

# Türkiye ve Almanya’da Yaşayan Türk İşçilerin Sinizm Düzeyi Üzerine Bir Araştırma

Erhan USLU \*

## ÖZ

*Bu araştırmada, Türkiye ve Almanya’da yaşayan iş görenlerin sinizm ve işyerinde sinizm düzeyleri araştırılmıştır. Araştırmanın amaçlarından birisi: farklı ekonomik ve sosyal yapılara sahip bu ülkelerde çalışan iş görenlerin sinizm açısından benzerlik ve farklılıklarını tespit etmektir. Diğer amaç, sinizm ile işyerinde sinizm arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Araştırmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonunda sinizm ile işyerinde sinizmin birbirinden bağımsız olduğu, bu iki değişken arasında anlamlı korelasyon bulunmadığı tespit edilmiştir. İlaveten, sinizm ifadelerine verilen cevapların ortalaması, işyerinde sinizm ifadelerine verilen cevapların ortalamasından yüksek çıkmıştır. Yani katılımcıların toplumla ilgili güvensizlik ve karamsarlığı işyeriyle ilgili güvensizlik ve karamsarlığından yüksek çıkmıştır. Araştırmanın bir başka sonucu, Türkiye ve Almanya’da yaşayan Türk işçiler arasında sinizm ve işyerinde sinizm bakımlarından anlamlı bir fark bulunmadığıdır. Araştırmada ulaşılan bir diğer sonuca göre, sinizm bakımından demografik özellik grupları (cinsiyet, medeni durum, yaş, tecrübe, haftalık çalışma saati) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Öte yanda, işyerinde sinizm düzeyleri yaş, tecrübe ve medeni durum gruplarına göre farklılaşmaktadır. Daha ileri yaşta ve daha fazla iş tecrübesine sahip iş görenlerin işyerinde sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. İlaveten, evlilerin işyerinde sinizm düzeyi bekarlardan yüksek çıkmıştır ve bu durum yine yaşa bağlı olarak değerlendirilmelidir. Çünkü katılımcılar arasında bekarların yaş ortalaması evlilere oranla düşüktür. Sonuçta, yaş ve tecrübeye göre sinizm düzeyinin artış göstermemiş olmasına rağmen işyerinde sinizm düzeyinin arttığı görülmüştür. Bu bulgu dikkate alındığında, işyerinde sinizmin daha ileri yaşta ve daha fazla tecrübeye sahip iş görenlerde daha yüksek olması bireylerin özelliklerinden değil işyerinin tutumlarından kaynaklanan bir sonuç olarak görülmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Sinizm, işyerinde sinizm, iş gören sinizmi, örgütsel sinizm.  
**JEL Sınıflandırması:** M10

## A Study on Cynicism Level of Turkish Employees Living In Germany and Turkey

### ABSTRACT

*This study investigates cynicism levels of employees living in Turkey and Germany as well as their levels of cynicism at work (CaW). The first purpose of the study is to explore any differences or similarities in cynicism levels of employees working in these countries with different economic and social structures. The second purpose is to investigate the correlation between cynicism and CaW. The study features screening method. The findings show that there is no correlation between cynicism and CaW. In addition, employees' cynicism level is found to be higher than their level of CaW. In other words, participants' distrust and pessimism about society is higher than their distrust and pessimism about their workplace. The findings also reveal that employees living in Turkey and Germany don't markedly differ in terms of cynicism and CaW. According to another finding, there are no differences in cynicism levels based on demographic variables, including gender, marital*

\* Öğr.Gör. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sivrihisar MYO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, dr.erhanuslu@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4449-5282

(Makale Gönderim Tarihi: 31.01.2024 / Yayına Kabul Tarihi:25.04.2024)

Doi Number: 10.18657/yonveek.1429405

Makale Türü: Araştırma Makalesi

*status, age, experience, or weekly working hours. However, CaW levels differ according to age, experience, and marital status. The older and more experienced employees display higher level of CaW. The CaW levels of the married is higher than those of the single, which should be considered against participants' relative age. That is because single participants' mean age is lower than that of married participants. Overall, we find that while cynicism at work increases with age and work experience, cynicism is stable. This finding provides evidence that higher levels of cynicism at work due to age and experience is a consequence of organizational policies rather than individual factors.*

**Key Words:** *Cynicism, cynicism at work, employee cynicism, organizational cynicism.*

**JEL Classification:** *M10*

## **GİRİŞ**

Oxford İngilizce Sözlük sinizm kavramını “insanların samimi ve iyi niyetli olduğuna inanmama eğilimi” olarak tanımlamaktadır (Dean, Brandes & Dharwadkar 1998: 341). Andersson (1996) sinizmi tanımlarken bir kişiye, topluma ya da örgüte karşı güvensizlik, umutsuzluk ve küçümseme tutumlarından bahsetmiştir. Wanous, Reichers & Austin (1994), örgütlerdeki değişim çabalarının çoğunun sonuçsuz kalmasının bireyleri sinik hale getirdiğini ifade etmiştir. Örgütsel değişimleri gerçekleştirmekle görevli kişilerin yetersizliğinden kaynaklanan başarısızlıklar örgüt üyelerinde karamsarlığa neden olmakta ve yeniden hayal kırıklığı yaşamak istemeyen bireyler bu duruma karşı bir tepki geliştirmektedirler (Wanous vd., 1994: 269). İşyerinde sinizm tecrübeler sonucunda ortaya çıkan (Scott & Zweig, 2008: 97), işyerinin eylemlerine karşı bir eleştirel değerlendirme tutumu (Cole, Bruch & Vogel 2006: 463) ve yönetime inanmama tutumudur (Stanley, Meyer & Topolnytsky, 2005: 436).

