

e-ISSN: 2792-0720



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

Cilt / Volume: 2 Sayı / Issue: 2 Yıl / Year: 2022

OB Studies

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR STUDIES

www.obstudies.org

Ex Oriente Lux...

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDIES

Cilt / Volume: 2

Sayı / Issue: 2

Yıl / Year: 2022

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Editörler / Editors

Prof. Dr. Kubilay ÖZYER

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Serhat ANAÇ

Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor

Öğr. Gör. Nour HUSSEİN

Yazışma Adresi / Mail Address

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Erbaa Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi

Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü 60500 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 –5187

www.obstudies.org

E-Posta / E-Mail: obstudies@yahoo.com

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

**ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI
DERGİSİ**

**JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR STUDIES**

Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi (OBSTUDIES) yılda iki kez yayımlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış alanına ilişkin teorik ve görgül makalelere, yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik bilginin üretimi ve paylaşımına katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayımlanmaktadır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayımlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup **Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi**’nin görüşlerini yansıtmaz. **Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisinde** yayımlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

Journal of Organizational Behavior Studies (OBSTUDIES) is a peer-reviewed, scientific and international journal published biannually. The main purpose of our journal, which includes theoretical and empirical articles in the field of organizational behavior, is to contribute to production and sharing of academic knowledge in these fields. Our journal publishes articles in two languages, “Turkish” and “English”. Manuscripts sent to journal for publication should be prepared in accordance with specified spelling rules. Manuscripts submitted for publication to the journal must not have been previously published or sent for publication. The views expressed in articles published in the journal belong to authors and do not reflect views of the Journal of Organizational Behavior Studies. All publication rights of the articles published in the Journal of Organizational Behavior Studies are reserved, and no citation can be made without specifying name of our journal.

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDIES

İNDEKS BİLGİLERİ / INDEX INFORMATION

Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisinin tarandığı indeksler ve bağlı olduğu üyelikler aşağıda yer almaktadır

The indexes and memberships of The Journal of Organizational Behavior Studies are listed here.



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

Bilim Kurulu
Members of the Science Board

Prof. Dr. Usman GHANI <i>IM Sciences, Pakistan</i>	Prof. Dr. Hasan GÜL <i>19 Mayıs Üniversitesi, Türkiye</i>
Prof. Dr. Asep HERMAWAN <i>Trisakti Üniversitesi, Endonezya</i>	Prof. Dr. Mesut IDRİZ <i>Sharjah Üniversitesi, BAE</i>
Prof. Dr. Farzand Ali JAN <i>Brains Institute Peshawar, Pakistan</i>	Prof. Dr. Shah JEHAN <i>Iqra National Üniversitesi, Pakistan</i>
Prof. Dr. Kubilay ÖZYER <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye</i>	Prof. Dr. Hasan TAĞRAF <i>Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye</i>
Prof. Dr. Sema YİĞİT <i>Ordu Üniversitesi, Türkiye</i>	Prof. Dr. Leyla YUSRAN <i>Trisakti Üniversitesi, Endonezya</i>
Doç. Dr. M. Said DÖVEN <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye</i>	Doç. Dr. Müslüme AKYÜZ <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Türkiye</i>
Doç. Dr. Umut KOÇ <i>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Türkiye</i>	Doç. Dr. Ufuk ORHAN <i>Mersin Üniversitesi, Türkiye</i>
Doç. Dr. Elmira ADİYETOVA <i>Atrau Üniversitesi, Kazakistan</i>	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BİÇER <i>Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Berdybekova Aiman LESBEKOVNA <i>G. Kazakistan Devlet Pedagoji Üniversitesi, Kazakistan</i>	Dr. Öğr. Üyesi Nazmiye Ülkü PEKKAN <i>Tarsus Üniversitesi, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Seyil NAJİMUDİNOVA <i>Manas Üniversitesi, Kırgızistan</i>	Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Ersoy YILDIRIM <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Arif YILDIZ <i>Adıyaman Üniversitesi, Türkiye</i>	

Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler

Reviewers List of This Issue

Doç. Dr. Mehmet BAĞIŞ
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Doç. Dr. Mehmet KAPLAN
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Koray GÜRPINAR
Afyon Kocatepe Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Serhat BEKAR
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi MURAT ATALAY
Akdeniz Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hanifi KARAÇINAR
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Yücel TÜRKER
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Dr. Seda GÜĞERÇİN

Dr. Mesut ARDIÇ
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Hülya SAOTAY

<i>İçindekiler</i>	<i>Sayfa No.</i>
<i>Table of Contents</i>	<i>Page Number</i>
ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES	
<i>Algılanan Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi</i> <i>The Effect of Perceived Manager and Co-Workers Support On Organizational Commitment</i>	70-84
Abdullah Emre KARACA, Kemal ERDEN, Mahmut AKBOLAT, Hakan SAĞLAM	
<i>Türk Kültürü Bağlamında Örgütsel Kayırmacılık Algısı (ÖKA) Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi</i> <i>Validity and Reliability Analysis of The Perception of Organizational Favoritism (POF) Scale In The Context of Turkish Culture</i>	85-97
Metin GÜNAY, Kubilay ÖZYER	
<i>Covid-19 Sürecinde Çalışanların Değişim Algularına Yönelik Bir Araştırma: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama</i> <i>A Research On Employees Perceptions of Change in The Covid-19 Process: An Application In The Banking Sector</i>	98-109
Özge SARI, Ercan YILDIZ	
<i>Entropik Örgüt İklimi, Örgütsel Umursamazlık ve İş Tatmini: Kavramlar ve Ölçme Araçları</i> <i>Entropic Organizational Climate, Organizational Indifference and Job Satisfaction: Concepts and Measurement Tools</i>	110-123
Mustafa Fedai ÇAVUŞ, Alptekin DEVELİ	
<i>Uzaktan Çalışma Konusunda Yapılmış Akademik Çalışmaların İncelenmesi: Sistemik Derleme</i> <i>Analysis of Academic Studies on Remote Working: A Systematic Review</i>	124-134
Abdulsamet DURAN, Nour HUSSEİN	

ENTROPİK ÖRGÜT İKLİMİ, ÖRGÜTSEL UMURSAMAZLIK VE İŞ TATMİNİ: KAVRAMLAR VE ÖLÇME ARAÇLARI¹

ENTROPIC ORGANIZATIONAL CLIMATE, ORGANIZATIONAL INDIFFERENCE AND JOB SATISFACTION: CONCEPTS AND MEASUREMENT TOOLS

Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
ORCID ID: 0000-0002-2515-5805, mfcavus@osmaniye.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Erbaa Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi
ORCID ID: 0000-0001-7232-5603, alptekin.develi@gop.edu.tr

