CUDES JOURNAL
CURRENT DEBATES IN SOCIAL SCIENCES

Gül, H. & Büyük, Ö. (2021). Muhasebe Meslek Mensupları Yanında Çalışan İşgörenlerin Sinizm Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Current Debates in Social Sciences*, 4(2), 56-71.

Research Article

Muhasebe Meslek Mensupları Yanında Çalışan İşgörenlerin Sinizm Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

A Study to Determine The Cynicism Levels Of Employees Working With Professional Accountants

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Gül
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
hasangul17@gmail.com
ORCID: 0000-0003-4775-8698

Öğr. Gör. Özge Büyük
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
ozgebuyuk@comu.edu.tr
ORCID: 0000-0003-2058-8510

DOI: 10.37154/cudes.2021.32

Geliş: 13.09.2021
Onay: 06.10.2021

Keywords:
İş tatmini
Muhasebe meslek mensupları
Muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenler
Sinizm
Tükenmişlik

Abstract

Muhasebecilik, kamu yararı gözetilerek yapılan son derece önemli bir meslektir. Üstün teknik ve teorik bilgi ihtiyacı, zaman zaman uzayan mesailer ve değişkenlik gösterebilen çalışma saatleri ile zorlukları olan bir meslek dalıdır. Serbest çalışan muhasebe meslek mensupları faaliyetlerini bir büroda ve genellikle yanlarında istihdam ettiği işgörenlerle birlikte yürütmektedirler. Dolayısıyla muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenler, gerek mesleğin barındırdığı zorluklarla gerekse bir kurumda çalışmanın yaratabileceği negatif duygularla başa çıkmak zorundadırlar. Bir kurumda çalışmanın yaratabileceği negatif tutumlar arasında en yaygın görülenlerden biri de sinizmdir. Sinizm, işgörenlerin, içinde bulundukları kuruma karşı kızgınlık, umutsuzluk, hayal kırıklığı vb. negatif tutumlar geliştirmesidir. Kişisel olarak, fiziksel ve ruhsal sağlığın bozulması, kötü alışkanlıkların ve suça eğilimin artması gibi sonuçları olabilirken; örgütsel olarak, kuruma bağlılığın azalması, örgütsel vatandaşlığın azalması, iş tatmininin azalması ve tükenmişliğin artması gibi istenmeyen sonuçları olabilmektedir. Örgütsel sinizmin, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Bu araştırmanın amacı, serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin sinizm düzeylerini boyutlarıyla birlikte ölçmek ve bazı kategorik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklar gösterip göstermediğini incelemektir. Bu kapsamda, Çanakkale şehir merkezinde faaliyet gösteren serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan 153 iş görenden anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre serbest çalışan muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Davranışsal sinizm ortalama puanı, bilişsel ve duyuşsal sinizm ortalama puanlarından yüksek bulunmuştur. Çalışan sayısı kategorisindeki gruplar arasında, örgütsel, bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterirken; aylık net ücret kategorisindeki gruplar arasında davranışsal sinizm düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir.

ArticleInfo

Received: 13.09.2021
Accepted: 06.10.2021

Keywords:
Accounting employees
Burnout
Cynicism
Job satisfaction
Professional accountants

Öz

Accounting is an extremely important field of occupation, which is professed for the public interest. It is a profession that has difficulties with its need for superior technical and theoretical knowledge, extended shifts from time to time, and working hours that would vary. Independent professional accountants carry out their activities in an office, and usually with the employees they employ. Therefore, employees working alongside professional accountants have to cope with both the difficulties of the profession and the negative emotions that can be created by working in an institution. One of the most common negative attitudes that working in an institution can create is cynicism. Cynicism is the negative attitudes of employees towards the institution they are in, such as anger, hopelessness, disappointment, etc. Personally, it may have consequences such as deterioration of physical, and mental health, bad habits and increased tendency to crime; organizationally, it may have undesirable results, such as decreased commitment to the institution, decreased organizational citizenship, decreased job

satisfaction, and increased burnout. Organizational cynicism has three dimensions: cognitive, affective, and behavioral cynicism. The aim of this research is to measure the cynicism levels of the employees working with the independent accountants according to dimensions and to examine whether they show statistically significant differences according to some categorical variables. In this context, data were collected from 153 employees working with independent accountants in Çanakkale by survey method. According to the findings of the study, the organizational cynicism levels of the employees working with professional accountants are low. Behavioral cynicism mean score is higher than cognitive and affective cynicism mean scores. While organizational, cognitive, and affective cynicism levels showed statistically significant differences between the groups in the number of employees category; behavioral cynicism levels differed statistically between the groups in the monthly net wage category.

1. GİRİŞ

Muhasebecilik, kamu yararı gözetilerek yapılan son derece önemli bir meslek alanıdır. Mesleğin yürütücüleri olan muhasebeciler, standartlar ve mevzuatlarla biçimlenmiş faaliyetleriyle, temelde ekonomik sistemin talep ettiği bilgiyi üretmektedirler. Muhasebeciler, muhasebe döngüsüne ve muhasebenin dönemsellik ilkesine bağlı olarak muhasebecilik hizmetlerini yerine getirmektedirler.

Muhasebe meslek mensupları bir işverene ücret sözleşmesi ile bağımlı olarak çalışabildikleri gibi, pek çok mükellefe hizmet verecek şekilde serbest (bağımsız) olarak da çalışabilmektedirler. Mesleklerini serbest olarak yapmayı tercih eden meslek mensupları, faaliyetlerini, bir büro açarak ve yanlarında istihdam ettikleri işgörenler ile birlikte yürütmektedirler. Serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenler, işveren konumunda olan meslek mensubunun çizdiği sınırlar ve verdiği sorumluluklar çerçevesinde çalışmaktadırlar. Muhasebecilik, üstün teknik ve teorik bilgi ihtiyacı, zaman zaman uzayan mesailer ve değişkenlik gösterebilen çalışma saatleri ile zorlukları olan bir meslektir. Dolayısıyla muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenler de gerek mesleğin barındırdığı zorluklarla gerekse bir kurumda çalışmanın yaratabileceği negatif duygularla başa çıkmak zorundadırlar.

Örgütlü bir yapı içinde çalışmanın hissettirebileceği negatif duygulardan biri de sinizmdir. Sinizm genellikle, işgörenlerin, içinde bulundukları kuruma karşı kızgınlık, umutsuzluk, hayal kırıklığı benzeri negatif tutumlar geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır (Dhar, 2009; Aslan ve Boylu, 2014). Sinizm, işgörenlerde kişisel olarak, fiziksel ve ruhsal sağlığın bozulması, kötü alışkanlıkların ve suça eğilimin artması gibi sonuçlara sebep olabilirken; örgütsel olarak, kuruma bağlılığın azalması, örgütsel vatandaşlığın azalması, iş tatmininin azalması ve tükenmişliğin artması gibi sonuçlara sebep olabilmektedir.