Yapılmış olan bu tanımlar sinizm kavramını, bireylerin sonradan üzülmemek için kötümser tavır sergileme ve artık olumlu beklenti içine girmeme tutumuna dayandırmaktadır. Bu tutum, bireyin zihninde zamanla oluşan bir tepkidir. Sinizm ve iş yerinde sinizm kavramlarını aşağıdaki gibi tanımlamak mümkündür. Sinizm, bireylerin yaşadıkları hayal kırıklıklarının sonucunda, tekrar üzülmemek için bir tepki olarak geliştirdikleri güvensizlik, kötümserlik, umutsuzluk ve boş vermişlik halidir. İş yerinde sinizm, çalışanların işyerindeki tecrübelerinin sonunda ortaya çıkan, işyerine karşı güvensizlik, kötümserlik, umutsuzluk ve boş vermişlik halidir.

Sinizm, bireylerin toplumda ve işyerinde sergiledikleri tutum ve davranışlar üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. İşyerinde sinizm kavramı iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı gibi önemli örgütsel değişkenlerle arasındaki ilişki nedeniyle yönetim bilimi açısından bir önem taşımaktadır. İnsan kaynaklarının verimliliği üzerinde belirleyici bir faktör olarak karşımıza çıkan işyerinde sinizm, çevresel ve kişisel unsurların etkisi altında ortaya çıkmaktadır. Toplumun sosyoekonomik yapısı, örgüt kültürü ve bireylerin kişilik özellikleri sinizm düzeyinin belirleyicileri konumundadır. Literatürde sinizm kavramından ayrı bir kavram olarak örgütsel sinizm ya da iş gören sinizmi kavramları üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu çalışmamızda, sinizm ile işyerinde sinizm kavramları arasındaki ilişki değerlendirilerek bu iki kavramın birbirlerinden farklı oldukları özellikle ifade edilmektedir. Bu çalışmanın odaklandığı diğer bir konu

ise farklı sosyoekonomik yapıları olan iki ülkede yaşayan, buna karşın aynı milliyete mensup iş görenlerin sinizm düzeylerinin karşılaştırılmasıdır. Bu sayede, toplumun sosyoekonomik yapısının sinizm üzerindeki belirleyiciliği test edilmektedir.

Sinizme neden olan unsurlar ve sinizmin sonuçları üzerine çok sayıda araştırma yapılmıştır. Wanous vd. (1994) sinizm ile –örgütsel bağlılık, iş tatmini ve negatif duygulara sahip olmak- arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Söz konusu araştırmanın sonucunda sinizm ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki; sinizm ile negatif duygulara sahip olmak arasında ise pozitif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir (Wanous vd., 1994: 271). Yazarlar, daha sonraki çalışmalarında (Wanous, Reichers & Austin, 2000) örgütsel değişim sinizmi ile kararlara katılım düzeyi arasında negatif korelasyon bulmuşlardır.

Brandes (1997) örgütsel sinizme yol açan etkenler olarak adaletsizlik, örgüt tarafından desteklenmemek, üst yönetime güvensizlik gibi unsurları işaret etmiş, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif korelasyon bulmuştur. Eaton (2000) iş gören sinizmi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, yetki devri ve iyimserlik arasında negatif yönlü ilişki bulmuştur (Eaton, 2000: 41-44).

Cole vd. (2006) iş gören sinizminin göstergeleri olarak üstlerin desteğini algılamak ve psikolojik dayanıklılık etkenlerini araştırmışlar, duyguların sinizm üzerindeki etkilerine dikkat çekmek istemişlerdir. İş gören sinizmi ile hem üstlerin desteğini algılamak hem de psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit eden araştırmacılar, daha pozitif duygulara sahip olan bireylerin daha az sinik olduğunu, daha negatif duygulara sahip bireylerin ise daha çok sinik olduğunu gösteren bulgularını aktarmışlardır (Cole vd., 2006: 475). Benzer bulgulara ulaştığını belirten Zweig (2008), durumları olumlu yönde değerlendirme eğilimi sergileyen bireylerde daha az sinizm görüldüğünü, genelde olumsuz değerlendirmeler yapan bireylerde ise daha fazla sinizm görüldüğünü ifade etmiştir. İlaveten, kurumlarıyla ilgili olarak sinik tutum ifade eden bireylerin iş tatmini düzeylerinin de daha düşük olduğu raporlanmıştır (Zweig, 2008: 108).

Örgütlerde sinizme yol açan faktörler üzerine bir araştırma yapan James (2005) adaletsizlik, örgüt tarafından desteklenmemek ve örgüt politikaları gibi unsurları örgütsel sinizmin önemli belirleyicileri olarak bulmuş ve bireylerin kendi algılarının da sinizm üzerinde etkili olduğunu öne sürmüştür. Örgüt tarafından desteklendiğini algılayan bireylerde daha düşük düzeyde sinizm görülürken, örgüt tarafından desteklenmediğini algılayan bireylerde yüksek düzeyde sinizm görülmüştür (James, 2005: 71). Bireylerin sinizm tutumları üzerinde liderlerin rolünü araştıran Rubin, Dierdorff, Bommer & Baldwin (2009) liderlerin sinizm konusunda ne ekerse onu biçtiğini, yani sinizm tutumu sergileyen liderlerin izleyicilerinin de sinik tutum sergilediğini bulmuşlardır. Olumlu yönde değişimlerin gerçekleşmesinin mümkün olduğuna inanan liderlerin daha yüksek performans sonuçlarına ulaşabildiğini ve izleyicilerinin tutumları üzerinde pozitif etki yaratabildiğini, yüksek düzeyde sinizm tutumu içindeki liderlerin ise başarısız olduğunu ve izleyicileri üzerinde de negatif etki