ABSTRACT

Literature is quite limited in terms of including antecedents or consequences of the concept of entropy in business life. In this study, the concepts of organizational indifference and job satisfaction were predicted as a result of entropic organizational climate, and scale development and scale adaptation processes were used to measure related concepts. In this context, the study aims to determine relationship between entropic organizational climate with organizational indifference and job satisfaction. The entropic organizational climate scale consists of two dimensions named relational entropy and processual entropy. The research was carried out on 306 personnel working in branches of a private bank around the Eastern Mediterranean region in Turkey. Data were collected from participants through convenience sampling method and online survey technique. According to results of the regression analysis, it was observed that processual entropy contributed positively to predicting organizational indifference. Besides, it was found that both relational entropy and processual entropy contributed negatively to predicting job satisfaction. As an output, two valid and reliable short scales have emerged to measure organizational indifference and job satisfaction. Theoretical and practical implications are discussed and directions for further research are presented.

Keywords: Entropy, indifference, organizational indifference, job satisfaction, scale.

ÖZ

Yazın iş yaşamındaki entropi kavramının öncüllerini ve ardıllarını içermek bakımından oldukça kısıtlı bir durumdadır. Bu çalışmada örgütsel umursamazlık ve iş tatmini kavramları entropik örgüt ikliminin birer sonucu olarak öngörülmüş ve ilgili kavramları ölçmek için ölçek geliştirme ve ölçek uyarlama sürecine gidilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacı entropik örgüt ikliminin örgütsel umursamazlık ve iş tatmini ile ilişkisini belirlemektir. Entropik örgüt iklimi ölçeği ilişkisel entropi ve süreçsel entropi olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Araştırma, Türkiye'deki özel bir bankanın Doğu Akdeniz bölgesindeki şubelerinde çalışan 306 personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi ve çevrimiçi anket tekniği aracılığıyla katılımcılardan veri toplanmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, süreçsel entropinin örgütsel umursamazlığı tahmin etmede olumlu yönde katkı yaptığı görülmüştür. Bununla birlikte, hem ilişkisel entropinin hem de süreçsel entropinin iş tatminini tahmin etmede olumsuz yönde katkı yaptığı bulgulanmıştır. Çalışma neticesinde, örgütsel umursamazlık ve iş tatminini ölçümlemek için geçerli ve güvenilir iki kısa ölçek meydana gelmiştir. Kuramsal ve uygulamaya yönelik katkılar tartışılarak gelecekteki araştırmalara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Entropi, umursamazlık, örgütsel umursamazlık, iş tatmini, ölçek.

¹ Bu çalışma, 1-2 Kasım 2019 tarihlerinde Burdur'da düzenlenen 7. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan bildiri çalışmasının (Çavuş & Develi, 2019) gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

1. Giriş

Entropi kavramı ilk defa Clausius (1867) tarafından termodinamiğin ikinci kanunu olarak (Entropy law) formüle edilmiştir. Bu yasaya göre, evrendeki toplam enerji miktarı sabit olmakla birlikte niteliği sürekli olarak azalmaktadır (Guillen, 2001; Perrot, 1998). Entropi kavramının sosyal bilimler alanına dâhil olmasında kökenleri Aristoteles'e kadar uzanan Genel Sistem Kuramı kapsamında Avusturyalı biyolog Bertalanffy tarafından (1950, 1967, 1968) yapılan çalışmalar rol almıştır. Bu bağlamda örgütlerdeki enerji diğerleri arasında kaynaklar, görevler, iletişim, sorumluluklar şeklinde aktarılmakta, yöneticiler veya karar vericilerden sorumlulara ve yürütücülere bir emir komuta zinciri aracılığıyla enerji iletilmektedir. Nitekim entropi, örgütsel dengenin yani kararlı durumun bozulmasını ifade etmektedir (Forero, 2018; Johnson vd., 1964).

Yazında fen bilimleri alanındaki yeri ve önemi bakımından yerleşik bir kavram olan entropinin iş yaşamındaki yeriyle ilgili bilgiler oldukça kısıtlıdır. Bu konuda bilinen içerikler genel itibarıyla entropi ve olumsuz entropinin (negative entropy) ne olduğuna dair kavramsal tanımların ötesine geçememektedir. Daha da önemlisi, yazında iş yaşamındaki entropi konusunun öncülleri ve ardıllarının neler olduğuyula ilgili önemli boşluklar bulunduğu görülmektedir.

Bu araştırma entropik örgüt iklimi algısının örgütsel umursamazlık (organizational indifference) düzeyini arttıracacağı ve iş tatminini (job satisfaction) azaltacağı öngörüsüyle kurgulanmıştır. Bu öngörüden hareketle, bir örgütsel umursamazlık ölçeği tasarlanmış ve bir iş tatmini ölçeği uyarlanmış. Söz konusu ölçme araçları ve yeni kavramsal içerikler sayesinde ilgili konularda yapılacak araştırmalara bir başlangıç noktası sunulacağı ümit edilmektedir. Çalışmanın araştırma sorusu “ilişkisel entropi, süreçsel entropi, örgütsel umursamazlık ve iş tatmini kavramlarının ilişkili olup-olmadığı” üzerinedir.



2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Entropik Örgüt İklimi

Kelime anlamı itibarıyla entropi kavramı bir sistem veya sürecin içerisindeki işe yaramayan enerjiyi veya bir sistemdeki tertipsizlik durumunu, düzen eksikliğini ifade etmektedir (Cambridge University Press, t.y.). Diğer bir deyişle, entropi, bir sistemde var olan düzensizliği ölçmenin bir yolu veya bir sistemde veya süreçte mevcut olan ancak iş yapmak için uygun olmayan enerjinin ölçülmesi anlamına gelmektedir (Oxford University Press, t.y.).

Entropi büyüklüğü ne olursa olsun her sistem içerisindeki enerjinin bir gün tükeneceğini, işlevlerin ve dengenin bozulacağını ve en sonunda sistemin durma noktasına geleceğini ifade eden bir kavramdır (Koçel, 2013). Örgütsel entropi, örgütü oluşturan parçalar arasında ve örgüt ile çevresi arasındaki süreçler ve ilişkiler düzeninin bozulmasıdır. Bununla birlikte, örgütsel entropi, sistemin düzensizliğinin bir göstergesini ifade etmekte ve düzensizliği artıran her unsur örgütün entropisini de arttırmaktadır (Erol, 2001).

