



Bingöl Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Bingol University
Journal of Economics and Administrative Sciences

Cilt/Volume: 8, Sayı/Issue: 2
Yıl/Year: 2024, s. 77-92
DOI: 10.33399/biibfad.1482981
ISSN: 2651-3234/E-ISSN: 2651-3307
Bingöl/Türkiye



Makale Bilgisi / Article Info
Geliş/Received: 13/03/2024 Kabul/ Accepted: 29/08/2024
Makale Türü: Araştırma Makalesi

Örgütsel Sinizme Öncül Olarak Yeni Bir Kavram: Örgütsel Entropi*

A New Concept as an Antecedent to Organizational Cynicism: Organizational Entropy

Mücahit AKÇELİK**
Ahmet MUMCU***

Öz

Bu çalışmanın amacı örgütsel entropinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini tespit etmektir. Çalışmanın örneklemini, Malatya'da tekstil ve konfeksiyon sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde yer alan toplam 300 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma, ilişkisel bir model kullanılarak örgütsel entropi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi analiz etmektedir. Araştırma sonucu elde edilen verilerin analizi, SPSS 25.0 ve AMOS 18.0 paket programları kullanılarak yapılmıştır. Araştırma hipotezlerinin testinde yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Bu çalışmada, çalışanların sinizm algılarını belirlemek üzere Brandes, Dharwadker ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Çalışanların örgütsel entropi algılarını ölçmek için Çavuş (2021) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre ilişkisel ve süreçsel entropinin, bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm üzerinde pozitif yönde güçlü ve anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç örgütsel entropinin örgütsel sinizmin önemli bir öncülü olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları neticesinde uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Entropi, örgütsel entropi, örgütsel sinizm

JEL Kodları: D23; M10

Abstract

This study aims to investigate the effect of organizational entropy on organizational cynicism. The study sample comprises 300 employees working in businesses operating in the textile and apparel sector in Malatya. Using a relational model, the research analyzes the relationship between organizational entropy and organizational cynicism. The data collected from the study were analyzed using SPSS 25.0 and AMOS 18.0 package programs. Structural equation modeling was employed to test the research hypotheses. In this study, the scale developed by Brandes, Dharwadker, and Dean (1999) was used to determine employees' perceptions of cynicism. The scale developed by Çavuş (2021) was used to measure employees' perceptions of organizational entropy. According to the findings of the research, relational and processual entropy had substantial and significant positive effects on cognitive, emotional, and behavioral cynicism. This result reveals that organizational entropy is an important antecedent of organizational cynicism. Based on the study's findings, various suggestions have been presented for practitioners and researchers.

Keywords: Entropy, organizational entropy, organizational cynicism

JEL Codes: D23; M10

* Çalışma birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Bilim Uzmanı, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, mucahit_akcelik@hotmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-002-9170-7919>

*** Doç. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Acil Yardım ve Afet Yönetimi Bölümü, ahmet.mumcu@gop.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6610-5073>

1. GİRİŞ

İş dünyasında yaşanan hızlı değişimler, örgütlerin içsel yapısını etkileyen çeşitli karmaşık faktörleri beraberinde getirmiştir (Abraham, 2000; James, 2005). Bu değişimler, özellikle teknolojik ilerlemeler, küresel pazar rekabetinin artışı ve müşteri beklentilerindeki değişim gibi etmenlerle birlikte, iş ortamlarını giderek daha karmaşık hale getirmiştir. Örgütlerde giderek artan karmaşıklık ve dinamik iş ortamı, örgütsel entropi kavramının önemini ortaya çıkarmaktadır.

Günümüz iş dünyasında, örgütler sürekli bir değişim ve belirsizlik ortamında faaliyet göstermektedir (Jing, 2011). Hızla benimsenen yeni teknolojiler, küresel pazar rekabetinin artması ve müşteri beklentilerindeki değişim, iş ortamlarını giderek daha karmaşık hale getirmektedir. Örgütsel entropi, bir sistemdeki düzensizlik veya karmaşıklık derecesini ifade eden bir kavramdır (Martínez-Berumena vd., 2014). Gross'un (1969) ifadesiyle, örgütün amacı, örgütsel entropiyi belirler ve bireylerin kişisel amaçları ile örtüşmediğinde entropi artar (Pugh Hickson vd., 1968). Örgütsel entropi, bir örgütün düzen ve amacına olan uyumunu değerlendiren önemli bir kavramdır (Guillen, 2001; Perrot, 1998). Bu kavram, bir örgütün içsel ve dışsal faktörlerle olan etkileşimini anlamak adına hayati bir rol oynamaktadır (LaBelle ve Waldeck, 2020).

Örgütsel sinizm ise, bir çalışanın örgütünü bütünlükten yoksun, dürüst olmayan ve bencil bir yapı olarak algılamasıyla ortaya çıkan, genellikle küçümseyici, eleştirel ve aşağılayıcı bir tavır ve davranış geliştirmesine neden olan bir durumu ifade eder (Abraham, 2000; James, 2005). Bu bağlamda, özellikle örgütsel entropi ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki hem akademik literatürde hem de iş dünyasında giderek artan bir ilgi odağı haline gelmiştir (Andersson, 1996; Dean vd., 1998; Abraham, 2000; James, 2005).

Entropi kavramına neden olan tüm bu etmenler çalışanların örgütsel sinizm eğilimlerini etkileyebilir. Bu durum, çalışanların örgütlerini sadece kâr hedefleri doğrultusunda ve etik olmayan bir perspektifle algılamalarına ve bu nedenle örgüte karşı olumsuz bir tavır geliştirmelerine yol açabilir. "Kuralsızlık, Adaletsizlik, Liyakatsizlik, İletişimsizlik ve Güvensizlik" kavramlarını temelinde barındıran entropi; beraberinde otoriteye ve kurumlara karşı olumsuzluk ve güvensizliği de özünde tutan sinizme neden olduğu araştırmanın temel varsayımıdır.