yarattıklarını ifade etmişlerdir (Rubin vd., 2009: 686). İzleyicilerin örgütsel sinizm düzeyi üzerinde liderin etkisinden bahseden başka bir araştırma ise Bernerth, Armenakis, Field & Walker (2007) tarafından yapılmıştır. Söz konusu araştırmanın bulgularına göre, örgütsel adaleti geliştiremeyen liderlerin izleyicilerinde kızgınlık, hayal kırıklığı ve sinizm görülmektedir (Bernerth vd., 2007: 323). Örgütsel sinizm ile algılanan örgütsel adaletsizlik ilişkisini araştıran bir çalışma yapan FitzGerald (2002), örgütsel adaletsizlik algısının iş gören sinizmi için önemli bir gösterge olduğunu ve arada anlamlı bir korelasyon bulunduğunu rapor etmiştir.

Kim, Bateman, Gilbreath & Andersson (2009) iş gören sinizmi ile -iş performansını, örgütsel bağlılık, üst yönetime güvensizlik ve üst yönetimin liyakatsiz olduğuna inanmak- arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Yazarların elde ettikleri bulgulara göre duygusal sinizm ile hem performans hem de örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki vardır. İlave olarak, duygusal sinizm ile üst yönetime güvensizlik ve üst yönetimin liyakatsiz olduğuna inanmak arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır (Kim vd., 2009: 1451).

Sinizm ile ilgili olarak yapılan araştırmalar sadece nedenler ve sonuçlara odaklanmakla kalmamıştır. Lepore (1995), bireylerin sinizm tutumları ile tansiyon ve stres düzeyleri arasındaki ilişkileri konu edinen bir araştırma yapmıştır. Hem yüksek hem de düşük sinizm tutumları sergileyen katılımcıların bir kısmına yoğun stres anında sosyal destek konuşmaları yapılmış, tüm katılımcıların stres seviyeleri ve tansiyonları ölçülmüştür. Yoğun stres anında yapılan sosyal destek konuşmalarının, yüksek sinizm tutumu gösteren katılımcıların stres seviyeleri ve tansiyonlarına herhangi bir faydasının olmadığı görülmüştür. Buna karşın bu destek konuşmaları, düşük sinizm tutumu gösteren katılımcıların stres seviyeleri ve tansiyonları üzerinde olumlu bir etki yaratmıştır (Lepore, 1995: 213). Bu sonuç değerlendirildiğinde, sinik bireylerin güvensiz, umutsuz ve karamsar olmaları, onlara yapılan telkinlerin yararlı olmasını önlemiş gibi görünmektedir.

Mirvis & Kanter (1991) en iyi şirketlerin sinizmin iş gören tutumları üzerindeki etkilerini görüp iş zenginleştirme, çalışma grupları kurma, daha iyi ödeme sistemleri geliştirme, daha insancıl örgüt kültürü oluşturma çabalarına giriştiklerini ve çalışan ihtiyaçlarına göre şirket politikalarını ve uygulamalarını değiştirmeye çalıştıklarını dile getirmişlerdir (Mirvis & Kanter, 1991: 50). Eaton (2000) örgütlerin, iş gören sinizmi üzerinde önemli rol oynadıklarını ve atacakları adımlarla sinizm düzeylerini kontrol edebileceklerini destekleyen araştırma bulgularına ulaşılmıştır (Eaton, 2000: 87). Görüldüğü üzere, sinizm ve işyerinde sinizmin yönetim açısından önemi, yapılmış olan çok sayıda araştırmanın sonuçlarıyla kanıtlanmıştır.

## **I. YÖNTEM**

Bu araştırma için Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 19.07.2023 tarih ve 2023-11 no'lu toplantısı 1 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmanın konusu iş görenlerin sinizm ve işyerinde sinizm düzeylerinin tespit edilmesi olduğu için, bu çalışmada tarama yöntemi tercih edilmiştir. Mevcut bir durumun ortaya konmasını amaç edinen araştırma yaklaşımı, tarama yöntemi olarak adlandırılmaktadır. İş görenlerin sinizm düzeyleri, işletmelerde insan kaynaklarının etkinliğini ve verimliliğini doğrudan etkileyen bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Literatürde yer alan, iş görenlerin sinizm düzeyi ile iş performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında korelasyon tespit eden araştırmalara bir önceki bölümde yer verilmişti. Diğerlerinden farklı olarak bu çalışmada, çevresel faktörlerin sinizm üzerinde etkilerinin olup olmadığının test edilmesine katkıda bulunmak amacıyla, farklı ekonomik ve sosyal yapılara sahip iki ülkede yaşayan, buna karşın aynı milliyete sahip olan iş görenlerin sinizm düzeyleri ölçülerek analiz edilmiştir. Bunun yanında, iş görenler yaş, cinsiyet, medeni durum, haftalık çalışma saati ve iş tecrübesi bakımlarından gruplara ayrılarak gruplar arasındaki sinizm düzeyi farklılıkları analiz edilmiştir. Araştırmanın odaklandığı diğer önemli bir konu ise, sinizm ve işyerinde sinizm değişkenleri arasındaki korelasyondur. Daha önceki araştırmalarda (Brandes, 1997; Eaton, 2000; FitzGerald, 2002) kanıtlandığı gibi, işyerinde sinizm ile genel sinizm arasında fark bulunduğunu ortaya koymak amacıyla bu iki değişken arasındaki korelasyon hesaplanmıştır.

