri ve eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır (Özler, Atalay ve Şahin, 2010).

### 2.3 Örgütlerde Monotonluk ve Sinizm

Monotonluk aniden oluşmamakta, belli bir zaman diliminde ortaya çıkmaktadır (Örücü, 2003). İş görenler için belli bir alanda uzmanlaşmak monotonluğa zemin hazırlamaktadır. İş gören işe ilk başladığında işin eğitimi, öğrenme ve işe alışma sürecinde genelde monotonluktan uzak olmaktadır. İşte uzmanlaşmaya başlanıldığında iş zaman içinde çalışana sıkıcı ve rutin gelmeye başlamakta ve monotonluğa sebep olmaktadır.

Monotonluğun önlenmesinde alınabilecek önlemler aynı zamanda çalışanın iş ortamına ve yöneticilerine olan güveni yeniden kazanmasını sağlayacaktır. İş görende sinizmin önlenmesi için öncelikle monotonluğu ortadan kaldırmak gerekecektir. Çünkü çalışan işini ne kadar monoton görüyorsa o işi bir o kadar sevmeyecek, iş arkadaşlarına karşı öfkeli ve sinirli, yöneticilerine karşı ise güvensiz ve verimsiz olacaktır. Dolayısıyla sinizmi engellemek için öncelikle monotonluğu oluşturan unsurları ortadan kaldırmak akılcı olmaktadır. Sinizme sebebiyet veren unsurların ayıklanmasıyla iş gören üzerinden sinik davranışlar da atılmış olacaktır.

Bu araştırmada monotonluğun iş göreni sinizme yönlendirip yönlendirmediği araştırılmıştır. Yazın incelemesinde örgütlerde monotonluk ile sinizm arasındaki ilişkiyle araştıran bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak her ikisinin de ortak önlenebilir stratejilere sahip olduğu görülmüştür. Örgütte monotonluk söz konusu olduğunda sinizmin de gerçekleşmesi beklenen bir davranış olarak değerlendirilmektedir. Monotonluk önlediği zaman sinizmin de ortadan kaldırılacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle araştırmada ileri sürülen hipotez:

**H<sub>1</sub>:** İşletmelerde monotonluk sinizmi pozitif yönde etkiler.

### 3. Araştırma Yöntemi

Çalışma ampirik bir araştırma niteliğindedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik bilgileri elde etmeye yönelik soruları içermektedir. İkinci bölüm çalışanların sinizm algılarına ilişkin ifadeleri içermektedir. Üçüncü bölüm ise monotonluk algısı ile ilgili ifadeleri içermektedir. Sınıflandırma ölçeği şeklinde olan monotonluk ölçeği (Tablo 2) Üstün ve Karagül'ün (2015) çalışmasından alınmıştır. Sinizm ölçeği ise Sur'un (2010) araştırmasından alınmıştır. Sinizm ölçeğindeki ifadeler "1. Kesinlikle katılmıyorum" seçeneğinden "5. Kesinlikle katılıyorum" seçeneğine kadar sıralanan 5'li Likert tipi ölçek niteliğindedir. Veri analizinde, 13 maddeden oluşan sinizm ölçeğinin iç tutarlılık (Cronbach's Alpha) değerinin %83,4 olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç ölçek ifadeleri arasında iyi düzeyde iç tutarlığın sağlandığını göstermiştir.

Bu araştırmanın evreni Konya ili organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren imalat işletmeleridir. Veri elde edilen işletmeler kolayda erişim yöntemi ile belirlenmiş, anketi cevaplayanlar ise basit tesadüfi yöntemle rasgele belirlenmiştir. Araştırmada veri analizi 147 geçerli ankete dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada değişken başına 10'dan fazla geri dönüş elde edilmiştir. Bu sonuç yazında yaygın kabul gören değişken başına en az 10 geri dönüş kistasını sağlamıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Veri toplama aracı olan anketin geçerliliğinin sağlanabilmesi için uzman görüşleri alınmış, ardından hedef kitlede değişik kademedeki çalışana pilot uygulama yapılmıştır. Elde edilen geri dönüşlerle ifadelerde düzeltmeler yapılarak geçerliliğin sağlanmasına çalışılmıştır.