Literatürde muhasebe meslek mensuplarının tutum ve davranışlarını ortaya çıkarmaya dönük pek çok araştırmaya rastlanmaktadır. Fakat muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin örneklem olduğu araştırmaların sayısı son derece azdır. Dolayısıyla literatürde bu yönde bir boşluk bulunmaktadır. Bu araştırma ile hem serbest çalışan muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyleri -alt boyutlarıyla birlikte- ölçülüp bazı kategorik özeliklere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmış hem de literatürdeki bu boşluğun kapatılmasına katkı verilmeye çalışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşletmelerde son yıllarda giderek önemi artmakta olan örgütsel problemler arasında sinizm yer almaktadır. İş yerlerinde meydana gelen skandallar, krizler, çalışanların; güvensizlik, yılgınlık, kuşku hali, işe yabancılaşma, tedirginlik vb. olumsuz algı, düşünce ve tavırlar geliştirmesine neden olmaktadır. En yaygın görülen örgütsel sorunların başında ise sinizm (Gül ve Ağıröz, 2011) gelmektedir.

Oldukça geniş boyutlara sahip olan sinizm kavramı lüteratürde siyaset bilimi, yönetim, psikoloji, sosyoloji, teoloji vb. pek çok disiplinin çalışma konuları arasında yer almıştır (Kalağan ve Güzeller, 2010). Sinizm: bireyin, üyesi olduğu topluluğa, düşünceye, sosyal ortama veya çalıştığı işletmeye dair geliştirmiş olduğu hayal kırıklığı ve bunun sonucu olarak ortaya koyduğu güvensizlik temelli olumsuz hisler (Andersson ve Bateman, 1997), düşünce ve davranışlardır.

Sinizm, önceleri işgörenlerin çalıştıkları kuruma karşı geliştirdikleri olumsuz tutum ve davranışlarını açıklamakta kullanılmış ancak daha sonraları benzer tutumlar diğer işgörenlerde de görülmesiyle birlikte örgütsel sinizm (Yavuz ve Bedük, 2016) tanımları yapılması gerekliliği doğmuştur. Örgütsel sinizm, organizasyonel bütünlüğe ve birliğe sahip olmayan örgütlerde; güçlü olumsuz duygusal tepkiler ile karşılaşıldığında küçümseyen ve eleştiren davranışların açığa çıkması (Abraham, 2000) durumudur. Örgütsel sinizm, bilişsel-duyuşsal-davranışsal (Kılıçaslan ve Kaya, 2016) olarak isimlendirilen üç boyutta ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel sinizmin birinci boyutunu oluşturan bilişsel sinizm kendini bireyde örgüt ile ilgili olumsuz inançlar (Akova ve Kılıç, 2015) olarak göstermektedir. Çalışanlar bu aşamada örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancına sahiptir. İşgörenler örgütte, adalet, dürüstlük ve samimiyet olmadığını düşünmeye başlamışlardır (Pelit ve Ayana, 2016).

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duyuşsal sinizm kendini organizasyona karşı olumsuz duygusal tepkiler olarak göstermektedir. Çalışanlar bu aşamada örgüte yönelik güçlü negatif duygusal tepkiler sergilemektedir (Kökalan ve Anaş, 2016; Uzuntarla ve diğ., 201). Bu tepkiler: yılgınlık, güvensizlik (Khan ve diğ., 2016), örgüte karşı saygısızlık, öfke veya örgüt düşünüldüğünde ortaya çıkan rahatsızlık, nefret ve hatta utanç (Aly ve diğ, 2016) hislerinden oluşmaktadır. Bu aşamada ilk aşamada yer alan inançlar, yerini duygulara bırakmaktadır.

Örgütsel sinizmin üçüncü boyutu olan davranışsal sinizm kendini olumsuz ve sıklıkla küçümseyici davranışa sahip olma eğilimi olarak göstermektedir (Aslan ve Boylu, 2014). Bu aşamada ilk ilki boyutta görülen inanç ve hisler yerini davranışlara bırakmaktadır. Kasalak ve Aksu (2014) bu boyutta, işgörenlerin örgüte karşı iyimserliklerini yitirdiklerine işaret etmektedirler. Davranışsal sinizm sergileyen işgörenler, örgütte yer alan diğer bireylerin tutum ve davranışlarını ortaya koyarken alaycı-mizahi davranış geliştirmekte (Dean ve diğ., 1998); örgüt hakkında şikâyette ve eleştirilerde bulunma davranışları sergileyebilmekte (Taslak ve Dalgın, 2014); örgütüne karşı güçlü eleştirilerde bulunabilmekte (Aksay ve Yasım, 2016) ve hatta bazı durumlarda zarar verebilmektedir. Örgütsel sinizm öğrenilen bir tepki olmakla birlikte işyeri deneyimleri sonucunda oluşmaktadır (Volpe ve diğ., 2014) ve bazen sözlü olmayan davranışlar (Karacaoğlu ve İnce, 2012) ile de kendini gösterilebilmektedir.

Günümüz işletmelerinde değişen çevresel koşullar, bireyin çalışan kimliği ile var olduğunda ortaya çıkan eksiklikleri fark etmesi, üst yönetim ile alt kademe arasında yaşanan uyumsuzluk, iş hayatının karmaşıklığı ve zaman yönetimi konusunda karşılaşılan zorluklar, çalışanlar açısından gerilim yaratmakta ve olumsuz tavırlar sergilemelerine neden olmaktadır. Tüm bu olumsuzluklar örgütsel sinizm (Shaharruddina ve diğ., 2016) çatısı altında toplanmaktadır. Bu olumsuzluklar, çalışanların örgütlerine olan inançlarını kaybetmeleriyle başlamakta ve son aşaması da olumsuz davranışlara yönelme eğilimidir (Özler ve diğ, 2010). Sarwar and Abugre'e göre (2003): çalışanlar sinik davranış sergilediklerinde yaptıkları işi kendine has kılan ve etkili hale getiren tüm nitelikleri görmezden gelmeyi seçebilmektedirler. Bu işgörenler, tüm organizasyonu etkileyebilmekte ve işletmenin hedeflerine ulaşmasını engelleyebilmektedir (Nafei, 2013).

Örgütsel sinizme neden olarak pek çok faktör sayılmıştır. Bunlar arasında işyerinde şahit olunan nezaketsiz tutumlar ve psikolojik sözleşme ihlalleri (Baig ve diğ., 2016), örgüt uygulamalarında adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin eksikliği (Volpe ve diğ., 2014), üst yönetimin güvenilir olmayan, tutarsız davranışlarına şahit olma (Shaharruddina ve diğ., 2016), liderlerin yetersizliklerini fark etme (Dhar, 2009), iletişimsizlik (Aksay ve Yasım, 2016), rol çatışması, rol belirsizliği, artan iş yükü (Candan, 2013), uzun süreli mobbinge maruz kalma (Akyüz, 2015), yüksek yönetici geliri, haksız kurumsal gelir ve kurumsal sosyal sorumsuzluk (Sarı ve Doğantekin, 2016) gibi birçok faktör yer almaktadır.