Diğer yandan, örgüt iklimi kavramı çalışma ortamı hakkındaki paylaşılan ortak alguları ifade eden, çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen, örgütü betimleyerek onu diğer örgütlerden ayıran ve örgüte egemen olan tüm özellikler dizisi anlamına gelmektedir (James & Jones, 1974; Hoy vd., 1990; Mumcu & Özyer, 2021; Schneider vd., 2013).

Entropi içeren bir çalışma atmosferinin oluşturduğu örgüt iklimi ise entropik örgüt iklimi (entropic organizational climate) olarak kavramsallaştırılmış bulunmaktadır (Çavuş, 2021). Bu bağlamda entropik örgüt iklimi, çalışanların örgüt ortamındaki ilişkiler ve iş süreçlerine yönelik adaletsizlik, kuralsızlık, iletişimsizlik, huzursuzluk ve güvensizlik algılarına göre örgüte hâkim olan iklimi ifade etmektedir.

Entropik örgüt iklimi kuramsal yapısı itibariyle ilişki entropi ve süreçsel entropi bileşenlerinden oluşmaktadır. İlişki entropi, çalışanların iş ortamındaki ilişki/iletişim süreçlerine yönelik düzensizlik algıları anlamına gelmektedir. Bu noktada, bir çalışanın iş arkadaşlarıyla ilişkilerinde yaşadığı güven ve iletişim problemleri söz konusudur. Diğer yandan, süreçsel entropi ise çalışanların iş ortamındaki işleyişle ilgili süreçlere yönelik düzensizlik algılarını belirtmektedir. Bu noktada ise bir çalışanın yöneticilerine ve kurumuna yönelik olarak adil davranılmayan ve kuralları bulunmayan bir çalışma ortamını algılaması söz konusudur.

2.2. Örgütsel Umursamazlık

Umursamazlık kavramı Türk Dil Kurumu'na ait sözlükte “umursamama, aldırış etmeme durumu” şeklinde karşılık bulmaktadır (Türk Dil Kurumu, t.y.). Söz konusu kavramın terminolojik olarak olaylara ve durumlara karşı gösterilen aldırışsızlık veya vurdumduymazlık durumunu ifade ettiği anlaşılmaktadır.

Gündelik yaşam içinde hâlihazırda yer edinmiş bir kavram olan umursamazlık, bu çalışma kapsamında araştırmacılar tarafından iş yaşamı bağlamında gerçekleşen tutum ve/veya davranış yönüyle işletimselleştirilmeye (operationalization) çalışılmıştır. Zira yapılan kapsamlı yazın taramalarında ilgili kavramı bu kapsamda konu edinen çok kısıtlı sayıda çalışmanın bulunduğu görülmüştür (Bkz. Fard vd., 2011).

Bu bakış açısıyla söz konusu kavrama örgütsel umursamazlık (organizational indifference) ismi verilmiştir. *Örgütsel umursamazlık*, bir çalışanın örgütsel amaçlara ulaşılıp ulaşılmadığına aldırış etmemesi ve örgütün başarı ve itibar düzeyinin iyi ya da kötü olmasına kayıtsız kalması olarak tanımlanmaktadır. Başka bir anlatımla, örgütsel umursamazlık, çalışanların bireysel amaçlarını örgütsel amaçlara hizmet eder hale getirme noktasında isteksiz olmaları şeklinde kendisini göstermektedir. Netice itibariyle umursamazlık düzeyi yüksek olan çalışanlar örgütsel performansa katkı sağlamaya önem vermemekte ancak, duruma göre bireysel hedef ve amaçlarına ulaşma noktasında gayret gösterebilmektedirler.

Örgütsel umursamazlık, çalışan bireylerin genel bir kişilik özelliği veya davranış kalıbı olarak ortaya çıkabilmektedir. Diğer yandan ilgili kavram çalışanların örgütü ilgilendiren herhangi bir konuyla ilgili belirli bir görüşe sahip olmama isteği olarak da yer edinebilmektedir. Örgütsel umursamazlığın görüldüğü başka durumlar arasında ise çalışanların yetki ve sorumlulukları kapsamına girmeyen ancak dolaylı olarak da olsa yine kendilerini etkileyen konular yer alabilmektedir. Bu durumda örgütsel umursamazlık, örneğin, üst yönetimin yerinde olmayan kararlarına veya kurumun genel işleyiş ve süreçlerine gösterilen bireysel bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır.

Üst yönetim düzeyindeki sorunlara doğrudan çözüm bulmak konusunda gerekli motivasyonlarının veya yetki ve sorumluluklarının bulunmadığı durumlarda, çalışanların artış gösterecek olan örgütsel umursamazlıklarının entropik örgüt ikliminin bir sonucu



olarak ortaya çıkabileceği öngörülmüştür. Bu öngörüye dayanarak oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıda sunulmuştur.

H_1 : İlişkisel entropi ile örgütsel umursamazlık arasında aynı yönde ilişki vardır.

H_2 : Süreçsel entropi ile örgütsel umursamazlık arasında aynı yönde ilişki vardır.

2.3. İş Tatmini

İş tatmini (job satisfaction) çalışanların yaptıkları işe veya çalışma ortamlarına yönelik olumlu ve olumsuz algılarının bir toplamını ifade etmektedir (Spector, 1997). İş tatmini, çalışanların bireysel özelliklerinin kurumdaki kural ve işleyişlerle ne düzeyde örtüştüğünü anlatmakta ve dolayısıyla çalışma hayatına yönelik bir kalite ölçütünü temsil etmektedir (Özyer vd., 2015; Schneider & Snyder, 1975; Ugboro & Obeng, 2000).

Yazındaki temel kavramlardan birisi olan iş tatmini, bireyleri grupları ve örgütü etkileyen somut bir gerçeklik olarak ortaya çıkmakta ve özellikle de örgütlerin etkinliği ve verimliliği için göz önünde bulundurulması gereken unsurların başında gelmektedir (Azırı, 2011; Develi, 2020; Yıldız & Develi, 2018).

Entropinin sistem düzeyinde ortaya çıkan bir sorunu temsil etmesi ve sistem yaklaşımının genel geçer bir bilgisi olan sistemin içerisinde bir yerde çıkan bir sorunun sistemin diğer parçalarını da etkilemesi bilgisinden hareketle, çalışanların azalış gösterecek olan iş tatmininin entropik örgüt ikliminin bir sonucu olarak ortaya çıkabileceği öngörülmüştür. Bu öngörüye dayanarak oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıda sunulmuştur.

