

**T.C.  
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÇALIŞANLARIN  
ERTELEME DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ  
İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR  
ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN

HAZIRLAYAN

**PROF. DR. BÜNYAMİN AKDEMİR**

**GÖKÇEN ÖZKAN**

**MALATYA-2018**

**T.C.  
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÇALIŞANLARIN ERTELEME  
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye  
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Doktora Tezi

GÖKÇEN ÖZKAN

Danışman: PROF. DR. BÜNYAMİN AKDEMİR

**MALATYA-2018**

T.C.  
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



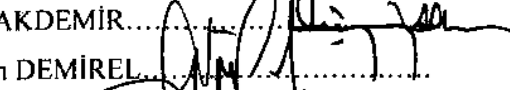
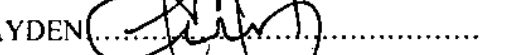
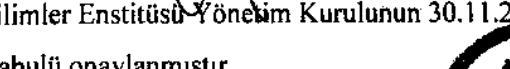
**Örgütsel Sinizm Ve Çalışanların Erteleme Davranışları Arasındaki  
İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**

DOKTORA TEZİ

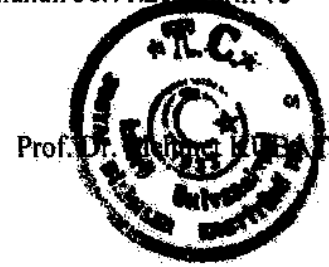
DANIŞMAN  
**PROF. DR. BÜNYAMİN AKDEMİR**

HAZIRLAYAN  
**GÖKÇEN ÖZKAN**

Jürimiz 26.12. 2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda bu doktora tezini oybirliği ile başarılı bulunarak İşletme Anabilim, Yönetim ve Organizasyon Bilim dalında doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyelerinin Unvan Ad Soyadı	İmzası
1. Prof. Dr. Ali AKSOY.....	
2. Prof. Dr. Ali ŞEN.....	
3. Prof. Dr. Bünyamin AKDEMİR.....	
4. Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL.....	
5. Yrd. Doç. Dr. Cem AYDEN.....	

İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 30.11.2017 tarih ve 55 sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.



## ONUR SÖZÜ

Prof. Dr. Bünyamin AKDEMİR danışmanlığında doktora tezi olarak hazırladığım “ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÇALIŞANLARIN ERTELEME DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını ve tezimde yararlandığım kaynakların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterildiğini belirtirim.

Gökçen ÖZKAN

## ÖNSÖZ

Tezimdeki kavramlarla bütünleştığım uzun soluklu bu süreçte bana desteğini esirgeyemeyen değerli tez danışmanım ve hocam Prof. Dr. Bünyamin AKDEMİR'e, tez sürecinde hoşgörülerini ve destekleri ile odaklanmama ve ilerlememe katkı sunan kıymetli dostlarıma, derdimi derdi edinen ve desteği ile güçlendiğim sevgili kuzenim Müge'ye ve beni yetiştiren, her zaman arkamda duran, hayatta attığım her adımda ilerlememe yön veren ve ivme kazandıran canım anneme, babama ve abime hayatımda ve yanımda oldukları için çok teşekkür ederim.

## ÖZET

Örgütsel sinizm, son yıllarda işletme biliminde sıklıkla araştırılan konulardan birisi olup çalışan ile ilişkili birçok örgütsel kavramı etkileyen, çalışanın örgütüne karşı geliştirmiş olduğu olumsuz özel bir tutum şeklindedir. Son yıllarda dünyada yaşanan pek çok gelişme ve farklı alanlardaki değişimler hem örgütü hem de bireyi etkilemekte ve bu değişimler sonucu çalışanları etkileyen uyarıcı sayısının da artmasına sebep olmaktadır. Çalışanlarda artan uyarıcı sayısı ile birlikte zaman yetersizliğinden kaynaklanan sorunların da giderek arttığı görülmektedir. Bu açıdan yoğun olarak yaşanan sorunlardan birisi de çalışanların gösterdikleri erteleme davranışıdır.