Çalışanların yaşanan çeşitli problemler dolayısı ile kendilerini huzursuz, öfkeli hissetmeleri ve örgütlerine dair duydukları saygıda düşüş olması; güçlü bir eleştiri ifadesi geliştirmelerine neden olmaktadır (Shaharruddina ve diğ., 2016). Örgütsel sinizmin, etkinliği ve verimliliği düşürdüğü, önemli maddi ve manevi kayıplara sebep olduğu tespit edilmiştir (Kökalan ve Anaş, 2016). Örgütsel sinizmin yarattığı potansiyel olumsuz sonuçlar arasında; iş memnuniyetsizliği, örgütsel bağlığın düşüşü ve yabancılaşma, düşük iş doyumu, sabotaj, hırsızlık, yüksek personel devir oranı (Eaton,

2000), performans düşüşü, örgüte karşı isteksizlik, etik dışına çıkan davranışlarda bulunma (Erdem ve Erkan, 2015), dedikodu yapma (Shaharruddina ve diğ., 2016) gibi durumlar sayılabilir.

Örgütsel sinizm davranışı sergileyen işgörenler, örgütlerine karşı sıkıntı, utanç, tiksinti, (Volpe ve diğ., 2000) hissetmekte; hatta kriminal eğilimlere girme (Kökalan ve Anaş, 2016) gibi davranışlar geliştirmektedirler. Öfke, sinirlilik hali (Staicu ve Cutov, 2010), stres, gerilim, savunmacı davranışlar (Nazir ve diğ., 2016), endişe, depresyon (Sonnenschein ve diğ., 2007), uykusuzluk (Pagnin ve Queiroz, 2015) psikolojik sonuçları iken, kalp rahatsızlıkları alkol ve sigara kullanma, kilo artışı (Pulkki ve diğ., 2003), sağlık için olumsuz olarak nitelendirilebilecek pek çok psikolojik ve fizyolojik sorun sinizmin davranışsal (Yücel ve Çetinkaya, 2015) ve bireysel sonuçları arasında sayılmaktadır.

3. LİTERATÜR

Literatürde, konusu örgütsel sinizm olan, farklı örneklem grupları ve farklı örneklem sayılarıyla yapılmış pek çok çalışma bulunmaktadır. Genellikle bu araştırmalarda belli bir örnek grubunun sinizm düzeyleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki tecrübe gibi kategorik[1] özellikler bağlamında incelenmiştir. Aşağıda, literatürde yer alan bazı araştırmalardan elde edilmiş sonuçlar sunulmuştur.

Yaş değişkenine göre örgütsel sinizm düzeyini inceleyen araştırmalara bakıldığında kesin bir kanıya varılamadığı görülmektedir. Tokgöz ve Yılmaz (2008), Fındık ve Eryeşil (2012) ile Şahin ve diğerlerine (2013) göre de sinizm tutumu yaşa göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Yani, çalışanların, yaşı arttıkça örgütsel sinizm düzeyi de azalmaktadır. Diğer yandan, Andersson ve Bateman (1997), James (2005), Karacaoğlu ve İnce (2012), Kalağan ve Güzeller (2010), Alan ve Fidanboy (2012), Çarıkçı ve diğerleri (2013), Tayfun ve Çatır (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda yaş ile sinizm arasında bir etkileşimin olmadığı sonucuna varılmıştır. Örneğin Fero (2005) da ABD'de üç ayrı firmada toplam 252 işgören üzerinde yaptığı çalışma sonucunda yaş faktörünün örgütsel sinizm üzerinde etkisi olmadığını saptamıştır.

Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında da benzer bir durum söz konusudur. Literatürde bu konuda da bir fikir birliği oluşmamıştır. Bazı araştırmalarda (Akyüz ve Yurduseven, 2016; Çelikten ve Çanak, 2014) kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha yüksek bir sinizm ortalamasına sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Fero'ya göre (2005) cinsiyetin örgütsel sinizm düzeyinde belirgin bir etkisi vardır. Erkekler, kadınlara oranla daha alaycı, daha az güven duygusuna sahip ve yönetimin ortaya koyduğu faaliyetlere daha az inanan bir tutum sergilemektedirler. Diğer yandan Kanter ve Mirvis'e (1989), Karacaoğlu ve İnce'ye (2012) ve Tokgöz ve Yılmaz'a (2008) göre erkekler kadınlara oranla daha siniktirler. Bununla birlikte Kalağan ve Güzeller (2010), Delken (2004), Yavuz ve Bedük (2016), Nartgün ve Kartal (2013), Çarıkçı ve diğerleri (2013) yaptıkları çalışmalar sonucunda, cinsiyet değişkenindeki gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edememişlerdir.

Medeni durum değişkeni açısından bakıldığında örgütsel sinizm düzeyine yönelik farklı araştırma bulgularına ulaşılmaktadır. Pelit ve Ayana'nın (2016) yaptığı araştırmanın sonucuna göre: bekar katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri evli katılımcılardan daha yüksektir. Delken (2004) benzer şekilde bekar deneklerin örgütsel sinizm düzeylerinin evli olanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Diğer yandan Yavuz ve Bedük'ün (2016) yürüttüğü araştırmaya göre örgütsel sinizm düzeyi, medeni durum değişkenindeki gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Alan yazında çalışma süresi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik olarak çeşitli bulgular mevcuttur. Örneğin, Pelit ve Ayana (2016), aynı işletmede çalışma süresi 11 yıl ve üzerine çıktığında, örgütsel sinizm düzeylerinde bir artışın olduğunu tespit etmiştir. Benzer bir sonuç Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008) yaptığı çalışmada da ortaya çıkmaktadır. Buna göre: en fazla sinik tutum 11–15 yıl aralığında çalışanlarda görülmektedir Literatürde hizmet süresi ve sinizm ilişkisinin anlamlı bir biçimde ortaya konduğu başka çalışmalar da mevcuttur. Örneğin: Alan ve Fidanboy (2012), Altınöz ve diğerleri (2011), Helvacı ve Çetin, (2012), Tayfun ve Çatır, (2014), benzer biçimde Delken (2004) işgörenin hizmet süresi ve örgütsel sinizm arasında güçlü bir ilişkinin var olduğunu ifade etmektedir.

[1] Araştırmalarda kategorik kavramı yerine sıklıkla demografik kavramının kullanıldığı görülmektedir. Demografik kavramının daha çok nüfusla ilgili özellikleri ifade etmesi nedeniyle bu araştırmada kategorik kavramı tercih edilmiştir.

Öte yandan Nartgün ve Kartal (2013), Balay ve diğerleri (2013), Çarıkçı ve diğerleri (2013) yaptıkları çalışmalarda örgütsel sinizmle, çalışma süresi arasında anlamlı farklılık tespit edememişlerdir.