H_3 : İlişkisel entropi ile iş tatmini arasında ters yönde ilişki vardır.

H_4 : Süreçsel entropi ile iş tatmini arasında ters yönde ilişki vardır.

3. Yöntem

3.1. Örneklem

Çalışmanın örneklemini Türkiye'deki özel bir bankanın Doğu Akdeniz bölgesindeki şubelerinde çalışan 306 personelden oluşmaktadır ($n = 306$). Katılımcıların çoğunluğu erkek (%52.0) ve 36-40 yaş aralığındaki (%35.6) çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma yapılan banka şubelerinin çoğunluğunda (%36.3) 11-20 arası sayıda çalışan bulunmaktadır. Katılımcıların mesleki tecrübesi ortalama 12.1 yıl ve buldukları kurumda çalışma süreleri ise ortalama 8.6 yıldır.

3.2. Ölçekler

Çalışanların örgütsel entropi algısını ölçmek için Çavuş (2021) tarafından geliştirilen Entropik Örgüt İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Yansıtıcı (reflective) yapıdaki ölçek 2 boyut ve 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları, ilişkisel entropi (9 madde) ve süreçsel entropi (6 madde) şeklindedir.

Örgütsel umursamazlık kavramını ölçmek için kullanılan ölçek araştırmacılar tarafından bu çalışma kapsamında geliştirilmiştir. Yansıtıcı (reflective) yapıda kurgulanan ölçek 3 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Son olarak çalışanların iş tatminini ölçmek için Diener ve diğerleri (1985) tarafından yaşam tatminini ölçmek üzere geliştirilen ölçek, araştırmacılar tarafından bu çalışma kapsamında iş tatminini ölçecek şekilde uyarlanmıştır. Ayrıca son madde araştırmacılar



tarafından ilave edilmiştir. Ölçek yansıtıcı (reflective) türdeki 6 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Araştırmadaki tüm ölçekler 6'lı ölçüm düzeyi ile puanlandırılmaktadır (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 6 = Kesinlikle katılıyorum). Tüm ölçeklere ait yüksek ortalamalar, yüksek katılımı ifade etmektedir. Ölçeklere ait detaylı bilgiler ekte sunulmuştur (Tablo 6, Tablo 7, Tablo 8). Bunun dışında, anket formunda katılımcıların cinsiyetlerini, yaşlarını, şubelerindeki çalışan sayılarını, toplam çalışma sürelerini ve mevcut şubelerindeki çalışma sürelerini ölçen sorular yer almaktadır.

3.3. İşlem

Entropik örgüt iklimi, örgütsel umursamazlık ve iş tatmini ilişkisini belirlemek amacıyla yürütülen bu çalışma, nicel araştırma yöntemi ve ilişkisel tarama modeli ile desenlenmiştir. Araştırma sürecinde özel sektör alanındaki banka çalışanlarından kolayda örnekleme yöntemi ve kesitsel zamanlı çevrimiçi anket tekniği aracılığıyla gönüllü katılım esasına dayanarak veri toplanmıştır. Elde edilen veri IBM SPSS ve IBM SPSS Amos yazılımları aracılığıyla incelenmiştir.

Çalışma kapsamında örgütsel umursamazlık kavramını ölçmek için bir kısa ölçek geliştirilmiş ve iş tatminini ölçmek için bir kısa ölçek uyarlanmıştır. Bu ölçeklere ait oluşturulan ve uyarlanan maddelerle ilgili süreçte terminolojik ve dilbilimsel açıdan doğru bir çeviri yapmak ve tek kişiden dolayı ortaya çıkabilecek yanlılıkları gidermek amacıyla ilgili alanda görev yapan beş akademisyenin inceleme yapması sağlanarak (Ægisdóttir vd., 2008; Hambleton, 1993) görünüş geçerliliği ve kapsam geçerliliği yönünden değerlendirme yapmaları istenmiştir. Uzman görüşleri dikkate alınarak yapılan düzeltmeler sonrasında ölçek maddelerine son hali verilmiştir. Sonrasında özel ve kamu sektöründe çalışan 12 kişi üzerinde yapılan pilot çalışmadan elde edilen bulgularda düzeltilmiş madde-toplam korelasyon katsayıları, Cronbach alfa katsayıları ve madde ortak varyans değerleri ölçek maddelerinin katılımcılar tarafından iyi anlaşıldığı göstermiştir.

4. Bulgular

4.1. Ön Veri Analizi

Ön veri analizleri kapsamında kayıp değer, uç değer, normal dağılım ve ortak yöntem sapması testleri yapılmıştır. Eksik cevapları belirlemek amacıyla yapılan kayıp değer analizi sonucunda verinin kayıp değer içermediği bulgulanmıştır (MVA = %0). Sonrasında Mahalanobis Uzaklığı yöntemi kullanılarak yapılan uç değer analizi sürecinde 9 adet anket formu anlamlı düzeyde ($p < .01$) deneklerin merkezine uzak olduğu için gözlem dışı bırakılmıştır (Mahalanobis, 1936). Böylelikle başlangıçta 315 olan katılımcı sayısı nihai olarak 306 olmuştur ($n = 306$). Normal dağılım analizi için her bir maddeye uygulanan çarpıklık-basıklık testinde ± 1.5 eşik değerleri sağlandığı için (çarpıklık üst değeri: 1.46, basıklık üst değeri: 1.19) verinin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Tabachnick & Fidell, 2013).

Veri setindeki muhtemel ortak yöntem sapması problemi Harman'ın tek faktör testi ile değerlendirilmiştir (Harman, 1979; Podsakoff & Organ, 1986). Döngüsüz temel bileşenler analiziyle incelenen tüm maddeler tek boyutta toplanmayarak 4 kırılımdan oluşan çok boyutlu bir yapı sergilemiş ve maddelerin tek faktörlü yapısı toplam varyansın çoğunluğunu değil, %41.74'üne tekabül eden düşük bir kısmını açıklamıştır ($s^2 < .50$). Buna göre verideki



olası ortak yöntem sapması probleminin sorun oluşturmadığı çıkarımı yapılmıştır (Podsakoff vd., 2003).

4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Ölçme araçlarını geçerlilik ve güvenilirlik bakımından istatistiksel olarak incelemek için yapı ve yordama geçerliliği analizleri ve içsel tutarlılık analizleri yapılmıştır.