Araştırma işletme literatüründe sıklıkla kullanılan ve önemli sonuçları olan entropi kavramı üzerine kurgulanmıştır. Fakat örgütsel davranış bilim dalı içerisinde yer alan ampirik araştırmalarda konunun detaylı bir şekilde ele alınmadığı tespit edilmiştir. Bu durum entropi ve entropiye neden olan faktörlerin örgütsel davranış disiplini yönüyle olası sonuçlarını anlamak açısından önemli bir eksikliklerdir. Çünkü örgütsel düzeyde entropi ve entropiyi neden olan faktörler çalışanlar üzerinde bilişsel, duygusal ve davranışsal negatif sonuçları olan önemli bir kavramdır. Bu noktadan hareketle çalışmada örgütsel davranış alanında nicel ölçüm metodları ile öncülleri ve sonuçlarının yeni test edildiği bir kavram olarak örgütsel entropinin, örgütsel sinizmin önemli bir öncülü olabileceği varsayımıyla araştırma modeli ve hipotezleri tasarlanmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi çok boyutlu ya da değişkenli araştırma modellerinde değişkenler arasındaki ilişkileri aynı düzlem üzerinde test edilmesine imkân sağlayan önemli bir istatistiksel analiz yöntemidir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Entropi

Nicholas Leonard Sadi Carnot (1824) sıcak cisimlerin zaman içinde soğumasına dair gözlemlere dayanarak termodinamiğin ikinci yasası olan entropiyi tanımlamıştır. Bu yasaya göre süreçlerin kendiliğinden evrenin entropisinde bir artışa yol açtığını belirtir (Petrucci ve Harwood, 1993:706). En temel manası ile entropi kavramı doğanın düzenli bir şekilde düzensizliğe evrildiği bir temel prensibi içermektedir.

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

Sosyal bilimlerde entropi kavramının gelişimi, Avusturyalı biyolog Bertalanffy'nin (1950, 1967) çalışmalarına dayanır ve örgütlerdeki unsurlar arasında enerji, kaynaklar, görevler, iletişim ve sorumluluklar gibi faktörlerin entropik bir süreçle aktarılmasını incelemektedir. Birçok bilim insanı entropiyi evrensel bir ilke olarak kabul ederek, ilkenin doğa olaylarını anlamada da kilit bir rol oynayacağını ifade etmişlerdir. Evrensel bir ilke olarak entropi sadece fiziksel sistemlerde değil, sosyal ve organizasyonel sistemlerde de kendine anlam bulmuştur.

“Entropi” terimi birçok farklı bağlamda farklı anlamlarla karşımıza çıkmaktadır. Sosyal bilimler açısından entropi, fizik ve kimyada kullanılan termodinamik entropiye benzetilerek tanımlanmaktadır. Entropi bir sistemin düzensizliğinin ölçüsüdür. Sıfır sıcaklıkta mükemmel, kusursuz bir kristalin entropisi sıfırdır. Mükemmel bir düzen vardır ve sıcaklığın sıfır noktasında bu düzeni bozacak hiçbir iç hareket yoktur. Örgütsel açıdan entropi diğer bir ifadeyle bir örgüt için düşük(negatif) entropi, örgütsel yapının mükemmel yakın bir şekilde işleme anlamına gelir (Chappell ve Dewey, 2014).

Sosyal sistemler, insanların belirli amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelerek oluşturduğu düzenli yapılar olarak tanımlanır. Bu yapılar, enerjiyle donatılmış karmaşık organizasyonlardır ve entropi kavramı, fiziksel, biyolojik ve sosyal sistemler arasındaki karmaşık ilişkileri ve etkileşimleri inceleyen temel bir kavramdır (Petrucci ve Harwood, 1993:706). Açık, kapalı ve izole sistem kavramları, sosyal sistemlerin çevreleriyle olan enerji ve madde alışverişini açıklar. Sosyal sistemler, çevrelerinden yeterli enerjiyi alarak düzenlerini sürdürebilirler.

Entropi kavramı yaşanan yoğun küreselleşme ve modern bilimdeki farklı bilim dallarının birbiri ile entegrasyonunun sağlanması sonucunda yönetim ve organizasyon alan yazınında kendine yer bulmuştur. Bu nedenle, bugün entropi kavramı sayesinde araştırmacılar örgütlerin yapısal dinamiklerini değişen iç ve dış çevre koşullarına göre sürekli olarak değerlendirmektedir. Bu değerlendirmelerde, örgütlere yönetim süreçlerini kullanarak iş ortamının zorluklarına rağmen verimliliklerini nasıl arttırabileceklerine yönelik çeşitli öneriler sunulmaktadır (Bondar vd., 2021).

2.2. Örgütsel Entropi

Örgütsel entropi, bir örgütün düzen ve amacına olan uyumunu değerlendiren önemli bir kavramdır. Bu kavram, bir örgütün içsel ve dışsal faktörlerle olan etkileşimini anlamak adına hayati bir rol oynamaktadır. Örgüt, bir sosyal yapı olarak üyelerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkar ve bu birliktelik, belirli ihtiyaçların karşılanması veya bir amaç doğrultusunda hareket etme amacını taşır (LaBelle ve Waldeck, 2020:9). Organizasyonun yönetim süreçleri, üyeleri koordine etme ve eylemlerini yönlendirme amacı güder. Yönetim süreçleri, örgütün

amaçlarına ulaşmak için gereken düzeni sağlama ve kaynakları etkili bir şekilde yönetme amacını taşır. Bu süreçler, örgütün içsel denge ve uyumunu koruma çabasını yansıtır.

Entropi, her sistemde, büyüklüğünden bağımsız olarak, enerjinin bir gün tükeneceği, işlevlerin ve dengelemenin bozulacağı ve nihayetinde sistemin durma noktasına geleceği bir kavram olarak tanımlanmıştır (Koçel, 2013). Bu noktadan hareketle örgütsel entropi ise, örgütü oluşturan parçalar arasındaki ilişkiler düzeninin veya örgüt ile çevresi arasındaki süreçlerin bozulmasıdır. Bu bağlamda, örgütsel entropi, sistemin düzensizliğinin bir göstergesi olarak değerlendirilir ve düzensizliği artıran her unsur, örgütün entropisini de artırır (Erol, 2001).