Literatürde eğitim seviyesi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılıklar saptayan çalışmalar mevcuttur. Pelit ve Ayana (2016) katılımcıların eğitim düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında zıt yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Buna göre düşük eğitim düzeyi, artan bir örgütsel sinizm düzeyi yaratmaktadır. Tükeltürk ve diğerlerinin (2009) yapmış olduğu bir başka araştırmaya göre, sinizm ile çalışanların eğitim düzeyleri arasındaki anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre sinizm düzeyi sırasıyla en fazla lise ve dengi okul mezunlarında, lisans mezunlarında, ilköğretim mezunlarında, önlisans mezunlarında ve en düşük olarak lisansüstü mezunlarında görülmektedir. Yine benzer biçimde Alan ve Fidanboy (2012), Kalağan ve Güzeller (2010), Erdost ve diğerleri (2007: 518), Yavuz ve Bedük (2016), Tayfun ve Çatır (2014) da yaptıkları araştırmalarda örgütsel sinizmin, eğitim durumuna göre değişiklik gösterdiğini ifade etmişlerdir. Ancak alan yazında farklı sonuçlar ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur. Örneğin Helvacı ve Çetin (2012), Şahin ve diğerleri (2013), Çarıkçı ve diğerleri (2013), araştırmaları sonucunda sinizm düzeyi ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık tespit edememişlerdir.

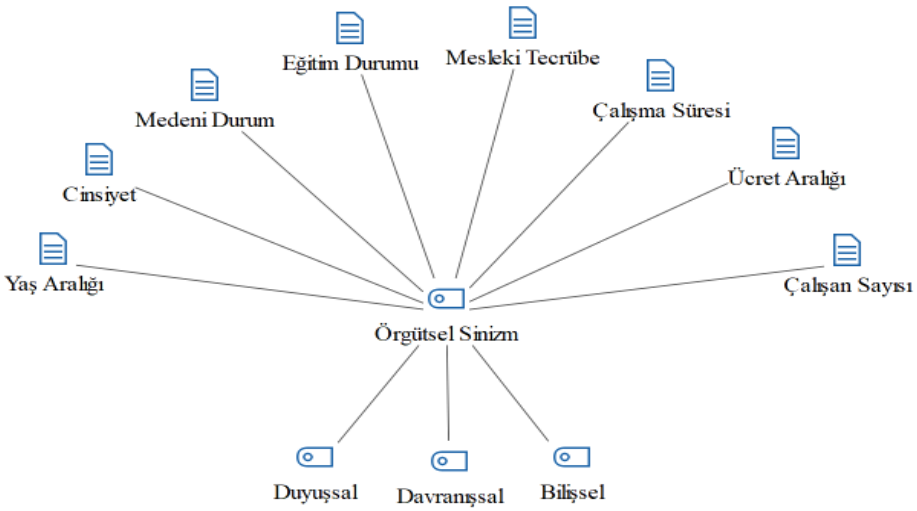
Literatürde yer alan araştırmalar ücret değişkeninin sinizm düzeyini etkilediği yönündedir. Örneğin Delken (2004), araştırmasında sabit bir maaş alarak çalışmakta olan işgörenlerin diğer gruplara oranla sinizme daha duyarlı oldukları sonucuna varmıştır. Aynı çalışmada sabit maaşla çalışan işgörenlerin sinizm düzeylerinin yüksek olmasının nedeni daha fazla harcama yapıyor olmaları dolayısı ile hayal kırıklığı yaşamaları neden olarak gösterilmiştir. Aynı şekilde Fero'ya göre (2005), gelir düzeyi düşük olan işgörenin örgütsel sinizm düzeyi, diğer çalışanlara oranla daha yüksektir.

4. YÖNTEM

Araştırmanın yöntemi kapsamında araştırmanın amacı ve modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması, verilerin analizi açıklanmıştır. Araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırma, serbest çalışan muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerini alt boyutlarıyla ölçmek ve bazı kategorik değişkenlere göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu kapsamda öncelikle bağımsız muhasebe meslek mensubu yanında çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm puanları ve örgütsel sinizmin alt boyutlarını oluşturan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm puanları ölçülmüştür. Sonrasında katılımcıların cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum, eğitim durumu, mesleki tecrübe, haftalık çalışma süresi, aylık net ücret aralığı ve işveren hariç çalışan sayısı

değişkenlerine göre örgütsel sinizm, bilişsel sinizm, duyuşsal sinizm ve davranışsal sinizm düzeyleri ortalama puanlarının istatistikî açıdan farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

4.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Çanakkale il merkezinde faaliyet gösteren serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB) verilerine göre 2020 yılı sonu itibariyle Çanakkale il sınırları içerisinde toplam 456 muhasebe meslek mensubu faaliyet göstermektedir. Bunların 300'ü serbest (bağımsız) olarak çalışmaktadır (TÜRMOB, 2020). Çanakkale Serbest Muhasebeciler ve Mali Müşavirler Odası'ndan alınan bilgiye göre ise Çanakkale il merkezinde faaliyet gösteren bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının sayısı 100'dür. Buna karşılık muhasebe meslek mensuplarının yanında çalışan işgörenlerin sayılarına ilişkin bir veri bulunmamaktadır. Dolayısıyla araştırmanın evren büyüklüğü bilinmemektedir. Bu araştırmanın örneklem büyüklüğü 153'tür. Tablo 1'de katılımcılara ilişkin bilgiler sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Kategorik Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	Frekans	%	n
Cinsiyet	Erkek	69	45,1	153
	Kadın	84	54,9	
Yaş aralığı	30 yaş altı	91	59,5	153
	30 - 45 yaş arası	55	35,9	
	45 yaş üstü	7	4,6	
Medeni durum	Evli	74	49,4	150
	Bekar	76	50,6	
Eğitim durumu	Lise veya altı	19	12,4	153
	Önlisans	38	24,8	
	Lisans	90	58,8	
	Lisansüstü	6	3,9	
Mesleki tecrübe	10 yıldan az	111	73	152
	10 - 20 yıl arası	27	17,8	
	20 yıldan çok	14	9,2	
Çalışma süresi	45 saatten az	39	25,5	153
	45 saatten çok	114	74,5	
Ücret aralığı	2.825 TL veya azı	28	18,3	152
	2.826 - 5.000 TL arası	115	75,2	
	5.001 TL ve üstü	9	5,9	
Çalışan sayısı	1 kişi	35	22,9	152
	2 kişi	30	19,6	
	3 kişi	40	26,1	
	4 kişi	23	15,0	
	4 kişiden çok	24	15,7	

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenler çoğunlukla, kadın (%54,9); 30 yaşından genç (%59,5); bekar (%50,6); lisans mezunu (%58,8); mesleki tecrübesi 10 yıldan az (%73); haftalık çalışma süresi 45 saatten fazla (%74,5); aylık net ücreti 2.826 TL ile 5.000 TL aralığında (%75,2); işveren hariç 3 kişi ve altında işgören sayısı olan bir kurumda çalışan (%68,6) kimselerdir. Serbest muhasebe meslek mensubu yanında çalışan işgören sayısı ortalaması 2,8'dir.