### 4. Veri Analizi ve Bulgular

#### 4.1. Demografik Bulgular

Anketi cevaplayanların demografik bilgileri Tablo 1'de görülmektedir. Tanımlayıcı istatistikler incelediğinde araştırmaya katılanların çoğunluğunun erkek, evli ve 18-29 yaş aralığında, lise ve üstü eğitime sahip, 4 yıldan fazla süredir işletmede çalışan ve işgören konumunda olan kişilerden oluştuğu görülmektedir. Anketi cevaplayanların çalıştıkları işletme bilgileri incelendiğinde; işletmelerin çoğunluğunun 10 yıl ve üzeri süredir faaliyet gösterdikleri, 10-99 arası çalışana sahip KOBİ niteliğinde imalat işletmeleri oldukları görülmüştür.

Tablo 1: Demografik Özellikler

		<i>f</i>	Oran (%)			<i>f</i>	Oran (%)
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	134	91,2	<b>Medeni durum</b>	Evli	94	63,9
	Kadın	13	8,8		Bekâr	52	35,4
	Toplam	147	100		Cevapsız	1	0,7
<b>Yaş</b>	18-29	68	46,3	Toplam	147	100	
	30-39	55	37,4	1 yıldan az	14	9,5	
	40-49	18	12,2	1-3 yıl	40	27,2	
	50-65	5	3,4	4-6 yıl	46	31,3	
	Cevapsız	1	0,7	7-9 yıl	19	12,9	
	Toplam	147	100	10 yıl ve üzeri	27	18,4	
<b>Eğitim Durumu</b>	İlkokul	17	11,6	Cevapsız	1	0,7	
	Ortaokul	37	25,2	Toplam	147	100	
	Lise	60	40,8	1 yıldan az	4	2,7	

	Meslek Lisesi	4	2,7		1-3 yıl	11	7,5
	Ön lisans	5	3,4		4-6 yıl	21	14,3
	Lisans	20	13,6	<b>İşletme faaliyet süresi</b>	7-9 yıl	12	8,2
	Yüksek Lisans	2	1,4		10 yıl ve üzeri	97	66
	Cevapsız	2	1,4		Cevapsız	2	1,4
	<b>Toplam</b>	<b>147</b>	<b>100</b>		<b>Toplam</b>	<b>147</b>	<b>100</b>
<b>İşletmedeki konum</b>	Firma Sahibi / Ortağı	15	10,2	<b>Çalışan sayısı</b>	10'dan az	34	23,1
	Genel Müdür / GM Yrd.	5	3,4		10-49	53	36,1
	Bölüm / Birim Müdürü	4	2,7		50-99	37	25,2
	Süpervizör/Forman	13	8,8		100-249	4	2,7
	İş gören / Çalışan	108	73,5		250 ve üzeri	17	11,6
	Diğer	1	0,7		Cevapsız	2	1,4
	Cevapsız	1	0,7		<b>Toplam</b>	<b>147</b>	<b>100</b>
	<b>Toplam</b>	<b>147</b>	<b>100</b>				

Araştırmada işin monoton olup olmadığını belirlemek amacıyla anketi cevaplayanlara yaptıkları işin niteliğine yönelik sorular yöneltilmiştir (Tablo 2). Anketi cevaplayanlar çoğunlukla yaptıkları işlerin aşırı dikkat isteyen nitelikte olduğunu, sık sık bezginlik ve bıkkınlığa kapıldıklarını, buna karşın çalışma ortamının da değişmesini istemediklerini, üstleri tarafından yoğun denetime tabi tutulduklarını, işletmede ilerleme olanağı bulduklarını ve işin kendilerini yorgun hissettirdiğini belirtmişlerdir.