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

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

Örgütsel entropi, personelin örgütte var olan iş ilişkileri ve süreçlerine yönelik algıladıkları adaletsizlik, kuralsızlık, iletişimsizlik, huzursuzluk ve güvensizlik gibi unsurlara bağlı olarak örgütte oluşan negatif iklimi ifade etmektedir. Bu bağlamda, personelin iş hayatında arkadaşlarıyla yaşadığı güvensizlik ve iletişim problemleri bu durumun bir bölümüdür. Öte yandan, süreçsel entropi, çalışanların iş ortamındaki işlerin işleyiş süreci ile ilgili olarak algıladıklarını düzensizliği ifade etmektedir. Bu noktada süreçsel entropi, personelin yöneticisi ve örgütünün kendisine sunduğu çalışma ortamını adaletsiz ve kuralsız olarak algılaması ile oluşmaktadır (Çavuş ve Develi, 2022).

2.3. Örgütsel Sinizm

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

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

Örgütsel sinizm, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarda incelenen karmaşık bir olgu olarak karşımıza çıkar. Bu boyutlar, bireylerin örgütleriyle olan ilişkilerini anlamak ve değerlendirmek için önemli bir çerçeve sunar.

Bilişsel Sinizm: Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu, bireylerin örgütlerini algılamaları ve bu algılamalarına dayanarak düşünceleriyle ilgilidir. Bu boyut, genellikle örgütün dürüstlük ve samimiyet ilkelerine duyulan güvensizlikle ilişkilidir. Bireyler, örgütlerinin niyetlerini sorgular ve örgütlerinin içsel değerlerine şüpheyle yaklaşabilir. Bu durum, örgüt içindeki uygulamaların güvenilir olmadığına dair bilişsel bir çerçeve oluşturabilir (Özgener vd., 2008; Kutanis ve Çetinel, 2010).

Duygusal Sinizm: Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, bireylerin örgütlerine karşı duygusal tepkilerini içerir. Bu tepkiler arasında öfke, küçümseme, kınama ve hatta tiksinti gibi negatif duygular bulunabilir. Duygusal boyut, örgüt içindeki olaylara ve kararlara karşı olumsuz bir duygusal tutumu yansıtabilir. Bireyler, örgütleriyle ilişkilerinde duygusal bir kopukluk yaşayabilir ve bu durum örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebilir (Kutanis ve Çetinel, 2010).

Davranışsal Sinizm: Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu, bireylerin örgütleriyle etkileşimlerinde sergiledikleri davranışları kapsar. Bu boyut, örgüt içindeki olumsuzluklara karşı gösterilen tepkileri ifade eder. Keskin eleştirilerde bulunma, alaycı mizah kullanma, örgüte yönelik küçümseme ve eleştirel açıklamalarda bulunma davranışları, örgütsel sinizmin davranışsal boyutunu oluşturur. Bu davranışlar, bireylerin örgütsel süreçlere karşı negatif bir tutum içinde olduklarını gösterebilir (Özgener vd., 2008).

2.4. Araştırma Hipotezlerinin Geliştirilmesi

Alanyazında yer alan önemli indeks ve veritabanları üzerinde yapılan literatür taraması neticesinde örgütsel entropi kavramına ilişkin kuramsal düzeyde birçok araştırma olduğu fakat nicel ölçüm metodlarını kullanarak kavrama ilişkin bir ölçek geçiren ve bunun olası öncüllerini ve sonuçların ortaya koyan sadece iki araştırma (Çavuş 2021; Çavuş ve Develi, 2022) olduğu tespiti yapılmıştır.

Ayrıca çalışmanın araştırma değişkenlerine ait literatür tarandığında örgütsel entropi ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırma da tespit edilememiştir. İş hayatında önemli bir yeri olan çalışma ortamına yönelik algıyı farklı bir perspektiften ele alan örgütsel entropi kavramı nicel ölçüm metodları ile örgütsel davranış bilim dalına yeni kazandırılan bir kavramdır. Çalışma hayatında yaşanan olumsuzlukların oldukça fazla olduğu bilinmekle birlikte bu olumsuzlukların hem yöneticiler hemde çalışanlar tarafından dile getirilmemesi ise ayrı bir gerçekliktir. Bu çerçevede fen bilimlerinin bir kavramı olan bozulma, yıpranma, yıkılma eğilimini ifade eden entropi kavramından hareketle örgütlerin de zaman içerisinde bu durumu yaşayacağı, örgütsel entropinin varlığını hissedeceği öngörülmektedir. Bu durumun da örgütlerde sinik davranışlar sergilenmesine neden olacağı düşünülmektedir.

Genel sistem teorisi araştırma hipotezlerinin oluşumuna kuramsal olarak dayanak oluşturmaktadır. Genel sistem teorisi işletmede meydana gelen olayların tek bir açıdan ele alınmaması gerektiğini, meydana gelebilecek her değişimi çevre şartlarını da göz önünde bulundurarak başka olaylarla ilişkili olarak anlamak, tahmin etmek ve incelemek gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca sistem teorisi örgütleri birbiriyle karşılıklı ve bağımlı ilişkileri olan çeşitli alt sistemlerden oluşan ve çevresi ile etkileşim halinde olan açık bir sistem olarak tanımlamıştır. Bu durum örgütü etkileyen bütün iç ve dış parametreleri bir arada değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Aksi takdirde örgütler entropi dediğimiz durumla karşı karşıya kalacaklardır (Koçel, 2013). Bu noktadan hareketle örgütsel entropi örgütteki süreç ve ilişkilerin negatif yönde ilerlemesine neden olan önemli bir örgütsel değişkendir.

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

H1: İlişkisel entropinin örgütsel sinizm alt boyuları üzerinde etkisi vardır.

H1a: İlişkisel entropinin bilişsel sinizm üzerinde etkisi vardır.

H1b: İlişkisel entropinin duygusal sinizm üzerinde etkisi vardır.