4.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada ihtiyaç duyulan verilerin toplanması için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda oluşturulan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum, eğitim durumu, mesleki tecrübe, haftalık çalışma süresi, aylık net ücret aralığı ve işveren hariç

çalışan sayısı değişkenlerinden oluşan 8 kategorik sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm katılımcıların örgütsel sinizm ve onun alt boyutlarını oluşturan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerini ölçmek için geliştirilen 13 soruluk Likert tipi bir ölçekten oluşmaktadır.

Örgütsel sinizm ölçeği ilk defa 1999 yılında Brandes ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş; Türkçe formunun geçerlilik ve güvenirlik çalışmasının yanı sıra ve pek çok sektörde uygulaması yapılmıştır (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Ölçeğin genel güvenirliğinin bir ölçüsü olarak Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı α=0,868; sorular arasındaki ortalama korelasyon 0,346 olarak ölçülmüştür. Dolayısıyla ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

4.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde betimleyici istatistikler ve parametrik olmayan (nonparametrik) testlerden yararlanılmıştır. Parametrik olmayan testlerin kullanılmasının temel nedeni verilerin normal dağılım göstermemesidir (Hamarat, 2017). Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini ölçmek için yapılan Kolmogorov-Smirnov testine göre ölçeğe ilişkin veriler (örgütsel sinizm p=0,023; bilişsel sinizm p=0,000; duyuşsal sinizm p=0,000 ve davranışsal sinizm p=0,009) normal dağılım şartlarını (p>0,05) göstermemektedir.

Betimleyici istatistikler için frekans, yüzde ve ortalama hesaplamaları tercih edilirken; anlamlılık testleri için parametrik olmayan testler grubuna dahil MannWhitney U testi ve Kruskal-Wallis H testi tercih edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve haftalık çalışma süresi değişkenleri için MannWhitney U testi; yaş aralığı, eğitim durumu, mesleki tecrübe ve ücret aralığı değişkenleri için Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. İkiden çok grubun oluşturduğu kategorilerde, hangi gruplar arasında istatistiksel farklılık olduğunu tespit edebilmek için de Bonferroni testinden yararlanılmıştır. "Testler sonucu anlamlılık değerlerinin 0,05'den büyük çıkması (p>0,05) gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı şeklinde yorumlanırken; testler sonucu anlamlılık değerinin 0,05'den küçük çıkması (p<0,05) gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu şeklinde yorumlanmaktadır" (Gül, 2020). Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 22 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

5. BULGULAR

Bu bölümde, verilerin analiz sonuçları tablolar halinde sunularak bulgular açıklanmaya çalışılmıştır. Tablo 2'de sinizm ölçeği ve ölçeği oluşturan ifadelere verilen cevaplara bağlı olarak bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ortalama puanları ile -bütünü oluşturan- örgütsel sinizm ortalaması gösterilmiştir.

Tablo 2. Ölçeği Oluşturan İfadeler ve Ortalamalar

	İfadeler	İfadelerin Ortalamaları	Boyutların Ortalamaları	Örgütsel Sinizm Ortalaması
Bilişsel	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	2,2500	1,98	2,01
	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	1,9868		
	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1,7434		
	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	2,0461		
	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1,8947		
Duyuşsal	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1,6842	1,66	
	Çalıştığım kurumu düşündükçe huzursuz/rahatsız olurum.	1,6711		
	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	1,6711		

	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1,6513		
Davranışsal	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	2,0789	2,41	
	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2,4803		
	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2,7039		
	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	2,4145		

Tablo 2'ye göre serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm ortalama puanı 2,01 olarak ölçülmüştür. Bu sonuçtan yola çıkarak serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin sinizm düzeylerinin düşük seviyede olduğu söylenebilir (en düşük skor 1, en yüksek skor 5). Yine Tablo 2'de görüleceği üzere sinizmin boyutlarını oluşturan bilişsel sinizm ortalama puanı 1,98; duyuşsal sinizm ortalama puanı 1,66 ve davranışsal sinizm ortalama puanı 2,41'dir. Bu sonuçlara göre, bağımsız muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin davranışsal sinizm düzeyi en yüksek, duyuşsal sinizm düzeyi en düşüktür. Ölçeği oluşturan ifadelerin ortalamalarına bakıldığında ise en yüksek ortalama puanı "Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum" ifadesinin aldığı; en düşük ortalama puanı "Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar" ifadesinin aldığı görülmektedir.

Tablo 3. Kategorik Özelliklere Göre Örgütsel Sinizm Düzeyi Sonuçları

Değişkenler	**Gruplar**	**n**	**Sıra Ortalaması**	**Test***
Cinsiyet	Erkek	69	77,09	U=2892,000 p=,982
	Kadın	84	76,93	
Yaş aralığı	30 yaş altı	91	78,89	X^2=0,873 p=,646
	30 - 45 yaş arası	55	75,59	
	45 yaş üstü	7	63,50	
Medeni durum	Evli	74	72,27	U=2574,500 p=,724
	Bekar	76	74,73	
Eğitim durumu	Lise veya altı	19	67,34	X^2=4,026 p=,259
	Önlisans	38	83,91	
	Lisans	90	74,46	
	Lisansüstü	6	101,92	
Mesleki tecrübe	10 yıldan az	111	75,36	X^2=0,278 p=,870
	10 - 20 yıl arası	27	79,78	
	20 yıldan çok	14	79,21	
Çalışma süresi	45 saatten az	39	72,33	U=2041,000 p=,446
	45 saatten çok	114	78,60	
Ücret aralığı	2.825 TL veya azı	28	83,02	X^2=3,731 p=,155
	2.826 - 5.000 TL arası	115	73,12	
	5.001 TL ve üstü	9	99,39	
Çalışan sayısı	1 kişi	35	81,16	X^2=13,611 **p=,009**
	2 kişi	30	72,00	
	3 kişi	40	69,75	
	4 kişi	23	103,70	
	4 kişiden çok	24	60,52	

* Cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi değişkenleri MannWhitney U testi kullanılarak; yaş aralığı, eğitim durumu, mesleki tecrübe, ücret aralığı ve işveren hariç çalışan sayısı değişkenleri Kruskal-Wallis H testi kullanılarak yapılmıştır.