Tablo 2: İşle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

		Frekans	Oran (%)
İşinizi yaparken işle ilgili kendiniz karar alabiliyor musunuz?	Evet	91	61,9
	Hayır	56	38,1
	<b>Toplam</b>	<b>147</b>	<b>100,0</b>
İşinizi yaparken kendi yeteneklerinizi kullanabilme olanağınız oluyor mu?	Evet	126	85,7
	Hayır	20	13,6
	Cevapsız	1	,7
	<b>Toplam</b>	<b>147</b>	<b>100,0</b>
İşinizi yaparken sık sık bezginlik ve bitkinlik hissine kapılıyor musunuz?	Evet	75	51,0
	Hayır	72	49,0
	<b>Toplam</b>	<b>147</b>	<b>100,0</b>
Sık sık izin alır mısınız?	Evet	18	12,2
	Hayır	127	86,4
	Cevapsız	2	1,4
	<b>Toplam</b>	<b>147</b>	<b>100,0</b>
Çalışma ortamınızın değişmesini ister misiniz?	Evet	48	32,7
	Hayır	97	66,0
	Cevapsız	2	1,4
	<b>Toplam</b>	<b>147</b>	<b>100,0</b>
Üstleriniz tarafından yoğun bir denetim altında tutuluyor musunuz?	Evet	90	61,2
	Hayır	57	38,8
	<b>Toplam</b>	<b>147</b>	<b>100,0</b>
Birlikte çalıştığınız kimselerle iş dışında da sık sık görüşüyor musunuz?	Evet	76	51,7
	Hayır	70	47,6
	Cevapsız	1	,7
	<b>Toplam</b>	<b>147</b>	<b>100,0</b>
İşletmenizde ilerleme olanağı sağlıyor mu?	Evet	123	83,7
	Hayır	24	16,3
	<b>Toplam</b>	<b>147</b>	<b>100,0</b>
	– Kendimi çok yorgun hissediyorum	48	32,7

İşiniz sizi günlük yaşantınızda nasıl etkiliyor?	– Bol bol uyumak istiyorum	22	15,0
	– Kendime ayıracak vaktim olmuyor	29	19,7
	– Sinirlerim gergin oluyor	28	19,0
	– Ailemi ihmal ediyorum	14	9,5
	– Diğer	19	12,9
	Toplam	147	100,0
İşinizin niteliği nasıldır?	– Monoton ve sıkıcı	10	6,8
	– Çok stresli	33	22,4
	– Aşırı dikkat isteyen	66	44,9
	– Yorucu	27	18,4
	– Hoş	16	10,9
	– Heyecanlı	4	2,7
	– Diğer (belirtiniz)	3	2,0
	Toplam	147	100,0

#### 4.2 Sinizm Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Sur'un (2010) araştırmasından alınan ve farklı sektörde uygulanan sinizm ölçeğinde maddeler arası tek boyutluluğun sağlanıp sağlanmadığını görmek için Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır (Tablo 3). Açıklayıcı faktör analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) değeri 0,820'dir. Bu değer 0,80'den yüksek olması iyi bir seviyede olduğunu ve değişkenlerin birbiri ile bağlantılı olduğunu işaret etmektedir. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett's Test of Sphericity anlamlı  $\chi^2$  sonucu ortaya koymuş olup ( $\chi^2=1019,669$ ,  $df=78$ ,  $p<0,000$ ) faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceği görülmüştür. Ölçeğe yönelik faktör analizinin uygulanabileceğini belirledikten sonra "varimax" dik döndürme yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Hair ve arkadaşlarının (1998) önerdiği gibi faktör yükü 0,50 ve daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir.