Yukarıda belirtilen açıklamalar ışığında ve yapılan teorik değerlendirmeler neticesinde araştırmanın amacı; “örgütsel sinizm ve çalışanların erteleme davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek veya saptamak “olarak belirlenmiştir. Ayrıca “demografik değişkenlerin örgütsel sinizm ve çalışanların erteleme davranışında ne tür farklılıklara sebep olduğunu tespit etmek” de araştırmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır. Bu çerçevede, TRB1 Bölgesinde yer alan hastanelerde hemşire, ebe vb. olarak çalışan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ve boyutları ile genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışları arasında bir ilişki olup olmadığı ve çalışanların demografik özellikleri açısından örgütsel sinizm ile genel ve erteleme davranışı düzeylerinde anlamlı farklılıklar olup olmadığı araştırılmıştır. Bu doğrultuda, söz konusu hastanelerde çalışanlar ile araştırma yürütülmüş ve araştırmaya katılan 393 sağlık çalışanının geri bildirimleri doğrultusunda analiz yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri yüksek, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışı eğilimlerinin ise ortalamaya yakın seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ile genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca cinsiyet, yaş, mezuniyet durumu ve iş deneyimi süresi değişkenlerinde örgütsel sinizm ile genel ve erteleme düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuçlara ilişkin çeşitli öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Sinizm, Genel Erteleme Davranışı, Karar Vermeyi Erteleme Davranışı

## ABSTRACT

Organizational cynicism is one of the concepts frequently searched in recent years in business area and related to the employees and an attitude which has been developed by employee against the organization. Many developments in the world in recent years, and changes in different fields, affect both the organization and the individual, and these changes lead to an increase in the number of stimuli affecting end-users. In this process, the problems caused by lack of time are increasing with the employees. One of the intensive problems in this respect is procrastination that employees conduct.

The purpose of the research regarding the above-mentioned explanations and the theoretical evaluations made is; "to determine the relationship between organizational cynicism and procrastination of employees". Also, another purpose of the research is "to determine if there is a significant difference on the level of organizational cynicism and procrastination in scope of demographic variables". In this context, it was investigated to determine level of organizational cynicism of nurses, midwives and etc. working at the hospitals in TRB1 Region and relationship between procrastination and organizational cynicism and its dimensions and whether there are significant differences in scope of demographic characteristics of employees in terms of organizational cynicism and procrastination. The research was applied to the employees at the hospitals and 393 health workers in the relevant positions participated in the research. As a result of the research, it has been determined that health workers had high level of organizational cynicism, and general procrastination and decisional procrastination were close to average level. Organizational cynicism of health workers were found to be positively and lowly related to general and decisional procrastination. Also, according to the gender, age, graduation status and duration of work experience variables, organizational cynicism, general and decisional procrastination were found to be significant. Various suggestions on these results were submitted.

**Key words:** Organizational Cynicism, General Procrastination, Decisional Procrastination

## İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ.....	iii
ÖNSÖZ .....	iv
ÖZET .....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar .....	xi
ŞEKİLLER.....	xiv
KISALTMALAR.....	xv
GİRİŞ .....	1
BÖLÜM I.....	4
ÖRGÜTSEL SINİZM.....	4
1.1. Sinizm.....	4
1.1.1. Sinizmin Tarihçesi .....	4
1.1.2. Sinizmin Tanımı .....	8
1.1.3. Sinizmin Nedenleri .....	13
1.2. Örgütsel Sinizm .....	15
1.2.1. Örgütsel Sinizmin Tanımı.....	17
1.2.2. Örgütsel Sinizmin Önemi ve Özellikleri .....	22
1.2.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri .....	24
1.3. Örgütsel Sinizm Türleri .....	26
1.3.1. Kişilik Sinizmi .....	26
1.3.2. Toplumsal Sinizm .....	28
1.3.3. Mesleki Sinizm .....	29
1.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	30
1.3.5. Çalışan Sinizmi .....	31
1.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları .....	33
1.4.1. Zihinsel Boyut.....	35
1.4.2. Duygusal Boyut .....	36
1.4.3. Davranışsal Boyut.....	37
1.5. Örgütsel Sinizmin İlişkili Olduğu Örgütsel Kavramlar.....	38
1.5.1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık.....	38