4.2.1. Keşfedici Faktör Analizi

Yazında keşfedici faktör analizi sürecinde geliştirilen bir ölçeğin tek başına açıkladığı varyansı görmek gerektiği ve diğer yandan bir araştırmada birden fazla ölçek kullanılması durumunda tüm ölçeklerin aynı anda faktör analizine tabi tutulması gerektiği (Hair vd., 2014) görüşleri yer almaktadır. İlgili görüşleri dikkate almak adına hem her bir ölçme aracı için hem de tüm ölçme araçlarını içerecek şekilde faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Uygulanan tüm keşfedici faktör analizlerinde faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi kullanılmış ve öz değeri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmıştır. Faktör döndürme yöntemi olarak ise Varimax eksen döndürme tekniği kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1

Keşfedici Faktör Analizi

Ölçme Araçları	Madde Sayısı	Madde Ortak Varyans Aralığı	Madde Yük Aralığı	Açıklanan Toplam Varyans
Entropik örgüt iklimi <i>KMO</i> = .945, Barlett = (<i>df</i> =105) 3920.681, <i>p</i> < .001	15	.513 - .841	.658 - .890	%71.53 ^a
Örgütsel umursamazlık <i>KMO</i> = .711, Barlett = (<i>df</i> =3) 414.320, <i>p</i> < .001	3	.737 - .831	.859 - .911	%77.30
İş tatmini <i>KMO</i> = .881, Barlett = (<i>df</i> =15) 718.150, <i>p</i> < .001	6	.488 - .662	.698 - .814	%58.73
Tüm ölçme araçları <i>KMO</i> = .926, Barlett = (<i>df</i> =276) 5397.511, <i>p</i> < .001	24	.512 - .840	.626 - .886	%70.43 ^b

Not. KMO: Örneklem yeterlilik değeri, df: serbestlik derecesi, p: istatistiksel anlamlılık düzeyi.

^a Varyansın %37.59'u ilişkisel entropi boyutuna, %33.94'ü süreçsel entropi boyutuna aittir. ^b Varyansın %24.00'ü ilişkisel entropi boyutuna, %20.52'si süreçsel entropi boyutuna, %15.57'si iş tatmini ölçeğine, %10.33'ü örgütsel umursamazlık ölçeğine aittir.

Keşfedici faktör analizi bulgularına göre, tüm örneklem yeterlilik değerleri (*KMO* > .60) örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğuna ve tüm Barlett küresellik testlerinin anlamlı olması (*p* < .05), maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir (Bartlett, 1950; Hair vd., 2014; Kaiser, 1970; Kaiser & Rice, 1974). Bununla birlikte, tüm madde ortak varyanslarının tatmin edici paydaşlık değerlerine sahip olduğu ve tüm madde yüklerinin 0.50 ve üzerinde olması sebebiyle maddelerin geçerli olduğu anlaşılmaktadır (Hair vd., 2014). Diğer yandan, tüm keşfedici faktör analizlerindeki döndürülmüş bileşenler matrisinde herhangi bir çapraz (binişik) yüklenme problemi olmaksızın gerekli birleşim ve ayrışımın gerçekleştiği görülmüştür. Son olarak, yazında açıklanan toplam varyans ölçütünün tek boyutlu ölçeklerde en az %30 ve çok boyutlu ölçeklerde en az %50 olması gerektiğine dair (Streiner, 1994) genel bir kabul olduğu bilinmektedir. Nitekim araştırma kapsamında geliştirilen örgütsel umursamazlık ölçeğinin ($s^2 = 77.30$) ve uyarlanan iş tatmini ölçeğinin ($s^2 = 58.73$) söz konusu açıklanan varyans ölçütünü sağladığı görülmektedir.



4.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçme araçlarının ve tüm ölçme araçlarını içeren ölçüm modelinin veri ile uyumunu test etmek üzere bir dizi doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçme araçları	χ^2/df < 5	CFI > .90	GFI > .85	TLI > .90	IFI > .90	RMSEA < .08	SRMR < .08	Standardize edilmiş madde ağırlık aralığı
Entropik örgüt iklimi	2.898	.961	.908	.949	.961	.079	.048	(.661 - .894)***
Örgütsel umursamazlık	.588	1.000	.999	1.003	1.001	.000	.011	(.733 - .914)***
İş tatmini	2.156	.985	.979	.976	.985	.062	.027	(.621 - .769)***
Tüm ölçme araçları	2.616	.925	.851	.916	.926	.073	.061	(.622 - .912)***

Not. χ^2/df : Ki-kare/serbestlik derecesi, CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi, GFI: İyilik uyum indeksi, TLI (NNFI): Normlaştırılmamış uyum indeksi/Tucker-Lewis indeksi, IFI: Artan uyum indeksi, RMSEA: Yaklaşık hataların ortalama karekökü, SRMR: Standardize edilmiş ortalama hataların karekökü.

*** $p < .001$

Analizler sonucunda hem her bir ölçme aracına yönelik uyum iyiliği değerlerinin hem de tüm ölçme araçlarını içeren ölçüm modeline yönelik uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir ve mükemmel ölçüt düzeyindeki sınırlar içinde olduğu görülmektedir (Anderson & Gerbing, 1984; Bentler, 1988; Brown, 2014; Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Tabachnick & Fidell, 2013). Ayrıca tüm standardize edilmiş madde ağırlıkları 0.50 ve üzerinde olması sebebiyle geçerli (Hair vd., 2014) ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .001$).

4.2.3. Güvenilirlik Analizi

Ölçme araçlarının içsel tutarlılık düzeylerini belirlemek üzere düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları, Cronbach alfa ve birleşik güvenilirlik katsayıları incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3

Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Madde sayıları	Düzeltilmiş madde toplam korelasyon aralığı	Cronbach alfa	Birleşik güvenilirlik
İlişkisel entropi	9	.654 - .829	.935	.934
Süreçsel entropi	6	.783 - .865	.941	.940
Örgütsel umursamazlık	3	.690 - .782	.852	.748
İş tatmini	6	.571 - .703	.855	.859

İçsel tutarlılık testi için öncelikle ölçme araçlarına ait düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları incelendiğinde ilgili katsayıların 0.30 ve üzerinde olması, ölçeklerin genel yapısı ile maddeleri arasındaki ilişkinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Field, 2009). Nitekim güvenilirlik analizi sonucuna göre, Cronbach alfa (α) katsayıları, $\alpha > .70$ eşik değerini (Cronbach, 1951; Nunnally, 1978), birleşik güvenilirlik (CR) katsayıları da, $CR > .70$ eşik değerini (Raykov, 1997) sağladığı için tüm ölçeklerin güvenilir olduğu görülmektedir.