#### **A. Araştırma Evreni ve Örneklem**

Araştırma evreni Türkiye ve Almanya'da yaşayan 18-65 yaş arası Türk iş görenlerdir. Örneklem seçiminde, olasılıklı örnekleme türlerinden birisi olan tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin tercih edilmesinin amacı, evrene dahil olan farklı grupların örneklem içindeki ağırlıklarının birbirlerine yakın olmasını sağlamaktır. Çalışmada iki farklı ülkede yaşayan iş görenlerden veriler toplandığı için, tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak iki ülkeden toplanan verilerin ağırlıklarının birbirine yakın olması sağlanmıştır. Örneklem, Türkiye'de Ankara ve Eskişehir illerinde, Almanya'da ise Duisburg, Düsseldorf ve Frankfurt şehirlerinde yaşayan toplam 102 Türk iş görenden oluşmaktadır. 0,10 örnekleme hatasına göre 25.000 ve üzeri evren büyüklüğü için örnek sayısının en az 96 olması gerekmektedir (Yazıcıoğlu & Erdoğan 2004).

#### **B. Veri Toplama Aracı**

Veriler, demografik özelliklere ilişkin sorular ile sinizm ve işyerinde sinizm düzeylerini belirlemek üzere ifadeler içeren Likert tipi puanlamalı soru kağıtları kullanılarak internet aracılığıyla toplanmıştır. Sinizm düzeylerini belirlemek için, kişilerin yaşadıkları topluma olan güven, insanların samimiyetine ve dürüstlüğüne olan inanç gibi konulara ilişkin ifadeler hazırlanmıştır. İşyerinde sinizm düzeylerini belirlemek için, çalışanların iş yerine duyduğu güven, iş yerinin vaatlerinin gerçekleşeceği konusunda iş gören beklentisi, iş yerinin tutumlarının samimiyetine iş görenlerin inancı gibi konulara ilişkin ifadeler hazırlanmıştır. Söz konusu ifadelerin hazırlanmasında Brandes (1997) ve Delken (2004) tarafından kullanılmış olan sinizm ve örgütsel sinizm ölçekleri incelenmiş ve bu ölçeklerden esinlenilmiştir.

Soru cetvelinde yer alan toplam 20 ifadenin 9 ifadesi işyerinde sinizm, 11 ifadesi ise sinizm düzeyi belirlemeye yöneliktir. Katılımcıların soru cetvelini ciddi bir şekilde cevaplayıp cevaplamadıklarının belirlenebilmesi amacıyla ters yönlü ifadeler de kullanılmıştır.

## **II. BULGULAR**

Araştırmada toplanan veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veri analizi kapsamında ilk önce verilerin güvenilirlik ve normallik analizlerine yer verilmiştir. Güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmış, normallik analizleri için çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Veriler ülke, yaş, cinsiyet, medeni durum, iş tecrübesi ve haftalık çalışma süresi gibi değişkenlere göre gruplara ayrılıp gruplar arası farklılıklar analiz edilmiştir. İki grup arası farklılıkların analizi için bağımsız örneklem t-testi kullanılmış; ikiden fazla grubun karşılaştırılması tek yönlü anova ve post-hoc analizi ile yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkinin tespit edilmesi için korelasyon hesaplanmıştır.

### **A. Frekanslar ve Yüzdeler**

Araştırma örneklemini oluşturan 102 katılımcının 62'si (%60,8) Türkiye, 40'ı (%39,2) Almanya'da yaşamaktadır. Erkek katılımcı sayısı 49(%48), kadın katılımcı sayısı 53(%52) olarak gerçekleşmiştir. Katılımcıların 76'sı (%74,5) evli, 26'sı(%25,5) bekarıdır. Yaş gruplarına ilişkin frekans ve yüzdeler şu şekildedir: 18-25 arası 10 (%9,8) iş gören, 26-35 yaş arası 21 (%20,6) iş gören, 36-45 yaş arası 32 (%31,4) iş gören, 46-55 yaş arası 24 (%23,5) iş gören, 56-65 yaş arası 15 (%14,7) iş gören. Haftalık çalışma saatine göre veriler şu şekildedir: haftada 30 saatten az çalışan 31 (%30,4) iş gören, haftada 30-40 saat arası çalışan 38 (%37,3) iş gören, haftada 40 saatten fazla çalışan 33 (%32,4) iş gören. Veri toplanan katılımcıların 17'si (%16,7) 3 yıldan az tecrübeli, 23'ü (%22,5) 3-10 yıl arası tecrübeli, 24'ü (%23,5) 10-20 yıl arası tecrübeli, 38'i (%37,3) 20 yıldan fazla tecrübelidir.

### **B. Güvenilirlik Analizleri**

Araştırmada kullanılan sinizm ve işyerinde sinizm anketlerinin güvenilirlik analizleri Cronbach's alfa katsayısı hesaplanarak yapılmıştır. Cronbach's alfa katsayısı sinizm için 0,711; işyerinde sinizm için 0,858 olarak hesaplanmıştır. Her iki katsayı da güvenilirlik düzeyinin iyi olduğunu göstermektedir.

### **C. Normallik Analizleri**

Verilerin normal dağılıma sahip olup olmadıklarını görmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri hesaplanmıştır. Sinizm için çarpıklık değeri ,283; basıklık değeri -,185; işyerinde sinizm için çarpıklık değeri ,225; basıklık değeri -,305 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, parametrik testler olan bağımsız örneklem T-testi, Anova ve Pearson Korelasyon analizi uygulanabilmesi için gerekli olan normal dağılımın sağlandığını göstermektedir.