Tablo 3'te, serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin, cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum, eğitim durumu, mesleki tecrübe, haftalık çalışma süresi, aylık net ücret aralığı ve işveren hariç çalışan sayısı değişkenlerine göre örgütsel sinizm sergileme düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı farklılık olup olmadığını gösteren analiz sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre, serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinde, cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum, eğitim durumu, mesleki tecrübe, haftalık çalışma süresi ve aylık net ücret aralığı değişkenlerini oluşturan gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>0,05). Buna karşılık çalışan sayısı değişkeninde, gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır (p=0,009). Hangi gruplar arasında fark olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Bonferroni testine göre, işveren hariç 3 kişi çalışanlarla, 4 kişi çalışanlar arasında (p=0,032); 4 kişi çalışanlarla, 4 kişiden fazla çalışanlar arasında (p=0,008) örgütsel sinizm düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. Sıra ortalamalarına bakıldığında ise 4 kişi çalışanların örgütsel sinizm düzeyinin, hem 3 kişi çalışanlardan hem de 4 kişiden çok çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Kategorik Özelliklere Göre Bilişsel Sinizm Düzeyi Sonuçları

Değişkenler	**Gruplar**	**n**	**Sıra Ortalaması**	**Test***
Cinsiyet	Erkek	69	80,88	U=2630,000 p=,323
	Kadın	84	73,81	
Yaş aralığı	30 yaş altı	91	76,24	X^2=,537 p=,765
	30 - 45 yaş arası	55	79,48	
	45 yaş üstü	7	67,36	
Medeni durum	Evli	74	73,53	U=2662,000 p=,992
	Bekar	76	73,47	
Eğitim durumu	Lise veya altı	19	79,21	X^2=2,775 p=,428
	Önlisans	38	75,55	
	Lisans	90	75,23	
	Lisansüstü	6	105,67	
Mesleki tecrübe	10 yıldan az	111	72,75	X^2=3,149 p=,207
	10 - 20 yıl arası	27	88,39	
	20 yıldan çok	14	83,32	
Çalışma süresi	45 saatten az	39	76,10	U=2188,000 p=,883
	45 saatten çok	114	77,31	
Ücret aralığı	2.825 TL veya azı	28	80,93	X^2=1,517 p=,468
	2.826 - 5.000 TL arası	115	74,31	
	5.001 TL ve üstü	9	90,67	
Çalışan sayısı	1 kişi	35	82,79	X^2=14,249 **p=0,007**
	2 kişi	30	70,27	
	3 kişi	40	71,03	
	4 kişi	23	102,96	
	4 kişiden çok	24	58,90	

* Cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi değişkenleri MannWhitney U testi kullanılarak; yaş aralığı, eğitim durumu, mesleki tecrübe, ücret aralığı ve işveren hariç çalışan sayısı değişkenleri Kruskal-Wallis H testi kullanılarak yapılmıştır.

Tablo 4'te, serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin, cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum, eğitim durumu, mesleki tecrübe, haftalık çalışma süresi, aylık net ücret aralığı ve işveren hariç çalışan sayısı değişkenlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı farklılık olup olmadığını gösteren analiz sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre, serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin bilişsel sinizm düzeylerinde çalışan sayısı değişkene göre istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p=0,007). Gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan Bonferroni testine göre, işveren hariç 4 kişi çalışanlarla, 4 kişiden fazla çalışanlar arasında (p=0,006) bilişsel sinizm düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. Sıra ortalamalarına bakıldığında ise 4 kişi çalışanların bilişsel sinizm düzeyinin, 4 kişiden çok çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Kategorik Özelliklere Göre Duyuşsal Sinizm Düzeyi Sonuçları

Değişkenler	**Gruplar**	**n**	**Sıra Ortalaması**	**Test***
Cinsiyet	Erkek	69	74,46	U=2723,000 p=,499
	Kadın	84	79,08	
Yaş aralığı	30 yaş altı	91	78,20	X^2=,914 p=,633
	30 - 45 yaş arası	55	76,86	
	45 yaş üstü	7	62,43	
Medeni durum	Evli	74	72,31	U=2577,500 p=,720
	Bekar	76	74,69	
Eğitim durumu	Lise veya altı	19	67,47	X^2=1,841 p=,606
	Önlisans	38	82,36	
	Lisans	90	76,21	
	Lisansüstü	6	85,08	
Mesleki tecrübe	10 yıldan az	111	77,36	X^2=,229 p=,892
	10 - 20 yıl arası	27	75,24	
	20 yıldan çok	14	72,07	
Çalışma süresi	45 saatten az	39	70,17	U=1956,500 p=,240
	45 saatten çok	114	79,34	
Ücret aralığı	2.825 TL veya azı	28	79,71	X^2=,214 p=,899
	2.826 - 5.000 TL arası	115	75,66	
	5.001 TL ve üstü	9	77,22	
Çalışan sayısı	1 kişi	35	76,40	X^2=9,889 **p=0,042**
	2 kişi	30	75,28	
	3 kişi	40	69,06	
	4 kişi	23	100,39	
	4 kişiden çok	24	67,67	

* Cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi değişkenleri MannWhitney U testi kullanılarak; yaş aralığı, eğitim durumu, mesleki tecrübe, ücret aralığı ve işveren hariç çalışan sayısı değişkenleri Kruskal-Wallis H testi kullanılarak yapılmıştır.

Tablo 5'te, serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin, cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum, eğitim durumu, mesleki tecrübe, haftalık çalışma süresi, aylık net ücret aralığı ve işveren hariç çalışan sayısı değişkenlerine göre duyuşsal sinizm düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı farklılık olup olmadığını gösteren analiz sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre, serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin duyuşsal sinizm düzeylerinde çalışan sayısı değişkene göre istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p=0,042). Gruplar

arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan Bonferroni testine göre, işveren hariç 3 kişi çalışanlarla, 4 kişi çalışanlar arasında (p=0,042) duyuşsal sinizm düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. Sıra ortalamalarına bakıldığında ise 4 kişi çalışanların duyuşsal sinizm düzeyinin, 3 kişi çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Kategorik Özelliklere Göre Davranışsal Sinizm Düzeyi Sonuçları

Değişkenler	**Gruplar**	**n**	**Sıra Ortalaması**	**Test***
Cinsiyet	Erkek	69	76,58	U=2869,000 p=,915
	Kadın	84	77,35	
Yaş aralığı	30 yaş altı	91	81,32	X^2=3,307 p=,191
	30 - 45 yaş arası	55	72,80	
	45 yaş üstü	7	53,79	
Medeni durum	Evli	74	69,62	U=2381,500 p=,266
	Bekar	76	77,38	
Eğitim durumu	Lise veya altı	19	64,79	X^2=7,006 p=,072
	Önlisans	38	87,21	
	Lisans	90	73,23	
	Lisansüstü	6	107,50	
Mesleki tecrübe	10 yıldan az	111	78,45	X^2=,899 p=,638
	10 - 20 yıl arası	27	69,76	
	20 yıldan çok	14	74,07	
Çalışma süresi	45 saatten az	39	73,09	U=2070,500 p=,522
	45 saatten çok	114	78,34	
Ücret aralığı	2.825 TL veya azı	28	89,68	X^2=9,730 **p=,008**
	2.826 - 5.000 TL arası	115	70,69	
	5.001 TL ve üstü	9	109,78	
Çalışan sayısı	1 kişi	35	79,03	X^2=7,779 p=1,00
	2 kişi	30	73,27	
	3 kişi	40	75,03	
	4 kişi	23	95,72	
	4 kişiden çok	24	60,90	

* Cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi değişkenleri MannWhitney U testi kullanılarak; yaş aralığı, eğitim durumu, mesleki tecrübe, ücret aralığı ve işveren hariç çalışan sayısı değişkenleri Kruskal-Wallis H testi kullanılarak yapılmıştır.