4.2.4. Birleşim Geçerliliği, Ayrışım Geçerliliği ve Korelasyon Analizi

Kullanılan ölçme araçlarının birleşim ve ayrışım geçerliliklerine ve korelasyon katsayılarına yönelik bulgular Tablo 4’de görülmektedir.

Tablo 4

Birleşim ve Ayrışım Geçerliliği ile Korelasyonlar

Değişkenler	\bar{x}	s	1	2	3	4
1 İlişkisel entropi	2.923	1.180	(.784)			
2 Süreçsel entropi	2.215	1.048	.664**	(.850)		
3 Örgütsel umursamazlık	2.028	1.167	.097	.227**	(.816)	
4 İş tatmini	4.118	.936	-.451**	-.376**	-.149**	(.711)
Açıklanan ortalama varyans (AVE)			.614	.724	.666	.506

Not. $n = 306$, \bar{x} : Ortalama, s : Standart sapma; çapraz parantez içinde yazan katsayılar AVE değerlerinin karekökünü göstermektedir.

* $p < .05$, ** $p < .01$

Birleşim ve ayrışım geçerliliği testi için ilişkisel entropi, süreçsel entropi, örgütsel umursamazlık ve iş tatmini değişkenlerine ait ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri dikkate alındığında, $AVE > .50$ ölçüt değeri karşılandığı için birleşim geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir. Bununla birlikte, her bir değişkenin ortalama açıklanan varyans değeri karekökünün (\sqrt{AVE}), ilgili değişkenin diğer değişkenlerle olan korelasyon katsayılarından büyük olduğu için ($\sqrt{AVE} > r$) ayrışım geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir (Fornell & Larcker, 1981; Hair vd., 2014).

Korelasyon analizi kısmında değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren katsayıların değerlendirilmesinde Field (2009) tarafından önerilen ölçüt dikkate alınmıştır. Buna göre ± 0.10 düzeyi küçük, ± 0.30 düzeyi orta ve ± 0.50 düzeyi ise büyük bir ilişkiyi ifade etmektedir. Buna göre ilişkisel entropi ve örgütsel umursamazlık arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsızken ($p > .05$), süreçsel entropi ve örgütsel umursamazlık arasında anlamlı, aynı yönlü ve küçük düzeyde ($r = .22$, $p < .01$) bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte, ilişkisel entropi ve iş tatmini arasında anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyde ($r = -.45$, $p < .01$), süreçsel entropi ve iş tatmini arasında anlamlı, ters yönlü ve orta düzeyde ($r = -.37$, $p < .01$), örgütsel umursamazlık ve iş tatmini arasında anlamlı, ters yönlü ve küçük düzeyde ($r = -.14$, $p < .01$) bir ilişki bulunmaktadır. Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlar entropik örgüt iklimi boyutlarının örgütsel umursamazlık ve iş tatmini ile genel anlamda anlamlı bir birlikte değişim ilişkisine sahip olduğunu göstermektedir. Buna göre ilişkisel entropinin artması durumunda iş tatmini azalış göstermekte ve süreçsel entropinin artması durumunda ise örgütsel umursamazlık artış gösterirken iş tatmini azalış göstermektedir.

4.3. Regresyon Analizi

Entropik örgüt iklimi boyutlarının örgütsel umursamazlık ve iş tatmini üzerindeki yordayıcılık durumunu test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5’de görülmektedir.



Tablo 5

Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişkenler ^a	Bağımlı Değişkenler	β	R^2	Ayr. R^2	F	$D-W$
1	İlişkisel entropi	Örgütsel umursamazlık	-.096	.057	.050	9.083***	1.560
	Süreçsel entropi		.290***				
2	İlişkisel entropi	İş tatmini	-.360***	.214	.209	41.287***	2.067
	Süreçsel entropi		-.137*				

Not. β : Standardize edilmiş Beta katsayısı, R^2 : Belirlilik katsayısı, Ayr. R^2 : Ayarlanmış belirlilik katsayısı, F : F testi istatistiği, p : İstatistiksel anlamlılık düzeyi, $D-W$: Durbin-Watson değeri.

^a Varyans büyütme faktör değerleri (VIF): İlişkisel entropi = 1.787, süreçsel entropi = 1.787

* $p < .05$, *** $p < .001$

Regresyon analizi kapsamında incelenen iki modele ait varyans büyütme faktör katsayıları (VIF) ve Durbin-Watson ($D-W$) katsayılarına göre modellerde çoklu doğrusallık durumunun bir sorun oluşturmadığı ($VIF < 5$) ve otokorelasyon durumunun yine bir sorun oluşturmadığı ($D-W < 2$) anlaşılmaktadır (Durbin & Watson, 1971; O'Brien, 2007).

Birinci modelin sonuçlarına göre entropik örgüt iklimi boyutlarının örgütsel umursamazlığı anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($F = 9.083$, $p < .001$). Buna göre, ilişkisel entropi ve süreçsel entropi değişkenleri örgütsel umursamazlığın %05'ini açıklamaktadır (Ayr. $R^2 = .050$). Bununla birlikte, ilişkisel entropinin örgütsel umursamazlık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsızken ($\beta = -.096$, $p > .05$), süreçsel entropi örgütsel umursamazlığı olumlu yönde etkilemektedir ($\beta = .290$, $p < .001$). Elde edilen bu bulgular süreçsel entropinin örgütsel umursamazlığı tahmin etmede olumlu yönde katkı yaptığını göstermektedir. H_1 hipotezi desteklenmedi, H_2 hipotezi desteklendi.

İkinci modelin sonuçlarına göre entropik örgüt iklimi boyutlarının iş tatminini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ($F = 41.287$, $p < .001$). Buna göre, ilişkisel entropi ve süreçsel entropi değişkenleri iş tatmininin yaklaşık %21'ini açıklamaktadır (Ayr. $R^2 = .209$). Bununla birlikte, ilişkisel entropinin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği ($\beta = -.360$, $p < .001$) ve süreçsel entropinin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği ($\beta = -.137$, $p < .05$) görülmektedir. Elde edilen bu bulgular hem ilişkisel entropinin hem de süreçsel entropinin iş tatminini tahmin etmede olumsuz yönde katkı yaptığını göstermektedir. H_3 ve H_4 hipotezi desteklendi.