### **D. Değişkenler Arası İlişkilerin Analizleri**

Sinizm ve işyerinde sinizm düzeyleri bakımlarından ülkelerin karşılaştırıldığı bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre iki ülkeden toplanan

veriler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Sinizm için sig 2-tailed=,239 ( $>0,05$ ); işyerinde sinizm için sig 2-tailed=,860 ( $>0,05$ ) olarak hesaplanmıştır. Türkiye’de yaşayan katılımcıların sinizm düzeyi ortalaması 4,2595 olurken, Almanya’da yaşayan katılımcıların sinizm düzeyi 4,0295 ortalama ile Türkiye’de yaşayanlara yakın bir değer çıkmıştır. İşyerinde sinizm düzeyi ortalamaları ise Türkiye’de yaşayanlar için 3,2473 olurken, Almanya’da yaşayanlar için yine Türkiye’de yaşayanlara yakın olarak 3,2972 çıkmıştır.

Sinizm ve işyerinde sinizm düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırıldığı bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre cinsiyet grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Sinizm için sig 2-tailed = ,256 ( $>0,05$ ); işyerinde sinizm için sig 2-tailed = ,165 ( $>0,05$ ) olarak hesaplanmıştır. Sinizm düzeyi bakımından erkeklerin ortalaması 4,2820, kadınların ortalaması ise buna yakın olarak 4,0652 çıkmıştır. İşyerinde sinizm bakımından erkeklerin ortalaması 3,0680, kadınların ortalaması ise yine erkeklerin ortalamasına yakın olarak 3,4507 çıkmıştır.

Medeni durum gruplarının karşılaştırıldığı bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, sinizm bakımından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamakta (sig 2-tailed= ,130 $>0,05$ ), buna karşın işyerinde sinizm bakımından medeni durum grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (sig 2-tailed= ,048 $<0,05$ ). Evlilerin işyerinde sinizm düzeyi ortalaması (3,4254), bekarların işyerinde sinizm düzeyi ortalamasından (2,8034) anlamlı biçimde yüksek çıkmıştır.

Yaş gruplarının karşılaştırıldığı anova analizi sonuçlarına göre yaş grupları arasında sinizm düzeyi bakımından anlamlı bir fark bulunmamış (sig.= ,225 $>0,05$ ); buna karşın işyerinde sinizm düzeyi bakımından yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (sig.= ,012 $<0,05$ ). İşyerinde sinizm düzeyi bakımından yaş grupları arasında tespit edilen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren post-hoc analizi sonuçlarına göre 18-25 yaş arası katılımcılar ile 56-65 yaş arası katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (Tablo 1). 18-25 yaş arası katılımcıların işyerinde sinizm düzeyi ortalaması(2,2778), 56-65 yaş arası katılımcıların işyerinde sinizm düzeyi ortalamasından(4,0444) anlamlı biçimde düşüktür (Tablo 2).

**Tablo 1.** Yaş-İşyerinde Sinizm Post-Hoc Analizi

	Yaş	Yaş	Ortalama Farkı	Sig.
İŞYERİNDE SİNİZM	18-25	26-35	-,70635	,749
		36-45	-,86111	,525
		46-55	-1,33333	,138
		56-65	-1,76667*	<b>,037</b>
	26-35	18-25	,70635	,749
		36-45	-,15476	,996
		46-55	-,62698	,644
		56-65	-1,06032	,239
	36-45	18-25	,86111	,525
		26-35	,15476	,996
		46-55	-,47222	,783
		56-65	-,90556	,319
	46-55	18-25	1,33333	,138

	26-35	,62698	,644
	36-45	,47222	,783
	56-65	-,43333	,911
56-65	18-25	1,76667*	<b>,037</b>
	26-35	1,06032	,239
	36-45	,90556	,319
	46-55	,43333	,911

**Tablo 2.** Yaşa Göre İşyerinde Sinizm Ortalamaları

		N	Ortalama
İŞYERİNDE SİNİZM	18-25	10	2,2778
	26-35	21	2,9841
	36-45	32	3,1389
	46-55	24	3,6111
	56-65	15	4,0444
	Toplam	102	3,2669

Tecrübe gruplarının karşılaştırıldığı anova analizi sonuçlarına göre sinizm bakımından tecrübe grupları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamış (sig.= ,355>0,05); buna karşın işyerinde sinizm düzeyleri bakımından tecrübe grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (sig.= ,024<0,05).

İşyerinde sinizm düzeyi bakımından tecrübe grupları arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren post-hoc analizine göre 3-10 yıl arası tecrübesi olan katılımcılar ile 20 yıldan fazla tecrübesi olan katılımcılar arasında anlamlı bir fark vardır (Tablo 3). 3-10 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların işyerinde sinizm ortalaması (2,7923), 20 yıldan fazla tecrübesi olan katılımcıların işyerinde sinizm ortalamasından(3,7942) anlamlı ölçüde düşüktür(Tablo 4).