Tablo 3: Sinizm Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Döndürülmüş Faktör Matrisi <sup>a</sup>	Bileşenler		
	Öfke	Kuşku	Yakınma
Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşıyorum.	0,940		
Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim.	0,933		
Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.	0,909		
Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	0,845		
Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	0,648		
İşletmemizde söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.		0,788	
İşletmemizin politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında farklılıklar vardır.		0,745	
İşletmemizde yapılacak söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik vardır.		0,617	
İşletmemizde çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.		0,599	
İşletmemizde bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.		0,585	
Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.			0,861
Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.			0,775
Çalıştığım işletme ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakarız.			0,595
Çıkarım yöntemi: Temel bileşenler analizi. Döndürme yöntemi: Varimax (Kaiser Normalizasyonlu)			
a: Matris 4 rotasyonda yakınsadı.			
– Öfke bileşeni: Özdeğer	= 4,793;	Açıklanan varyans	= 36,872; $\alpha=0,917$ (5 madde)
– Kuşku bileşeni: Özdeğer	= 1,963;	% Açıklanan varyans	= 15,097; $\alpha=,708$ (5 madde)
– Yakınma bileşeni: Özdeğer	= 1,541;	% Açıklanan varyans	= 11,850; $\alpha=,678$ (3 madde)

Sinizm ölçeği açıklayıcı faktör analizi, ölçeğin üç bileşenli olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bileşenler; öfke, kuşku ve yakınma şeklinde adlandırılmıştır. Sinizm ölçeğinde 1'in üzerinde özdeğere sahip bileşenlerin toplam varyansın %63,819'unu temsil ettikleri görülmüştür. Bileşenlerin  $\alpha$  değerleri 0,67'den yüksektir ve kabul edilebilir oranda iç tutarlığın sağlandığı görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizinin önerdiği bileşenler için bileşik değişkenler üretilmiş ve sonraki analizlerde bu bileşik değerler esas alınmıştır.

#### 4.3 Doğrusal Regresyon Analizi

Araştırmada monotonluğu ölçmek için yöneltilen "İşinizin niteliği nasıldır?" sorusuna verilen cevaplar "monoton" ve "monoton değil" şeklinde yeniden gruplandırılmıştır. Monoton olup olmama durumu yazında dile getirilen görüşlerden hareketle araştırmacı tarafından değerlendirilmiştir. Yapılan bu sınıflandırma sonucunda işini monoton olarak görenlerin sayısının 102 (%69,4) ve monoton değil olarak görenlerin sayısının 45 (%30,6) olduğu hesaplanmıştır.

Araştırma hipotezini test etmek için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 4'te yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre işin niteliği (monoton olup olmama durumu) ile sinizm arasında istatistik açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı ( $R^2 = 0,039$ ;  $p = 0,124$ ) belirlenmiştir.

Tablo 4: İşin Niteliği ile Sinizm İlişkisi Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: İşin niteliği			
	B	t	P (Sig.)
(Sabit)	1,518	10,187	0,000
Kuşku	0,049	0,96	0,338
Öfke	-0,059	-1,399	0,164
Yakınma	-0,07	-1,702	0,091

$$R^2 = 0,039; p = 0,124$$

Bu sonuca göre sıfır hipotez reddedilmemiştir. Diğer bir ifade ile araştırmada ileri sürülen "İşletmelerde monotonluk sinizmi pozitif yönde etkiler" ( $H^1$ ) hipotezi desteklenmemiştir.

#### 5. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada monotonluk ile sinizm arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Mevcut veri ile yapılan analizlerde monotonluk ile sinizm arasında istatistik açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç, eldeki mevcut veriye dayalı olarak monotonluk ile sinizm arasında bir ilişki kurulamayacağını ortaya koymuştur.

Genellikle iş ahlakı güçlü olan iş görenler çok çalışmaya ve örgütlerine daha fazla katkı yapmaya eğilimlidirler. Ayrıca bu tür iş görenler birbirlerine saygı ve itibar gösterme beklentisi içeresindedirler. Ancak örgüt tarafından gayretli, fedakâr özetle yüksek iş ahlakına sahip iş görenlerin beklentilerini karşılanmaz ise yaşanan hayal kırıklığı ve hüsrana neticesinde sinizm meydana gelmektedir. Dolayısıyla sinizm bir bakıma çalışanların tükenme aşamasına geldiklerinin göstergesidir (Gül ve Ağıröz, 2011).