5. Tartışma ve Sonuç

Entropik örgüt iklimi, örgütsel umursamazlık ve iş tatmini ilişkisine dayanan bir kurgulama üzerinden gerçekleştirilen bu çalışmada kavramsal ve yöntem bilimsel açıdan öngörülen sonuç ve çıktılara ulaşıldığı söylenebilir. Çalışmanın önemli sonuçları arasında öncelikle umursamazlık kavramının iş yaşamında da yeri olan bir kavram olduğuna yönelik elde edilen bulgular yer almaktadır. Bu bağlamda araştırmanın önemli bir çıktısı, geliştirilen örgütsel umursamazlık ölçeğinin ve yine araştırma kapsamında uyarlanan iş tatmini ölçeğinin geçerli ve güvenilir ölçme araçları olarak ortaya çıkmasıdır.

Çalışmanın sonuçları araştırma hipotezleri üzerinden değerlendirildiğinde ise bir araştırma hipotezi hariç diğer üç araştırma hipotezinin desteklendiği görülmektedir. Birinci araştırma hipotezi, yani ilişkisel entropi ile örgütsel umursamazlık arasında aynı yönde ilişki olduğu önermesi istatistiksel olarak anlamsız çıkması sebebiyle desteklenememiştir. Bunun sebebinin ilişkisel entropinin yalnızca ilişki ve iletişim süreçlerinde gerçekleşen bir örgütsel



entropi türü olmasından ve örneklemin belirli özelliklerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Zira ikinci araştırma hipotezi kapsamında iş ortamındaki işleyişle ilgili süreçlere yönelik düzensizlik algısını ifade eden süreçsel entropi ile örgütsel umursamazlık arasındaki ilişki öngörüldüğü gibi aynı yönde ilişkili olarak bulgulanmıştır. Diğer yandan, entropik örgüt iklimi boyutlarının iş tatmini ile ters yönde ilişkili olduğunu öngören üçüncü ve dördüncü araştırma hipotezleri daha güçlü bir açıklayıcılık oranı ile desteklenmiştir.

Araştırma sonuçları genel itibarıyla yorumlandığında ise birlikte değişim ilişkisi bakımından ilişki entropi ve örgütsel umursamazlık arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu, ilişki entropinin artması durumunda iş tatmininin azalış gösterdiği ve süreçsel entropinin artması durumunda ise örgütsel umursamazlık artış gösterirken iş tatmininin azalış gösterdiği görülmüştür. Diğer yandan, açıklayıcılık ilişkisi bakımından süreçsel entropinin örgütsel umursamazlığı tahmin etmede olumlu yönde katkı yaptığı ve hem ilişki entropinin hem de süreçsel entropinin iş tatminini tahmin etmede olumsuz yönde katkı yaptığı tespit edilmiştir.

Çalışmanın sonuçlarından hareketle iş yaşamındaki uygulayıcılar adına çıkarımlar yapmak mümkündür. Bu kapsamda öncelikle örgütsel düzeyde gerçekleşen entropinin çalışanların iş tatminini azalttığı dikkate alınmalıdır. Çalışanların etkinlik ve verimlilik göstermesinde belirleyici olan iş tatminini (Azırı, 2011; Develi, 2020) azaltan her bir unsurun göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu açıdan örgütsel entropi konusu özellikle ele alınması gereken bir sorun olarak kendisini göstermektedir. Böylelikle, çalışanların bireysel performanslarını örgütsel performansa aktarmalarına engel olan her bir sorunun çözüme kavuşturulması gerektiği gibi örgütsel umursamazlığa yönelik önlemler de alınmış olacaktır.

Araştırmanın kısıtlı yönleri olarak kesitsel zamanlı veri toplanması, sadece anket yönteminin kullanılması ve yalnızca özel sektör alanına ve banka çalışanlarına odaklanması hususları sıralanabilir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda söz konusu sınırlılıkların dikkate alınması katkı sağlayabilecektir. Ayrıca gerek entropik örgüt iklimi konusunun gerekse örgütsel umursamazlık konusunun kuramsal açıdan gelişmeleri gerektiği çok açıktır. Bu kuramsal gelişimin çoğunluğu ise ilgili konuların farklı konularla ilişkisi incelenerek sağlanabilecektir. Bu bakımdan özellikle de yönetim ve örgüt kuramlarının rehberliğinde yapılacak yeni araştırmalarda entropik örgüt ikliminin ve örgütsel umursamazlığın sebeplerine ve sonuçlarına yönelik incelemeler yapılması önemli boşlukları doldurabilecektir.



Kaynakça

- Ægisdóttir, S., Gerstein, L. H., & Çinarbaş. D. C. (2008). Methodological issues in cross-cultural counseling research: Equivalence, bias, and translations. *The Counseling Psychologist*, 36(2), 188-219. <https://doi.org/10.1177/0011000007305384>
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
- Azırı, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Bartlett, M. S. (1950). Tests of significance in factor analysis. *British Journal of Statistical Psychology*, 3(2), 77-85. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1950.tb00285.x>
- Bentler, P. M. (1988). *Causal modeling via structural equation systems. Handbook of multivariate experimental psychology* in (pp. 317-335). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-0893-5_9
- 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.
- Bertalanffy, L. V. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. George Braziller.
- Brown, T. A. (2014). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Publications.
- Cambridge University Press, (t.y.). Entropy. In *Cambridge dictionary*. Erişim tarihi: 11.09.2022 <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/entropy>
- Clausius, R. (1867). *The mechanical theory of heat: With its applications to the steam-engine and to the physical properties of bodies*. John Van Voorst.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Çavuş, M. F. & Develi, A. (2019). Entropik örgüt iklimi, umursamazlık ve iş tatmini: Nicel bir araştırmaya yönelik bulgular. 7. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 629-635). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Çavuş, M. F. (2021). Entropic organizational climate (EOC): Development and validation of new scale. *Organizational Psychology*, 11(3), 106-119.
- Develi, A. (2020). *Çalışma yeterliliği, iş tatmini ve görev performansı ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Durbin, J., & Watson, G. S. (1971). Testing for serial correlation in least squares regression. III. *Biometrika*, 58(1), 1-19. <https://doi.org/10.2307/2334313>
- Erol, M. (2001). Sosyal Entropi'nin verimlilik üzerindeki etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 127-143.
- Fard, H. D., Salarieh, N., & Noruzi, M. R. (2011). Exploring organizational indifference: Creating and validating a measure. *African Journal of Business Management*, 5(31), 12381-12391. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1819>
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS: And sex and drugs and rock 'N' roll*. Sage Publications.
- 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>
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Guillen, M. (2001). *Dünyayı değiştiren beş denklem*. (Çev: G. Tanrıöver): Tübitak Popüler Bilim Kitapları.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson. R. E. (2014). *Multivariate data analysis: Pearson new international edition* (7th ed.). Pearson Education Limited.