**Tablo 3.** Tecrübe-İşyerinde Sinizm Post-Hoc Analizi

	Tecrübe	Tecrübe	Ortalama Farkı	Sig.
İŞYERİNDE SİNİZM	3 yıldan az	3-10 yıl arası	,19466	,969
		10-20 yıl arası	-,10103	,995
		20 yıldan fazla	-,80547	,175
	3-10 yıl arası	3 yıldan az	-,19466	,969
		10-20 yıl arası	-,29569	,874
		20 yıldan fazla	-1,00013*	<b>,029</b>
	10-20 yıl arası	3 yıldan az	,10103	,995
		3-10 yıl arası	,29569	,874
		20 yıldan fazla	-,70443	,190
	20 yıldan fazla	3 yıldan az	,80547	,175
		3-10 yıl arası	1,00013*	<b>,029</b>
		10-20 yıl arası	,70443	,190

**Tablo 4.** Tecrübeye Göre İşyerinde Sinizm Ortalamaları

		N	Ortalama
İŞYERİNDE SİNİZM	3 yıldan az	17	2,9869
	3-10 yıl arası	23	2,7923
	10-20 yıl arası	24	3,0880
	20 yıldan fazla	38	3,7942
	Toplam	102	3,2669

Çalışma saati gruplarının karşılaştırıldığı anova analizi sonuçlarına göre hem sinizm (Sig.= ,196) hem de işyerinde sinizm (Sig.= ,502) düzeylerinin



haftalık çalışma saatine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Her iki değer de 0,05'den büyüktür. Sinizm ortalamaları haftada 30 saatten az çalışanlarda 4,1202; haftada 30-40 saat arası çalışanlarda 4,0024; haftada 40 saatten fazla çalışanlarda 4,4077 olarak hesaplanmıştır. İşyerinde sinizm ortalamaları ise haftada 30 saatten az çalışanlarda 3,2616; haftada 30-40 saat arası çalışanlarda 3,4503; haftada 40 saatten fazla çalışanlarda 3,0606 olarak hesaplanmıştır.

### E. Korelasyon Analizleri

Sinizm ve işyerinde sinizm değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Pearson Korelasyon analizine göre değişkenler arasında herhangi bir korelasyon bulunmamıştır (Pearson Correlation = ,191).

### F. Veri Toplama Aracına İlişkin Analizler

Veri toplama aracında yer alan toplam yirmi ifadenin ilk dokuzu işyerinde sinizme yönelik olup katılımcıların bu ifadelere verdikleri cevapların ortalamalarının 2,89 ile 3,70 arasında değiştiği görülmektedir (Tablo 5). Son onbir ifade ise sinizme yönelik olup katılımcıların bu ifadelere verdikleri cevapların ortalamalarının 3,71 ile 4,59 arasında değiştiği görülmektedir (Tablo 5). İşyerinde sinizm ifadeleri için en yüksek 3,70; sinizm ifadeleri için ise en düşük 3,71 ortalama hesaplanmış olması bu iki değişkenin 3,70 ortalama birbirinden ayrıldığını göstermektedir. Tüm katılımcılar birlikte değerlendirildiğinde sinizm düzeyi ortalamaları(4,1693) işyerinde sinizm düzeyi ortalamalarından(3,2669) daha yüksektir (Tablo 5).

**Tablo 5.** Veri Toplama Aracı İfadeleri Ortalamaları

İŞYERİNDE SİNİZM İFADELERİ		N	Ort.
İşyerim, çalışanlarla ilgili vaatlerini hiçbir zaman gerçekleştirmez.		102	3,04
İşyerimde, hak ettiğim iyileştirmeleri alacağıma inanmıyorum.		102	3,51
İşyerimdeki durumumun ileride daha iyi olacağını düşünüyorum.		102	3,70
İşyerimin sunduğu ödüllere faydalanmak için başarılı olmak işe yaramaz.		102	3,22
İşyerimde terfiler, liyakate göre değil kişisel yakınlığa göre yapılır.		102	3,25
İşyerimin insan kaynakları uygulamaları hakkaniyete uygundur.		102	3,50
İşyerim, çalışanlarına ek ödeme yapmamak için yasal boşlukları kullanır.		102	2,89
İşyerimde hakkaniyete önem verilmez.		102	3,03
İşyerim, çalışanların haklarına özen gösterir.		102	3,26
<b>İŞYERİNDE SİNİZM TOPLAMI</b>		102	3,26
SİNİZM İFADELERİ		N	Ort.
Hiç kimse karşılıksız iyilik yapmaz, birisi iyilik yapıyorsa bir beklentisi vardır.		102	4,15
İyi olduğunu düşündüğüm insanlar bile kendi çıkarları için kötülük yapabilirler.		102	4,47
İnsanlar, bir menfaati olmadan da başkalarına yardım ederler.		102	3,81
İnsanların samimi olduğuna inanmam, her arkadaşlık bir çıkar ilişkisine dayanır.		102	3,83
Herkes başkalarının arkasından konuşur çünkü tamamen dürüst bir insan yoktur.		102	3,71
Biriyle tanışınca hemen samimi olabilirim, çünkü bir zarar geleceğini düşünmem.		102	4,37
Bir şey satın alacağım zaman satıcının söylediklerine inanmam.		102	4,06
Kaliteli bir restoranda bile yiyecekler temiz hazırlanmaz.		102	3,88
İleride toplumun daha iyi insanlardan oluşacağını düşünüyorum.		102	4,56
Yeni tanıştığım insanlara karşı tedbirli olurum.		102	4,59
İnsanlar para dolu çanta bulsalar resmi yetkililere başvurmaz ve parayı kullanırlar.		102	4,43
<b>SİNİZM TOPLAMI</b>		102	4,16

### III. TARTIŞMA

Araştırmada elde edilen bulgular sinizm ve işyerinde sinizm değişkenleri arasında anlamlı bir korelasyon olmadığını göstermektedir. Genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna daha önce Eaton (2000) tarafından yapılmış olan araştırmada da ulaşılmıştır. Benzer şekilde,

FitzGerald (2002) örgütsel sinizmin genel sinizmden ayrı olarak iş görenlerin işyerindeki deneyimlerine bağlı olduğu yönünde kanıtlara ulaştığını ifade etmiştir(FitzGerald, 2002: 33). Sonuç olarak, genel sinizm iş görenlerin işyerindeki sinizminden farklıdır(Brandes, 1997: 125).