H1c: İlişkisel entropinin davranışsal sinizm üzerinde etkisi vardır.

H2: Süreçsel entropinin örgütsel sinizm alt boyuları üzerinde etkisi vardır.

H2a: Süreçsel entropinin bilişsel sinizm üzerinde etkisi vardır.

H2b: Süreçsel entropinin duygusal sinizm üzerinde etkisi vardır.

H2c: Süreçsel entropinin davranışsal sinizm üzerinde etkisi vardır.

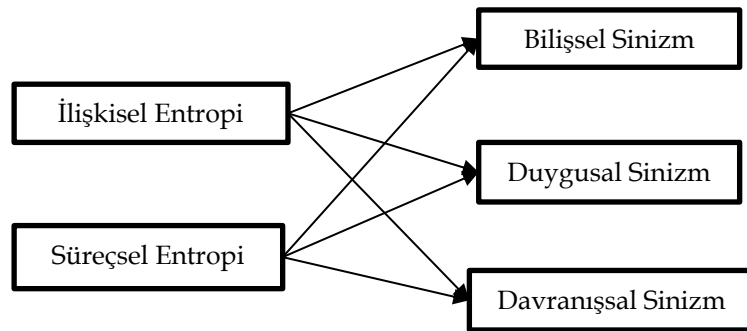
3. YÖNTEM

Bu araştırma nedensellik ilişkisi temelinde kurulan ilişkisel tarama modeli temelinde kurgulanmıştır. Araştırmada tümdengelim analiz tekniği ile yürütülmüştür. Araştırma verilerinin elde edilmesinde yüz-yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 26.12.2023 tarihli oturumundan 57 karar sayı numarası ile gerekli olan etik kurul izni alınmıştır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 22.0 ve AMOS 18.0 istatistiksel analiz programları kullanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı örgütsel entropinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi tespit etmektir. Araştırma modeli Şekil 1'de tasarlanmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın araştırma evreni Malatya Organize Sanayi Bölgesinde tekstil ve konfeksiyon sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde yer alan çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma evreninde toplam 132 işletme ve 10,740 çalışan bulunmaktadır. Zaman ve mekân kısıtı nedeniyle araştırma evreninde yer alan çalışanlardan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 320 çalışana anket formu uygulanmıştır. Anekt formunda majör düzeyde eksiklikler bulunan 20 anket analizden çıkartılarak 300 anket formu ile istatistiksel analizlere geçilmiştir. Hayes (2018) yapısal eşitlik modellemesi üzerinde yürütülen istatistiksel analizler için araştırma ölçeğinde yer alan ifade sayısının beş katı örneklem sayısının yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olacağını ifade etmiştir. Araştırmanın anket formunda yer alan ifade sayısı 28 olmakla birlikte, ifade sayısının beş katı 140 yapmaktadır. Bu tespit temelinde yapılacak istatistiksel analizler için araştırma örnekleme yeterli örneklem büyüklüğüne sahiptir. Araştırmanın örneklem seçiminde ülke ekonomisinde önemli bir yeri olan ve iş gücü olarak önemli sayıda beyaz ve mavi yakalı çalışanın istihdam edildiği tekstil sektörü tercih edilmiştir. Tekstil sektörü, son yıllarda köklü değişimlere maruz kalarak özellikle sürdürülebilirlik, inovasyon ve tedarik zinciri yönetimi gibi stratejik konulara odaklanmıştır. Bu bağlamda, örgütlerin temel hedefi, çevresel sürdürülebilirliği güçlendirmek ve tekstil üretim süreçlerindeki karmaşıklığı azaltmaktır. Hızla değişen pazar koşulları, rekabetçi baskılar ve hızlı moda trendleri gibi etmenler, tekstil sektöründe çalışanlar üzerinde stresi ve güvensizliği artırmakta, çalışanlar arasında çatışmalar yaşanmasını ve iletişimin kalitesini azaltmaktadır. İfade edilen bu hususlar örgütlerde ilişkisel ve süreçsel entropinin yaşanmasına neden olarak çalışanların daha fazla sinizm davranışı geliştirmesine neden olabilecektir. Çalışmanın araştırma örnekleme ait demografik özellikler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Örneklem Ait Demograif Özellikler

Demografik Özellikler	Frekans (f)	Yüzde (%)	
Yaş	18-25	40	13.0
	26-35	91	30.3
	36-45	108	36.0
	46-55	44	14.7
	56 -65	17	5.7
Cinsiyet	Kadın	99	33.0
	Erkek	201	67.0
Medeni durum	Evli	208	69.3
	Bekar	92	30.7
Eğitim Durumu	Ortaokul	7	2.3
	Lise	82	27.3
	Lisans	159	53.0
	Lisansüstü	45	15.0
	Diğer	7	2.3
Çalışma süresi	0-5Yıl	153	51.0
	6-10Yıl	79	26.3
	11-15 Yı	45	15.0
	16-20 Yıl	21	7.0
	Diğer	2	0.7
İşyeri pozisyonu	Çalışan/Personel	262	87.3
	İlk Düzey Yönetici	15	5.0
	Orta Düzey Yönetici	23	7.6

Araştırma örnekleme ait istatistiksel bulgulara bakıldığında çalışanların büyük bir bölümünün erkek çalışanlardan oluştuğu (67,0), çalışanlarının yarısının lisans eğitim seviyesine sahip olduğu ve mesleğinin ilk 5 yılı içerisinde yer aldığı görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