Diğer taraftan monotonluk çalışanlarda yorgunluk, can sıkıntısı, yabancılaşma, işe devamsızlık, endişe ve kaygı ve bıkkınlık gibi sonuçlara yol açabilmekte ve bunun sonucunda performans düşüklüğü ve iş doyumunda azalma gibi hem örgüte hem de çalışana birçok olumsuz sonuçlar getirmektedir (Bilgiç, 2008; Topçu, 1992). Araştırmalar işin monoton olmasının, uzun çalışma saatleri ve iş yükünden daha fazla strese neden olduğunu ortaya koymuştur (Yamuç ve Türker,



2015). Monoton işte çalışmanın, stres seviyesini ve sağlık durumunu olumsuz etkilediği ve işten ayrılma veya emekli olma oranını artırdığı belirlenmiştir. Diğer taraftan az iş yükünün var olduğu durumların veya stressiz iş ortamlarının da benzer şekilde monotonluğa neden olabildiği vurgulanmıştır (Emhan ve Çayır, 2010; Norfolk, 1989).

Çalışanlarda sinik davranışları azaltmak veya ortadan kaldırmak için yöneticilerin ilişki yönelimli çalışan davranışlarını ödüllendirmesi, çalışanlara danışmanlık yapması, örgüt içerisinde adaletli ve sürekli bir disiplin sistemi oluşturması, örgüt içerisindeki rekabeti yönetmesi, çalışanları değişiklikler hakkında bilgilendirmesi, zaman verimliliğini artırması, empati yapması, güvenilirliği artırması, geçmişten dersler çıkarması, çalışanların bakış açısından değişikliği görmesi, çalışanlara yeni fırsatlar sunması önerilmektedir (Özler vd., 2010).

Bu araştırmanın sonucu monotonluğa neden olan unsurların doğrudan çalışanların sinik davranışlar göstermelerine neden olacağı sonucunun çıkarılmaması gerektiğini önermiştir. Monotonluğa sebep olan unsurlar kendi çerçevesi içinden ele alınıp yöneticilerin monotonluğa giderici tedbirler alması gerekmektedir. Benzer şekilde sinik davranışları ortaya çıkaran unsurların da kendi çerçevesi içerisinde ele alınıp değerlendirilmeli ve yöneticilerin buna göre tedbirler alması gerekmektedir.

Araştırma Konya ili ve sanayi sektörü ile sınırlıdır. Dolayısıyla bu alanda ileride yapılacak araştırmalar kıyaslamalar yapabilmek için farklı illerde ve farklı sektörlerde geniş katılımlarla yapılabilir.

#### Kaynakça

- Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12-27.
- Bilgiç, R. (2008). İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-77.
- Cabon, P. (1992). *Maintien de la Vigilance et Gestion du Smmeil dans les Systèmes Atomatisés*. (Doktora Tezi). Université René Descartes, Paris, France.
- Davies, D. R. ve Parasuraman, R. (1982). *The Psychology of Vigilance*. Academic Press, New York.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Emhan, A. ve Çayır, C. (2010). Girişimcilerin Stres İle Başedebilmesinde Tinsel Değerlerin Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 101-120.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (15 ed.). Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Gödelek, E. ve Çiçek, U. (2005). İş Doyumu Monotonluk Otonomi ve Kazaya Yatkınlık. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 21, 37-43.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27-47.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe – Yönetim – Analiz*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Hair, J. J., Joseph, F., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (1998). *Multivariate Data Analysis With Readings* (4 ed.). Macmillan London.

- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Lorinkova, N. M. ve Perry, S. J. (2017). When is empowerment effective? The role of leader-leader exchange in empowering leadership, cynicism, and time theft. *Journal of Management*, 43(5), 1631-1654.
- McBain, W. (1970). Arousal, monotony, and accidents in line driving. *Appl. Psychol.*, 55, 509-519.
- Norfolk, D. (1989). *İş Hayatında Stres*. Form Yayınları, İstanbul.
- Örücü, E. (2003). Otel İşletmelerinde Monotonluk Sorunu ve Alınabilecek Önlemler. *Mevzuat Dergisi* 6(70), Erişim Adresi (03.09.2018): <https://www.mevzuatdergisi.com>.
- Özler, D., Atalay, C. ve Şahin, M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? . *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Polat, S. A. ve Polat, S. (2016). Turizm Perspektifinden Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Analizi: Günlük Yasamdan Turistik Yasama Yabancılaşma Döngüsü. *Sosyoekonomi*, 24(28), 235-253.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P. ve Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Topçu, T. (1992). *İşletmelerde Kullanılan Bilgisayar Teknolojisinin Yarattığı Monotonluk ve Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Bir Saha Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Üstün, B. ve Karagül, S. (2015). Hastanelerde Monotonluk Sorunu ve Alınabilecek Önlemler. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(2), 60-72.
- Wertheim, A. H. (1991). Highway Hypnosis: A Theoretical Analysis. In A. G. Gale, I. D. Brown, C. M. Haslegrave, I. Moorhead & S. Taylor (Eds.), *Vision in Vehicle* (pp. 467-472). Amsterdam: Elsevier Science Publishers (North Holland).
- Yamuç, V. A. ve Türker, D. (2015). Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 389-423.
- Yüksel, H. (2014). Yabancılaşma Kavramı Paralelinde Emeğin Yabancılaşması ve Sonuçları. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 159-188.
- Yüksel, N. (1991). *Ruhsal Açından İşçi-İşveren İlişkileri, Kazalar ve Üretkenlik*. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Ankara.

---

## THE EFFECT OF MONOTONY ON CYNICISM IN ORGANIZATIONS

---

### *Extended Abstract*

**Aim:** Individuals may experience a sense of monotony due to their duties or because of their psychological and physiological status. The psychological response to monotony results in distress and loss of interest.

Organizational cynicism is an attitude composed of cognitive, emotional and behavioral tendencies. The cynics believe that people can only pursue their own interests, and accept everyone as self-interest. Cynicism is the concept that aims to explain this attitude. The cynics are skeptical towards employees and managers of their organization.

In the literature, there was no study encountered investigating the relationship between monotony and cynicism. The aim of this empirical research was to determine the impact of monotony on the cynic behaviors of employees. This research believed to contribute practice and theory.

**Method:** This is an empirical research. A survey was conducted to collect data. In the research, scales, that validity and reliability were provided, used. Data was analyzed with 147 valid responses collected from simple randomly selected employees working in industrial enterprises. Descriptive statistics, explanatory factor analysis and multi-linear regression technique were executed to test the proposed hypothesis.

**Findings:** Explanatory factor analysis was performed for the measure of cynicism. Explanatory factor analysis generated three dimensions with eigenvalues  $> 1$ . These dimensions named as anger, doubt and complaints. Type of work was classified as monotonous and non-monotonous jobs. Then a multi-linear regression analysis was conducted. Results of the data analysis revealed that there is no significant direct relationship between monotony and cynicism ( $R^2 = 0,039$ ;  $p = 0,124$ ).

**Conclusion:** The result of this study suggested that the factors causing monotony should not expected to lead directly to the employees' cynical behaviors. The elements that cause monotony should be taken into consideration from within their own framework. Similarly, the elements that reveal cynic behaviors should be considered and evaluated within the frame-work of their own environment, too. Thus, managers should treat each situation separately.

Managers can take a series of measures to reduce or eliminate cynic behaviors in employees. Managers can reward relationship-oriented employee behaviors, provide consultancy to employees, create a fair and disciplinary system within the organization, manage competition within the organization, inform employees about the changes, increase time efficiency, empathize employees, increase reliability, draw lessons from the past, see the change from the point of view of employees, and offer new opportunities to employees.