Araştırmada elde edilen diğer bir bulguya göre, Türkiye ve Almanya'da yaşayan Türk iş görenler sinizm ve işyerinde sinizm düzeyleri bakımlarından farklılaşmamaktadır. Yani, farklı ekonomik ve sosyal yapıları bulunan bu iki ülkede yaşayan Türk iş görenlerin hem sinizm hem de işyerinde sinizm düzeyleri birbirine yakın bulunmuş ve aralarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Araştırmada elde edilen demografik özelliklere ilişkin bulgular, katılımcıların sinizm düzeylerinin hiçbir demografik özellik grubu (cinsiyet, medeni durum, yaş, tecrübe ya da haftalık çalışma saati) açısından farklılaşmadığı yönündedir. Öte yanda, katılımcıların işyerinde sinizm düzeyleri yaş, tecrübe ve medeni durum gruplarına göre farklılaşmaktadır. İşyerinde sinizm düzeyinin daha ileri yaşta veya daha fazla iş tecrübesine sahip olan iş görenlerde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. İlaveten, evlilerin işyerinde sinizm düzeyi bekarlardan yüksek çıkmıştır ve bu bulgu da yine yaşa bağlı olarak değerlendirilmelidir. Çünkü katılımcılar arasında bekarların yaş ortalaması evlilere oranla daha düşüktür. Bu durumda, evlilerin işyerinde sinizm düzeyinin bekarlardan yüksek çıkmış olması, evlilerin yaşının bekarların yaşından büyük olduğu gerçeği ile açıklanabilir. Daha ileri yaştaki iş görenlerin işyerinde sinizm seviyesinin daha yüksek olduğu bulgusuyla benzer bir bulguya ulaşan Mirvis & Kanter (1991), 55 yaş ve üzerindeki çalışanlarda daha yüksek sinizm seviyesi tespit etmişler ve bu sonucun belirleyici unsurları olarak 55 yaş ve üzerindeki iş görenlerin daha düşük öğrenim düzeyine sahip olan ve daha düşük ücret alan mavi yakalılar olmasını işaret etmişlerdir.

İşyerinde sinizm düzeyi ile iş görenlerin yaşı ve iş tecrübesi arasında tespit edilen ilişki, işyerinde sinizmin tanımına uygun görünmektedir. İşyerinde sinizm, iş görenlerin iş yerindeki tecrübelerinin sonucunda zamanla ortaya çıkmaktadır. Beklentilerin karşılanmaması ve hayal kırıklığı gibi olumsuz tecrübeler iş görenlerin zamanla işyerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olmaktadır. Zaman geçtikçe hayal kırıklıklarının birikiyor olması işyerinde sinizm ile yaş ve tecrübe arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır.

İşyerinde sinizm düzeyi, diğer demografik özellik grupları olan cinsiyet ve haftalık çalışma saati gruplarına göre ise farklılaşmamaktadır. Eaton (2000) tarafından yapılmış olan araştırmada benzer bir sonuca ulaşılmış ve haftalık çalışma saati ile sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı rapor edilmiştir (Eaton 2000: 69).

## **SONUÇ**

Bu araştırmanın dikkat çekici bir sonucu, katılımcıların topluma olan güvensizlik, kötümserlik, umutsuzluk ve boş vermişlik seviyesini ifade eden sinizmin, işyerine karşı güvensizlik, kötümserlik, umutsuzluk ve boş vermişlik seviyesini ifade eden işyerinde sinizmden daha yüksek bir düzeyde tespit edilmiş olmasıdır. Sonuçta, sinizm ve işyerinde sinizmin birbirinden farklı kavramlar

olduğu kanıtlanmıştır. Bu sonuç, Eaton (2000), FitzGerald (2002) ve Brandes (1997) tarafından desteklenmektedir.

İşyerinde sizinizin daha ileri yaşta ve daha fazla tecrübeye sahip iş görenlerde daha yüksek çıkmış olması, iş görenlerin işyerine duyduğu güvenin zamanla azaldığı ve iş görenlerin zamanla işyeri hakkında daha karamsar olduğu anlamına gelmektedir. Sizinizin daha ileri yaştaki iş görenlerde daha yüksek düzeyde tespit edilmiş olması, Mirvis & Kanter (1991) tarafından da ulaşılan bir sonuçtur. Mirvis & Kanter (1991), ileri yaştaki iş görenlerin sizinizm düzeyinin yüksek olmasını onların ücretlerinin düşüklüğüne bağlamışlardır. Bizim temel aldığımız tanıma göre işyerinde sizinizm, olumsuz tecrübeler ve yaşanan hayal kırıklıkları sonucunda zamanla ortaya çıkan bir tutumdur ve işyerine bağlı hayal kırıklıkları zamanla birikerek işyerinde sizinizm düzeyini artırmaktadır.