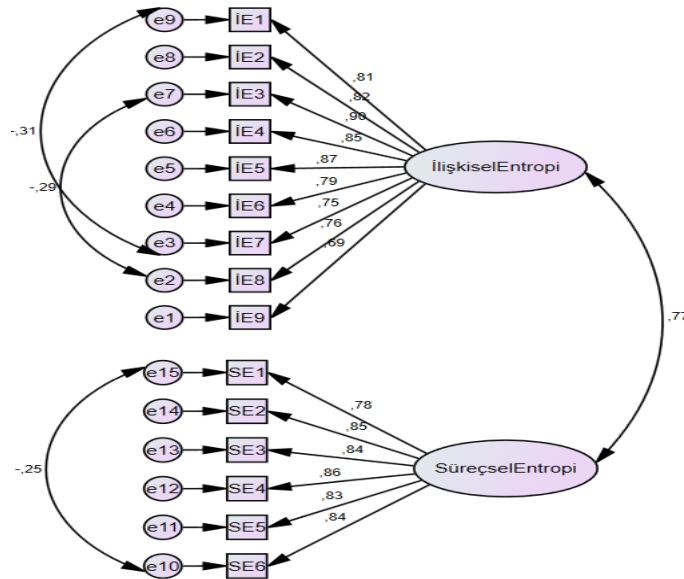
Çalışmada kullanılan anket formu beşli Likert tipi derecelendirme skalasına göre hazırlanmıştır. Anket formunda iki ayrı ölçekte yer alan toplam 28 ifade ve çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmış altı soru bulunmaktadır. Araştırmanın bu kısmında anket formunda yer alan öçeklere ait temel bilgilere, geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Örgütsel Entropi Ölçeği: Araştırmada örgütsel entropiyi ölçmek amacıyla Çavuş (2021) tarafından geliştirilen ve Çavuş ve Develi (2022) tarafından türkçe çevirisi yapılarak geçerliliği ve güvenilirliği oraya konulan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, iki boyut ve toplam 15 madde içermektedir. Ölçeğin temel boyutları, ilişkisel entropi (9 madde) ve süreçsel entropi (6 madde) olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin maddeleri, çalışanların kurumsal atmosfer, ilişkiler ve süreçlerle ilgili algılarını ölçen ifadelerden oluşmaktadır. Ölçeğin geliştirildiği günden bu yana başka bir örneklem grubu üzerinde ölçeğe ilişkin yapılan detaylı bir geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonucu tespit edilememiştir. Bu nedenle araştırmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analiz bulguları şekiller yardımıyla detaylı bir şekilde raporlanmıştır.

Yapılan faktör analizi sonuçları, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümünün 0.940 ile son derece olumlu bir örnekleme yeterliliği düzeyine işaret ettiğini göstermektedir. Bu, kullanılan veri setinin faktör analizi için oldukça uygun olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, Bartlett Küresellik Testi istatistiksel olarak anlamlıdır (χ^2 : 3863.519, df:105, $p < 0.001$), bu da verilerin faktör analizine uygunluğunu doğrular. Ölçeğin iki faktörlü yapısı toplam varyansın %71'ini açıklamaktadır. Bu durum, ölçeğin temel faktör yapısını oluşturan faktörlerin önemli bir kısmını açıkladığını göstermektedir.

Ölçeğe ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin uyum iyiliği indeks değerlerinde iyileştirme sağlayan 3 modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin orijinal formunda yer alan iki boyutlu dağılımına ilişkin istatistiksel değerler χ^2/df :3.074, RMSEA: 0.78, CFI: 0.955; IFI: 0.955; GFI: 0.902 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğe ilişkin birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucuna ait diyagram Şekil 2' de gösterilmektedir.

Şekil 2: Örgütsel Entropi Ölçeği DFA Diyagramı



Şekil 2’de görüldüğü üzere ölçekte yer alan ifadelerin faktör yükleri ilişkisel entropi boyutu için 0.69-0.90 değerleri arasında, süreçsel entropi için 0.78-0.86 değerleri arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçları tespit etmek amacıyla Croanbach alfa iç tutarlılık katsayılarına bakılmıştır. İç tutarlılık katsayısı ilişkisel entropi boyutu için 0.942 süreçsel entropi için 0.929 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Örgütsel sinizmi ölçmek amacıyla Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek, sinizm üzerine yapılan çalışmalarda sıkça tercih edilen bir ölçme aracı olarak kabul görmektedir. Toplamda 13 ifade içeren ölçekte, bilişsel sinizme ait 5 ifade ile duygusal ve davranışsal sinizm boyutlarına ait 4'er ifade bulunmaktadır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğe ait uyum iyiliği indeks değerlerinin $\chi^2/df:2.741$, RMSEA: 0.76, CFI: 0.965; IFI: 0.965; GFI: 0.927 olduğu belirlenmiştir. Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin Croanbach alfa iç tutarlılık katsayısı bilişsel sinizm için 0.928, duygusal sinizm için 0.961, davranışsal sinizm için 0.936 olarak tespit edilmiştir.

4. ANALİZ SONUÇLARI

Çalışmada istatistiksel analizlere geçilmeden önce verilerin normallik dağılımı Skewness ve Kurtosis değerleri baz alınarak incelenmiştir. Yapılan normallik dağılımı testine ilişkin analiz sonuçlarına göre örgütsel entropi ve örgütsel sinizme ait her bir ifadenin çarpıklık ve basıklık katsayıları -1.5 ile +1.5 değerleri arasında yer aldığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan sonra araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2: Korelasyon Analizi Bulguları

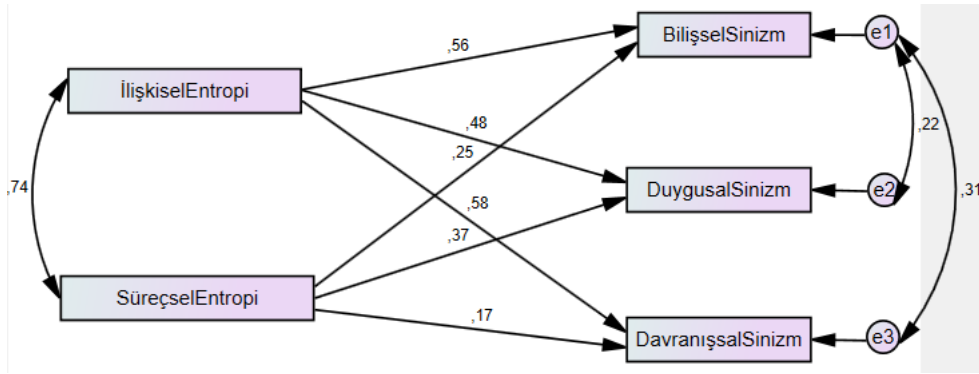
	1	2	3	4	5
1.Bilişsel Sinizm	1				
2.Duygusal Sinizm	0.703**	1			
3.Davranışsal Sinizm	0.699**	0.636**	1		
4.İlişkisel Entropi	0.738**	0.749**	0.707**	1	
5.Süreçsel Entropi	0.658**	0.720**	0.600**	0.739**	1