Tablo 6'da, serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin, cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum, eğitim durumu, mesleki tecrübe, haftalık çalışma süresi, aylık net ücret aralığı ve işveren hariç çalışan sayısı değişkenlerine göre duyuşsal sinizm düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı farklılık olup olmadığını gösteren analiz sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre, serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin davranışsal sinizm düzeyleri aylık net ücret aralığı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (p=0,008). Gruplar arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan Bonferroni testine göre aylık net ücret aralığı 2.826 TL - 5.000 TL arasında olanlar ile 5.001 TL üzerinde olanlar arasında, davranışsal sinizm düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir (p=0,030). Sıra ortalamalarına bakıldığında ise aylık net ücret aralığı 5.001 TL üzerinde olan işgörenlerin davranışsal sinizm düzeyinin, aylık net ücret aralığı 2.826 TL - 5.000 TL arasında olan işgörenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

6. SONUÇ

Serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin sinizm düzeyini araştırmak amacıyla yapılan bu araştırmada, -örneklemi oluşturan- işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Buna göre serbest muhasebe meslek mensubu yanında çalışan işgörenlerin, üyesi oldukları kuruma karşı tutumlarının genel olarak pozitif yönde olduğu söylenebilir.

Örgütsel sinizmin boyutları incelendiğinde, davranışsal sinizm ortalama puanlarının, bilişsel ve duyuşsal sinizm ortalama puanlarından yüksek çıktığı bulunmuştur. Serbest muhasebe meslek mensubu yanında çalışan işgörenlerin sinik tutumlarının daha çok davranışsal boyutta olduğunu söylemek mümkündür.

Serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerde, cinsiyet, yaş aralığı, medeni durum, eğitim durumu, mesleki tecrübe, haftalık çalışma süresi ve aylık net ücret aralığı değişkenlerini oluşturan gruplar arasında, örgütsel sinizm skorlarına göre istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuçlar, Andersson ve Bateman (1997), Delken (2004), James (2005), Kalağan ve Güzeller (2010), Alan ve Fidanboy (2012), Helvacı ve Çetin (2012), Karacaoğlu ve İnce (2012), Balay ve diğerleri (2013), Çarıkçı ve diğerleri (2013), Nartgün ve Kartal (2013), Şahin ve diğerleri (2013), Tayfun ve Çatır (2014), Yavuz ve Bedük (2016), tarafından yapılan çalışmalarla uyumludur. Ücret değişkeni söz konusu olduğunda ise gruplar arasında, davranışsal sinizm düzeyleri anlamlı farklılık göstermiştir. Bu sonuç ise Delken (2004) ve Fero (2005) tarafından yürütülen çalışmalarla uyumludur. Çalışan sayısı kategorisindeki gruplar arasında örgütsel sinizmin, bilişsel sinizmin ve duyuşsal sinizmin sergilenmesinde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulardan yola çıkarak çalışan sayısı ve ücret düzeyinin serbest muhasebe meslek mensubu yanında çalışan işgörenlerin sinizm düzeylerinde belirleyici rol oynadığı söylenebilir.

Sinizm düzeyi ortalamaları düşük çıkmasına rağmen serbest muhasebe meslek mensubu yanında çalışan işgörenlerin büyük çoğunluğunun 10 yılın altında tecrübeye sahip olması ve büyük oranda 30 yaş altı bireylerden oluşması dikkat çekici bulgulardandır. İşgörenlerin sinizm düzeyinin düşük olduğu örgütlerde/sektörlerde daha yüksek örgütsel bağlılık ve düşük personel devir hızı beklenir. Oysa serbest muhasebe meslek mensubu yanında çalışan işgören sayıları mesleki tecrübe ve yaş arttıkça çarpıcı biçimde düşmektedir. Bunun en önemli sebebi süreç içerisinde bu bireylerin meslek mensubu olma hüviyetini kazanmaları olabilir. İşgörenlerin büyük çoğunluğunun lisans mezunu olması bu olasılığı desteklemektedir. Çünkü günümüzde muhasebe meslek mensubu olmanın birincil şartı ilgili bölümlerden lisans düzeyinde mezun olmaktır. Meslek mensubu yanında çalışarak kendini mesleğe hazırlayan bireyler muhasebe meslek mensubu olduktan sonra bağımlı veya serbest olarak çalışabilmektedirler.

Muhasebecilik, derin teorik ve teknik bilgi gerektiren, bazen uzun mesaileri ve düzensiz çalışma saatleri olan bir mesleki faaliyettir. Nitekim araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu yasal sınır olan haftalık 45 saatten daha fazla mesai yaptıklarını belirtmişlerdir. Buna rağmen aylık ücret gelirleri 5.000 TL'den fazla olanların oranı son derece düşüktür. Bunun sebebini ülkenin ve sektörün istihdam yapısına bağlamak mümkündür.

Serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin sayısına ilişkin bir istatistik bulunamamıştır. Dolayısıyla araştırmanın ortaya çıkardığı önemli verilerden biri de serbest muhasebe meslek mensupları yanında yaklaşık ortalama 3 işgören istihdam edildiği bilgisidir. TÜRMOB verilerine göre 2020 yılı itibariyle ülkemizde serbest çalışan muhasebe meslek mensubu sayısı 54.193 kişidir. Buna göre serbest muhasebe meslek mensupları yanında çalışan işgörenlerin toplam sayısı yaklaşık 162.000 kişidir.

Literatürde, sinizm düzeyini çalışan sayısı değişkenine göre ölçen bir araştırmayla karşılaşılmamıştır. Araştırmamız, organizasyondaki işgören sayısının örgütsel sinizm ve boyutları üzerinde etkisi olabileceğini göstermiştir. Bu nedenle bundan sonra örgütsel sinizmi konu alan araştırmalara çalışan sayısı değişkenin de dahil edilmesi yerinde olacaktır.

Bu araştırma belli bir bölgede ve sınırlı sayıda örneklem büyüklüğü ile yapılmıştır. Buna rağmen literatürdeki önemli bir boşluğun doldurulmasına katkı yapması bağlamında önemlidir. Çünkü muhasebe meslek mensubu yanında çalışan işgörenler üzerinde yapılan araştırmaların sayısı son derece sınırlıdır. Oysa büyük sayılara ulaşan istihdam rakamları ve muhasebecilik faaliyetlerine ilişkin

önemli görevler ifa etmeleri, söz konusu işgörenleri önemli bir çalışma grubu haline getirmektedir. Dolayısıyla muhasebe meslek mensubu yanında çalışan işgörenlerin katılımcı olduğu, farklı örneklem gruplarıyla farklı nitelikte çalışmaların yapılmasına ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monograph,* 126(3), 269-92.

Aksay, K. ve Yasim, Y.K. (2016). Kişi – Örgüt Uyumunun Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Örneği, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 9(43), 1602-1611.

Akyüz, A.M. (2015). Üniversite Öğrencilerine Yönelik Mobbing Uygulamalarının Tespiti, Olumsuz Etkilerinin İncelenmesi Ve Engellenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sosyal Bilimler Dergisi,* 8(1), 2-42.

Akyüz, İ. ve Yurduseven, N.O. (2016). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi,* 16, 61-76.