İşyerinde sizinizm ile iş tatmini, performans ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunduğu hesaba katılırsa, yönetimin işyerinde sizinizmi azaltıcı önlemler alması işletmenin verimliliğine olumlu katkı sağlayacaktır. İş görenlerin güvenini kazanmaya çalışmak, adil örgüt politikaları geliştirmek, iş görenleri desteklemek gibi uygulamalar sürdürülebilir verimlilik ve yüksek performans sonuçlarına ulaşmak isteyen işletmelerin alması gereken önlemler arasında sayılabilir. Zaman geçtikçe işyerinde sizinizm düzeyinin artıyor olması, örgüt politikaları ve örgüt kültürünün birtakım sorunlarına işaret etmektedir. Sizinizm düzeyi yaşa ve tecrübeye göre farklılaşmazken işyerinde sizinizm düzeyinin farklılaşıyor olması iş görenlerin özelliklerine değil işyerinin tutumlarına bağlanabilecek bir sonuç gibi görünmektedir. Bu sonucu desteklemek amacıyla daha geniş zaman dilimine yayılan gelecek çalışmalar yapılabilir.

### **Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı**

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

### **Yazarların Makaleye Katkı Oranları**

Makalenin tamamı Öğr.Gör. Dr. Erhan USLU tarafından kaleme alınmıştır.

### **Çıkar Beyanı**

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

### **KAYNAKÇA**

- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- 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.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. (Doctoral dissertation, University of Cincinnati).
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 463-484.
- Dean, J.W., Brandes, P., Dharwadkar, R.(1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

- Delken, M. (2004). *Organizational cynicism: A study among call centers*. (Unpublished master thesis, University of Maastricht.)
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. (Master thesis, York University.)
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style*. (Doctoral dissertation, University of Cincinnati.)
- James, M.S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. (Doctoral dissertation of The Florida State University.)
- Kim, T. Y., Bateman, T. S., Gilbreath, B., & Andersson, L. M. (2009). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model. *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.
- Lepore, S. J. (1995). Cynicism, social support, and cardiovascular reactivity. *Health Psychology*, 14(3), 210-216.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Rubin, R. S., Dierdorff, E. C., Bommer, W. H., & Baldwin, T. T. (2009). Do leaders reap what they sow? Leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 680-688.
- Scott, K.A., Zweig, D. (2008). Dispositional predictors of organizational cynicism. In *ASAC*, 29(5), 95-113.
- Stanley, D.J., Meyer, J.P., Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: An initial study. In *Academy of Management Proceedings 1994*(1), 269-273.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık.

## SUMMARY

The concept of cynicism is based on the attitude that individuals exhibit a pessimistic attitude in order to avoid being upset again and no longer have positive expectations. This attitude is a reaction that individuals develop over time. It is possible to define the concepts of cynicism and cynicism at work as follows: Cynicism is an attitude of distrust, pessimism, hopelessness and indifference that individuals develop as a result of their disappointments and as a reaction to avoid feeling upset again. Cynicism at work is an attitude of distrust, pessimism, hopelessness and indifference towards the workplace that emerges as a result of employees' experiences at workplace.

Cynicism has a direct impact on the attitudes and behaviors that individuals display in society and in their workplace. The concept of cynicism at work has an importance for management due to its relationship with important organizational variables such as job satisfaction, organizational commitment and job performance. Cynicism at work, which is a determinant of the efficiency of human resource, emerges depending on environmental and individual factors. The socioeconomic structure of the society, organizational culture and personal characteristics of individuals are the determinants of the level of cynicism. It is seen that organizational cynicism is emphasized in the literature as different from general cynicism. In this study, the relationship between cynicism and cynicism at

work is evaluated and it is specifically stated that these two concepts are different from each other. Another topic this study focuses on is the comparison of the cynicism levels of employees of the same nationality living in two countries with different socioeconomic structures. In this way, the determining factor of the socioeconomic structure of the society on cynicism is tested.

In this research the levels of cynicism and cynicism at work (CaW) of employees living in Turkey and Germany is searched. A purpose of the research is to determine the cynicism differences of employees working in these countries which have different economical and social structures. Second purpose of the research is to determine the correlation between cynicism and CaW. Finally, demographic characteristic groups were compared in terms of cynicism and CaW. Scanning method was used in this experimental research.

As a result of the research, there is no correlation between cynicism and CaW. In addition, the level of cynicism was measured higher than the level of cynicism at work. In other words, the participants' distrust and pessimism about society were higher than their distrust and pessimism about their workplace. Another finding of the research is that, employees living in Turkey and Germany don't differ in case of never cynicism nor CaW. Other results obtained in the research: Cynicism levels do not differ according to demographic groups. In other words, gender, marital status, age, experience or weekly working hours do not make any difference on cynicism. On the other side, levels of CaW differ according to age, experience and marital status. It has been observed that older and more experienced employees have higher level of CaW. The fact that the CaW levels of married people is higher than that of single people also depends on age. Because single participants' age mean is lower than that of married participants. According to these results; while the cynicism at work increases due to age or work experience, cynicism does not increase.

A remarkable result of this research is that cynicism, which expresses the level of distrust, pessimism, hopelessness and indifference towards the society, was higher than cynicism at work, which expresses the level of distrust, pessimism, hopelessness and indifference towards the workplace. The fact that CaW increases with age and experience means that employees' trust in the workplace decreases due to age and work experience and employees become more pessimistic about the workplace over time.

Considering the negative relationship between CaW and job satisfaction, performance and organizational commitment, management's efforts to reduce CaW will contribute positively to the efficiency of human resources. The increase in the level of CaW over time points to some problems as organizational policies and organizational culture. While the CaW increases over time, cynicism doesn't increase. This result shows that, increasing of the cynicism at work due to age or experience is a consequence of organizational policies rather than individual features. Future studies spanning a wider time period can be conducted to support this result.