**p<0.001

Tablo 2’den elde edilen verilere bakıldığında kurulan tüm ilişkilerin $p<0,001$ anlamlılık seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizm alt boyutları ile örgütsel entropi alt boyutları arasında (r: 0,600 ile r:0,749) değerleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Çalışmanın araştırma modeli ve hipotezleri öngörülen etkiyi test etmek amacıyla Şekil 2’de gösterildiği haliyle kurgulanmıştır. Kurulan yapısal eşitlik modelinde modelin uyum iyiliği indeks değerlerini artıran 2 modifikasyon yapılmıştır. Yapılan modifikasyonlardan sonra modelin uyum iyiliği indeks değerleri $\chi^2/df:3,09$, RMSEA:0,021, CFI: 0,991; NFI: 0,990; GFI: 0,987 olarak belirlenmiştir.

Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli



Yapısal eşitlik modeli yollarına ait standirdize edilmiş regresyon ağırlıkları ve anlamlılık değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine Yönelik Bulgular

Test Edilen Yol	Standirdize Edilmiş Regresyon Ağırlığı	S.E	P
İlişkisel Entropi→Bilişsel Sinizm	0.558	0.058	***
İlişkisel Entropi→Duygusal Sinizm	0.478	0.060	***
İlişkisel Entropi→Davranışsal Sinizm	0.580	0.057	***
Süreçsel Entropi→Bilişsel Sinizm	0.250	0.059	***
Süreçsel Entropi→Duygusal Sinizm	0.367	0.061	***
Süreçsel Entropi→Davranışsal Sinizm	0.172	0.059	0.004

***p<0.001

Tablo 3'ten elde edilen bulgulara bakıldığında yapısal eşitlik modelinde kurulan tüm yolların istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. İlişkisel entropinin bilişsel sinizm üzerinde (0.558), duygusal sinizm üzerinde (0.478), davranışsal sinizm üzerinde (0.580) standardize edilmiş regresyon ağırlığına sahip olduğu belirlenmiştir. Süreçsel entropinin bilişsel sinizm üzerinde (0.250), duygusal sinizm üzerinde (0.367), davranışsal sinizm üzerinde (0.172) standirdize edilmiş regresyon ağırlığına sahip olduğu belirlenmiştir.

5. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışma, örgütsel sinizm ile örgütsel entropi arasındaki karmaşık ilişkileri detaylı bir şekilde inceleyerek, olası nedenleri ve sonuçları ortaya koymak ve çözüm önerileri sunmayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede belirlenen araştırma modeli vasıtasıyla araştırma hipotezleri test edilmiştir.

Yapılan istatistiksel analizler neticesinde edilen bulgular, örgütsel entropinin alt boyutları ile örgütsel sinizm alt boyutları arasında yüksek korelasyon katsayısına sahip pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymaktadır. Kurulan yapısal eşitlik modeli ile ilişkisel ve süreçsel entropinin bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm üzerinde pozitif yönlü etkilerin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar temelinde araştırma hipotezleri (H1_a, H1_b, H1_c ve H2_a, H2_b, H2_c) desteklenmektedir. Elde edilen yüksek korelasyon katsayıları ve standardize edilmiş regresyon ağırlıkları, örgütsel entropinin örgütsel sinizmin önemli bir öncülü olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç örgütsel sinizme neden olan etmenlere yeni bir bakış açısı kazandırarak örgütlerde entropi ve entropiye neden olan faktörlere dikkatleri çekmektedir.

Araştırma bulgularına göre örgüt içindeki ilişkisel ve süreçsel entropinin çalışanların bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm algılarını artırdığı belirlenmiştir. Çalışanların kendini

sürekli stresli ve mutsuz hissettiği, ücret ve ödüllendirmede adaletsizliklerin yaşandığı, iş ilişkilerinin samimiyetten uzak ve güvensiz bir şekilde ilerlediği, iletişim kanallarını kopuk, çalışanların ayrımcılığa maruz kaldığı bir örgüte ilişkisel entropi hâkim olmuştur. İfade edilen tüm bu etkenler çalışanların bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm algıları üzerinde doğrudan bir etkiye sebep olarak, örgütsel sinizm artmasına neden olabilecektir.

Bununla birlikte iş süreçlerinde resmi (yazılı) kural ve talimatların uygulanmadığı, işlerin kuralına göre yapılmadığı, etik ve ahlaki ilkelerin önemsiz olarak görüldüğü, diğer bir ifadeyle işlerin kurumsal olarak yürütülemediği gayri resmi ilişkilerin sürece hâkim olduğu bir örgütte süreçsel entropi kendi gösterecektir. Çalışanlar bu durum karşısında eleştirel bir davranış kalıbı içerisine girerek örgütlerine yönelik sinizm davranışları artabilecektir. Ayrıca yoğun rekabet ortamında, sürekli değişen koşullar ve belirsizliklerle başa çıkma çabası içinde olan çalışanların, yönetici ve çalışma arkadaşları ile yaşadığı iletişim eksiklikleri ve örgütlerdeki karar alma süreçlerindeki belirsizlikler bilişsel duygusal ve davranışsal sinizmin daha fazla yaşanmasına neden olabilecektir.

Tespit edilen bulgular temelinde ilişkisel entropinin örgütsel sinizm boyutları üzerindeki etkisi süreçsel entropinin örgütsel sinizm boyutları üzerindeki etkisinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum ilişkisel entropiye neden olan faktörlerin örgütsel sinizm boyutlarını açıklama oranının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanlar iş süreçlerindeki eksiklik, karmaşıklık ve düzensizlikten daha fazla iş ilişkilerindeki yaşanan problemlere daha fazla tepki göstermektedir.