Alan, H. ve Fidanboy, C. (2012). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı,* 165-176.

Altinöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 15(21), 285-315.

Aly, N.A.M., Ghanem, M. ve Shanawany, S. (2016). Organizational Cynicism and Its Consequences on Nurses and Quality of Care in Critical Care and Toxicology Units, *Journal of Education and Practice,* 7(8), 85-96.

Andersson, L.M. ve T. S. Bateman, (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects, *Journal Of Organizational Behavior,* Vol.18, pp.449-469,

Aslan, F.K. ve Boylu, Y. (2014). Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Journal af Recreation and Tourism Research* , 1(2), 33-45.

Baig, J., Soon, K. A., Elmabrok, A., Shanker S., Sirisa, N.M.X. ve Ahmad, A.R. (2016). Causes of Organizational Cynicism and its Consequence on Teaching Staff in Malaysia, *Indian Journal of Science and Technology,* 9(1), 1-4.

Balay, R., Kaya A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi,* 14(2), 123-132.

Candan, H. (2013). Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri, *KSÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 3(1), 181-194.

Çarıkçı, İ., Bektaş M. ve Turak, B. (2013). Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Büro Yönetimi Özel Sayısı*, 177–189.

Çelikten, M. ve Çanak, M. (2014). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları İle Örgütsel Sinizmleri Arasındaki İlişki*, Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(6),45-78.

Dean, J.W., Brandes P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism, *Academy of Management Review,* 23(2), 341–352.

Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers , Dissertation of Master of Economics, Faculty Of Economics and Business Administration, University Of Maastricht: Maastricht.

Dhar, R.L. (2009). Cynicism in the Indian I.T. Organizations: An Exploration of the Employees` Perspectives, *Qualitative Sociology Review*, 5 (1), 152-175.

Eaton, J. A. (2000). A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism, A Thesis Submitted to the Faculty of Graduate Studies in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Arts, Graduate Programme in Psychology York University Toronto, Ontario,

Erdem, H. ve Erkan, G.K. (2015). Kamu Çalışanlarının Yaşadıkları İş-Aile Ve Aile İş Çatışmasının İş Tatminsizliğine Olan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 37, 351-369.

Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi, 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 514-524.

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

Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *I*nternational Iron ve Steel Symposium, 1250-1255.

Gül, H. ve Ağiröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama, Afyon Kocatepe Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 29-49.

Gül, H. ve Manap, Ö. (2020). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Genel Muhasebe ve Bilgisayarlı Muhasebe Derslerine İlişkin Beklenti Ve Tatmin Düzeylerinin Bazı Kategorik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (74) , 947-962 . DOI: 10.17755

Hamarat, B. (2017). *SPSS ve MINITAB Uygulamalı İstatistik*. Paradigma Akademi Basın Yayın: Çanakkale

Helvacı, M.A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi: Uşak İli Örneği, *Turkish Studies*, 7(3), 1475–1497.

James, M.S.L. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: an Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems, Florida State University Libraries Electronic Theses Treatises and Dissertations.

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

Kanter, D.L. ve Mirvis, P.H. (1989). The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion, CA: JosseyBass: San Francisco.

Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012), Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999). Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği, *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.

Kasalak, G.ve Aksu, M.B. (2014). Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi,* 14(1), 115-133.

Khan, R., Naseem, A. ve Masood, S.A. (2016). Effect of Continuance Commitment and Organizational Cynicism on Employee Satisfaction in Engineering Organizations, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 7(4), 141-146.

KIlıçaslan, S. ve Kaya, A. (2016). Mobbingin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 9-25.

Kökalan, Ö. ve Anaş, K. (2016). Çalışanların Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi: Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Çalışma, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 11(2), 97-109.

Nafei, W.A. (2013). The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes an Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt, *International Business Research,* 6(7), 52-69.

Nartgün, S.Ş. ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.

Nazir, T., Norulkamar, U. ve Ahmed, U. (2016). Interrelationship of Incivility, Cynicism and Turnover Intention, *International Review of Management and Marketing,* 6(1), 146-154.

Özler, D.E., Atalay, C.G. ve Şahin, M.D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi,* 2, 47-57.

Pagnin, D. ve Queiroz, V. (2015). Influence of burnout and sleep difficulties on the quality of life among medical students, *Springer Plus Open Journal*, Vol.4, pp.676-683,

Pelit, E ve Ayana, Ç. (2016). Duygusal Zekânın Örgütsel Sinizme Etkisi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 8(2), 45-76.

Pulkki, L., Kivimaki, M., Elovainio, M., Viikari, J. ve Jarvinen, L.K. (2003). Contribution of Socioeconomic Status to the Association Between Hostility and Cardiovascular Risk Behaviors: A Prospective Cohort Study, *American Journal of Epidemiology*, 158(8), 736–742.

Sari, Y. ve Doğantekin, A. (2016). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Journal of Business Research-Türk,* 8(3), 222-250.

Sarwar S. ve Abugre, J.B. (2003). Does Provision of Feedback İncrease Work Engagement and Reduce Cynicism Among Employees?, *The Business & Management Review*, 3(4), 20-31.

Shaharruddina, S., Ahmad, F. ve Musa, M. (2016). Cynicism in Organizations: Does Organizational Justice Matter?, *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 3(2), 49-60.

Sonnenschein M., Sorbi, M.J., Doornen, L.J.P., Schaufeli, W.B. ve Maas, C.J.M. (2007). Evidence That Impaired Sleep Recovery May Complicate Burnout Improvement Independently of Depressive Mood, *Journal of Psychosomatic Research*, 62, 487-494.

Staicu, M.L. ve Cutov, M. (2010). Anger and Health Risk Behaviors, *Journal of Medicine and Life,* 3(4), 372-375.

Şahin, A., Erkiş, U. ve Taşpınar, Y. (2013). Relationship Between Cynicism and Commitment in Organizations: a Field Study. *The Clute Institute International Academic Conference Paris*, France, 470-485.

Taslak, S. ve Dalgin, T. (2014). Çalışanların Atfetme Eğilimlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 34, 139-158.

Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 6(1), 347-365.

Tokgöz, N. ve Yilmaz, H. (2008). Örgütsel Sinisizm: Eskişehir Ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283–305.

Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş. ve Güzel, B. (2009). Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı,* 688-692.

TÜRMOB. (2020). *Faaliyet Raporu*. https://turmob.org.tr/FaaliyetRaporlari/bcb08568-3714-48c8-bba9-7468c427bdde/calisma-donemine-bakis--1- (Erişim tarihi:12.06.2021)

Uzuntarla, Y., Teke, A., Cihangiroğlu, N. ve Uğrak, U. (2014). Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterlerin Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 545-564.

Volpe, R. L., Mohammed, S., Hopkins, M., Shapiro, D. ve Dellasega, C. (2000). The Negative Impact of Organizational Cynicism on Physicians and Nurses, *Health Care Manag (Frederick)*, 33(4), 276–288.

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

Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi- Bazen Hoşlanmasak da Kalmak Zorunda Olabiliriz!, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 247-271.