- Hambleton, R. K. (1993). Translating achievement tests for use in cross-national studies. *European Journal of Psychological Assessment*, 9(1), 57-68.
- Harman, H. H. (1979). *Modern Factor Analysis* (3rd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Bliss, J. R. (1990). Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26(3), 260-279. <https://doi.org/10.1177/0013161X90026003004>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096-1112. <https://doi.org/10.1037/h0037511>
- Johnson, R. A., Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1964). Systems theory and management. *Management Science*, 10(2), 367-384.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling* (3rd ed.). Guilford Press.
- Kaiser, H. F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika*, 35(4), 401-415.
- Kaiser, H. F., & Rice, J. (1974). Little jiffy, mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 111-117. <https://doi.org/10.1177/001316447403400115>
- Koçel, T. (2013). *İşletme yöneticiliği*. Beta Yayıncılık.
- Mahalanobis, P. C. (1936). On the generalized distance in statistics. *Proceedings of the National Institute of Sciences (India)*, 2(1), 49-55.
- Mumcu, A., & Özyer, K. (2021). Örgüt ikliminin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 63-94. <https://doi.org/10.35408/comuybd.683576>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- O'Brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & Quantity*, 41(5), 673-690. <https://doi.org/10.1007/s11135-006-9018-6>
- Oxford University Press, (t.y.). Entropy. In *Oxford learner's dictionaries*. Erişim tarihi: 11.09.2022 <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/entropy>
- Özyer, K., Irk, E., & Anaç, S. (2015). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşlığının aracılık rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 261-278.
- Perrot, P. (1998). *A to z of thermodynamics*. Oxford University Press.
- Podsakoff, P. M. & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544. <https://doi.org/10.1177/014920638601200408>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Raykov, T. (1997). Estimation of composite reliability for congeneric measures. *Applied Psychological Measurement*, 21(2), 173-184. <https://doi.org/10.1177/01466216970212006>
- Schneider, B., & Snyder, R. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-328. <https://doi.org/10.1037/h0076756>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Sage Publications.
- Streiner, D. L. (1994). Figuring out factors: The use and misuse of factor analysis. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 39(3), 135-140. <https://doi.org/10.1177/070674379403900303>
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (sixth ed.). Pearson.
- Türk Dil Kurumu, (t.y.). Güncel Türkçe sözlük: Umursamazlık. <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 08.09.2022.



- Ugboro, I., & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in total quality management organizations: An empirical study, *Journal of Quality Management*, 5(2), 247-272. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(01\)00023-2](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(01)00023-2)
- Yildiz, B. & Develi, A. (2018). Algılanan örgütsel adalet, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bilinçli farkındalığın düzenleyici rolü. *PressAcademia Procedia*, 7(1), 263-267. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.894>



Ek: Ölçme araçları

Aşağıdaki ölçme araçlarının kullanılması için yazarlardan izin alınmasına gerek yoktur. İlgili ölçme araçları bu makaleye atıf yapılarak kullanılabilir.

Tablo 6*Entropik Örgüt İklimi Ölçeği*

Boyutlar	Maddeler
İlişkisel entropi	İE1. Bu kurumda çalışanlar yüzünüze başka arkanızdan başka konuşur.
	İE2. Bu kurumda çalışırken stresli hissediyorum.
	İE3. Bu kurumda çalışanlar birbirine karşı güvensizdir.
	İE4. Bu kurumda çalışanlar arasında ayrımcılık vardır.
	İE5. Bu kurumda çalışanlar arasında iletişim kopuktur.
	İE6. Bu kurumda çalışanlar arasında sürekli çatışma yaşanıyor.
	İE7. Bu kurumda kendimi mutsuz hissediyorum.
	İE8. Bu kurumda kaynaklar çalışanlar arasında adil dağıtılmaz.
	İE9. Bu kurumda gerçek arkadaşlar bulmak zordur.
Süreçsel entropi	SE1. Bu kurumda yazılı kurallar ve talimatlara uyulmaz.
	SE2. Bu kurumda hiçbir iş kuralına göre yapılmaz.
	SE3. Bu kurumda etik/ahlaki kurallar önemsizdir.
	SE4. Bu kurumda alınan kararların kanun ve kurallara uymasına dikkat edilmez.
	SE5. Bu kurumda işler kurumsal olarak yürüzmez.
	SE6. Bu kurumda resmi iletişim kanallarından ziyade gayri resmi iletişim kanalları kullanılır.

Not1. İlgili ölçek Çavuş (2021) tarafından geliştirilmiştir.

Not2. Ölçüm düzeyi: (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılmıyorum, (4) Kısmen katılıyorum, (5) Katılıyorum, (6) Kesinlikle katılıyorum.

Tablo 7*Örgütsel Umursamazlık Ölçeği*

Maddeler
ÖUM1. Çalıştığım kurumun amaçları beni ilgilendirmiyor.
ÖUM2. Çalıştığım kurumun durumunun iyi ya da kötü olması beni ilgilendirmez.
ÖUM3. Çalıştığım kurumun itibarının iyi ya da kötü olması umurumda değil.

Not1. İlgili ölçek araştırmacılar tarafından bu çalışma kapsamında geliştirilmiştir.

Not2. Ölçüm düzeyi: (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılmıyorum, (4) Kısmen katılıyorum, (5) Katılıyorum, (6) Kesinlikle katılıyorum.

Tablo 8*İş Tatmini Ölçeği*

Maddeler
İT1. Pek çok açıdan ideallerime yakın bir işte çalışıyorum.
İT2. Çalışma/iş koşullarım mükemmeldir.
İT3. Yaptığım iş beni tatmin ediyor.
İT4. Şimdiye kadar iş yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettim.
İT5. Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı yine aynı işte çalışırdım.
İT6. Her yönüyle düşünüldüğünde işimi seviyorum.

Not1. İlgili ölçek Diener ve diğerleri (1985) tarafından yaşam tatminini ölçmek üzere geliştirilmiş ve araştırmacılar tarafından bu çalışma kapsamında iş tatminini ölçecek şekilde uyarlanmıştır.

Not2. Ölçüm düzeyi: (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılmıyorum, (4) Kısmen katılıyorum, (5) Katılıyorum, (6) Kesinlikle katılıyorum.