Bu çalışmanın temel bulguları ışığında, çalışmada alan araştırmacılarına ve uygulamacılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur. Öncelikle araştırmada kurumsal düzeyde entropiye neden olan etkenler üzerinde çeşitli öneriler sunulacaktır. Örgütlerdeki ilişki, etkileşim ve bilgi akışı, entropiyi etkileyen kritik faktörlerdir. LaBelle ve Waldeck (2020)'e göre, iletişim örgütler arasında bilgi akışını sağlamak ve iş birliğini kolaylaştırmak için kritik bir rol oynar. Bu bağlamda, etkili iletişim ve bilgi akışı, örgütlerin içsel entropiyle başa çıkma ve daha etkili bir şekilde işlev görmeleri açısından hayati öneme sahiptir.

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

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

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

Örgütsel entropiye neden olan etkenlere bakıldığında; örgüt liderleri, bu etkenleri anlayarak, örgüt içindeki sinizm eğilimlerini azaltmak veya önlemek için etkili stratejiler geliştirmelidir. Araştırmada uygulayıcılara yönelik farklı öneriler sırasıyla sunulmuştur.

-Liderlik ve İletişim Geliştirme: Yöneticilerin, örgütsel sinizmi azaltmak için açık ve etkili iletişim stratejilerini benimsemeleri gerekmektedir. Çalışanlar arasındaki ilişkisel entropiyi azaltmak için liderlerin destekleyici bir iletişim ortamı oluşturması önemlidir. İletişim

eksikliklerini gidermek, güven oluşturmak ve çalışanların sorularına açık ve anlayışlı bir şekilde yanıt vermek, örgütsel sinizmin azaltılmasına katkı sağlayabilir.

-*Eğitim Programları*: Yöneticiler, çalışanların bilişsel ve duygusal zekalarını geliştirmeye yönelik özel eğitim programları düzenleyebilir. Bu programlar, özellikle bilişsel sinizmi azaltmaya ve duygusal zekanın artırılmasına odaklanabilir. Ayrıca, iş süreçleri ve ilişkilerdeki entropiye karşı farkındalığı artırmak için örgütlerde özel eğitimler düzenlenebilir.

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

-*Örgüt Kültürü Değerlendirmesi*: Tekstil sektöründeki şirketler, mevcut kültürlerini değerlendirmeli ve varsa sinizmi destekleyen unsurları tanımalıdır. Kültürel değişiklikler, örgütsel sinizmi azaltmaya ve entropiyi kontrol altında tutmaya yardımcı olabilir. Pozitif bir örgüt kültürü oluşturmak, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırabilir.

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

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

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

Alan uygulayıcılarına yönelik yapılan önerilerden sonra araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur. Öncelikle örgütsel entropi, işletme alanında kuramsal olarak köklü bir temeli olan bir kavramdır. Fakat örgütsel entropi, örgütsel davranış bilim dalında yapılan nicel araştırmalar yönüyle yeni bir örgütsel davranış kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yönüyle kavramın öncüllerini ve sonuçlarını tespit etmek amacıyla çok sayıda nicel ve nitel araştırma yapılabilir.

Araştırma zaman ve mekân kısıtı nedeniyle tek bir sektör ve kısıtlı bir örneklem kümesi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Tespit edilen örgütsel entropi ile örgütsel sinizm arasındaki bu ilişkiye yönelik araştırmanın kamu sektörü veya özel sektörde yer alan farklı örneklem üzerinde tekrar test edilmesinin, kavramlar arası ilişkinin daha sağlam bir zemine kavuşmasına imkân sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca örgütsel entropi ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkiyi düzenleyebilecek ya da bu ilişkiye aracılık edebilecek çeşitli örgütsel değişkenler olabilecektir. Bu yönüyle kavramlar arasındaki ilişkide etkileri olan örgütsel değişkenleri tespit etmek kavramlar arasındaki ilişkinin daha iyi açıklanmasına imkân sağlayacaktır.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418, <https://doi.org/10.1177/001872679604901102>
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the tower is "ivory," it isn't "white:" understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy Of Management Learning & Education*, 6(1), 9-32. erişim adresi <https://doi.org/10.5465/amle.2007.24401700>.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: a study of important organizational change variables. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Bertalanffy, L. V. (1950). The theory of open systems in physics and biology. *Science*, 111(2872), 23-29. <https://doi.org/10.1126/science.111.2872.23>.
- Bertalanffy, L. V. (1967). General theory of systems: application to psychology. *Social Science Information*, 6(6), 125-136.
- Bondar, A., Bushuyev, S., Bushuieva, V., & Onyshchenko, S. (2021). Complementary strategic model for managing entropy of the organization. In *ITPM* (pp. 293-302).
- Brandes, P.M., Dharwadkar, R. & Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*: 150-153.
- Carnot, S. (1824). Reflections on the motive power of fire, and on machines fitted to develop that power. *Paris: Bachelier*.
- Çavuş, M. F. (2021). Entropic organizational climate (eoc): development and validation of new scale. *Organizational Psychology*, 11(3), 106-119.
- Çavuş, M. F. & Develi, A. (2022). Entropik örgüt iklimi, örgütsel umursamazlık ve iş tatmini: kavramlar ve ölçme araçları. *Journal Of Organizational Behavior Studies*, 2(2), 110-123.
- Chappell, D., & Dewey, T. G. (2014). Defining the entropy of hierarchical organizations. *Complexity, Governance & Networks*, 1(2), 41-56.
- Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy Of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>.
- Dover, G., & Lawrence, T. B. (2010). Technology, institutions and entropy: understanding the critical and creative role of maintenance work. In *Technology And Organization: Essays in Honour Of Joan Woodward*, 29, 259- 264. Bingley, UK: Emerald Group.
- Edmonds, G.S. & Pusch, R. (2002). Creating shared knowledge: instructional knowledge management systems. *Journal of Educational Technology ve Society*, 5(1), 100-104. <http://www.jstor.org/stable/jeductechsoci.5.1.100>
- Erol, M. (2001). Sosyal entropi'nin verimlilik üzerindeki etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 127-143.

- Forero, C. A. N. (2018). Organizational entropy-case of study: The colombian peace process. In 2018 world engineering education forum-global engineering deans council (WEEF-GEDC) (ss. 1-10). IEEE. <https://doi.org/10.1109/WEEF-GEDC.2018.8629712>
- Gross, E. (1969). The definition of organizational goals. *The British Journal Of Sociology*, 20(3), 277-294. <https://doi.org/10.2307/588953>.
- Guillen, M. (2001). Dünyayı Değiştiren Beş Denklem. (Çev: G. Tanrıöver): Tübitak Popüler Bilim Kitapları.
- Hayes, A.F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis second edition: a regression-based approach. NY: Ebook The Guilford Press.
- James, M.S.L. (2005). Antecedents And Consequences Of Cynicism in Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems. (Dissertation Of Doctor Of Philosophy), Florida: The Florida State University.
- Jing, D. (2011). The Study On Business Growth Process Management Entropy Model. *Physics Procedia* 24,2105-2110
- Johnson, R. A., Kast, F. E. & Rosenzweig, J. E. (1964). Systems theory and management. *Management Science*, 10(2), 367-384.
- Koçel, T. (2013). İşletme yöneticiliği. 19. Baskı, Beta Yayınları.
- Kutunis, R. Ö. & E. Çetinel, (2010). Adaletsizlik algısı sinisizmi tetikler mi? *Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE. Dergisi*, 12(2), 186-195.
- Labelle, S. & Waldeck, J. H. (2020). An introduction to strategic communication. In strategic communication for organization. (1st Ed.) University Of California Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvw1d664.5>
- Martínez-Berumena, H.A., López-Torresa, G.C. & Romo-Rojasa, L. (2014). Developing a method to evaluate entropy in organizational systems. *Procedia Comput*, 28, 389-397.
- Naus, F., Iterson, A. V. & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: extending the exit, voice, loyalty and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718. <https://doi.org/10.1177/0018726707079198>
- Özgener, Ş., Ögüt, A. & Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm, M. Özdevicioğlu ve H. Kaplan (Ed). Örgütsel Davranışta Seçme Konular içinde (53-72). Ankara: G.Ü.V. İlke Yayınevi.
- Perrot, P. (1998). A to z of thermodynamics. Oxford University Press.
- Petrucci, R.H. & Harwood, W.S. (1993). General Chemistry: Principles And Modern Applications. New York: Macmillan.
- Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C. R. & Turner, C. (1968). Dimensions of organization structure. *Administrative Science Quarterly*, 13(1), 65-105. <https://doi.org/10.2307/2391262>

Etik Beyanı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde BİİBFAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir. Bu çalışmanın etik kurul onayı, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulunun 26.12.2023 tarihli toplantısının 57 nolu kararı ile alınmıştır.

Yazar Katkıları: Yazarlar konunun belirlenmesi, literatür, veri analizi ve raporlama bölümlerinde eşit katkı oranına sahiptir.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Teşekkür: Gösterdikleri yoğun ilgi ve emeklerinde dolayı BİİBFAD Dergisi Editör Kurulu'na vesağladıkları katkılarında dolayı hakemlere teşekkür ederiz.

A New Concept as an Antecedent to Organizational Cynicism: Organizational Entropy
Extended Abstract

Aim: Entropy is conceptualized as being rooted in "no rules, injustice, incompetence, lack of communication and distrust." The basic assumption of the research is that entropy causes cynicism, which includes negativity and distrust towards authority and institutions. The study is based on the concept of entropy, which is frequently used in business literature and has significant results. However, it has been observed that the subject is not discussed in detail in empirical research on organizational behavior. This is an essential deficiency in understanding the possible consequences of entropy and the factors that cause entropy in the discipline of organizational behavior. At the organizational level, entropy and the factors that cause entropy are essential concepts with negative cognitive, emotional, and behavioral consequences on employees. Starting from this point, the research model and hypotheses were designed in the study with the assumption that the concept of organizational entropy may be an important antecedent of organizational cynicism.

Method(s): This research was designed based on the relational screening model established based on causality. The research employed a deductive analysis approach. Data were collected using a face-to-face survey method. Structural equation modeling was used to test the research hypotheses. Structural equation modeling is an important statistical analysis method that allows testing of the relationships between variables on the same plane in multidimensional or variable research models. The research hypotheses were tested through this method.

Findings: The statistical analysis findings revealed that there is a strong positive correlation between the sub-dimensions of organizational entropy and organizational cynicism. With the structural equation model established, it was determined that relational and processual entropy positively affected cognitive, emotional, and behavioral cynicism in all three types of cynicism. According to research findings, it has been determined that relational and processual entropy within the organization increases employees' perceptions of cognitive, emotional, and behavioral cynicism. Based on these results, all research hypotheses are supported. The high correlation coefficients and standardized regression weights reveal that organizational entropy is an important antecedent of organizational cynicism. This finding offers a new perspective to the factors that cause organizational cynicism and draws attention to entropy in organizations and the factors that cause entropy.

Conclusion and Discussion: Relational entropy has dominated an organization where employees constantly feel stressed and unhappy, there are injustices in wages and rewards, business relations proceed in an insincere and insecure manner, communication channels are disconnected, and employees are subjected to discrimination. All these factors may directly impact employees' cognitive, emotional, and behavioral cynicism perceptions, causing an increase in organizational cynicism attitudes. However, processual entropy will show itself in an organization where formal (written) rules and instructions are not applied in business processes; work is not done according to regulations, and ethical and moral principles are considered unimportant. In the face of this situation, employees may enter into a critical behavioral pattern, and their cynicism towards their organizations may increase. In highly competitive environments, employees trying to cope with constantly changing conditions and uncertainties, lack of communication with their managers and colleagues, and uncertainties in the organization's decision-making processes may lead to more cognitive, emotional, and behavioral cynicism.