1.5.2.	Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Destek.....	39
1.5.3.	Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini .....	41
1.5.4.	Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik .....	42
1.5.5.	Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma.....	44
1.5.6.	Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Değişim .....	45
1.5.7.	Örgütsel Sinizm ve Liderlik.....	47
BÖLÜM II .....		49
ÇALIŞANLARDA ERTELEME (PROCRASTINATION) DAVRANIŞLARI .....		49
2.1.	Erteleme Davranışı .....	49
2.1.1.	Erteleme Davranışının Tarihsel Gelişimi .....	49
2.1.2.	Erteleme Davranışının Tanımı.....	50
2.1.3.	Erteleme Davranışının Nedenleri.....	54
2.2.	Erteleme Davranışlarının Türleri .....	58
2.2.1.	Kişilik Özelliği Olarak Erteleme Davranışı.....	59
2.2.2.	Durumsal Erteleme Davranışı.....	61
2.2.3.	Genel Erteleme Davranışı .....	62
2.2.4.	Akademik İşleri Erteleme Davranışı.....	62
2.2.5.	Kararsal Erteleme Davranışı .....	64
2.2.6.	Aktif/Pasif Erteleme Davranışı .....	65
2.3.	Erteleme Davranışının Boyutları .....	66
2.3.1.	Zihinsel Boyut.....	67
2.3.2.	Duygusal Boyut .....	68
2.3.3.	Davranışsal Boyut.....	69
2.4.	Erteleme Davranışı İle İlgili Kuramsal Görüşler .....	70
2.4.1.	Psikoanalitik Kuram .....	70
2.4.2.	Psikodinamik Kuram .....	71
2.4.3.	Davranışçı Kuram .....	72
2.4.4.	Bilişsel veya Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım Kuramı.....	73
2.4.5.	Geçici Motivasyon Kuramı.....	74
2.4.6.	Mükemmeliyetçilik ve Erteleme Davranışı .....	75
2.4.7.	Özsaygı ve Erteleme Davranışı.....	76
2.5.	Çalışanlarda Erteleme Davranışları .....	77

BÖLÜM III .....	85
ÖRGÜTSEL SINİZM VE ÇALIŞANLARIN ERTELEME DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA .....	85
3.1. Örgütsel Sinizm Üzerine Yapılan Çalışmalar .....	85
3.2. Erteleme Davranışı Üzerine Yapılan Çalışmalar .....	99
3.3. Örgütsel Sinizm ile Çalışanlarda Erteleme Davranışı Arasındaki İlişki .....	110
3.4. Problem Durumu .....	111
3.5. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	113
3.6. Araştırmanın Varsayımları .....	115
3.7. Araştırmanın Kısıtları .....	115
3.8. Araştırmanın Yararı .....	115
3.9. Araştırmanın Modeli .....	116
3.10. Ana Kütle ve Örneklem .....	117
3.11. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları .....	118
3.12. Araştırmanın Hipotezleri .....	120
3.13. Analiz ve Bulgular .....	125
3.13.1. Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri ve Bulguları .....	125
3.13.1.1. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi ve Bulguları .....	127
3.13.1.2. Genel Erteleme Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Bulguları... .....	130
3.13.1.3. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi ve Bulguları .....	133
3.13.2. Tanımlayıcı İstatistikler .....	134
3.13.2.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Frekans Dağılımı .....	135
3.13.2.2. Genel Erteleme Ölçeği Frekans Dağılımı .....	137
3.13.2.3. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Frekans Dağılımı .....	138
3.13.2.4. Demografik Değişkenlerde Frekans Dağılımları .....	139
3.13.3. Korelasyon Testleri ve Bulguları .....	142
3.13.4. Demografik Değişkenlere Yönelik Analizler ve Bulgular .....	146
3.13.4.1. Cinsiyete göre .....	146
3.13.4.2. Yaş Gruplarına göre .....	147
3.13.4.3. Medeni Duruma göre .....	149

3.13.4.4. Mezuniyet Durumuna göre.....	150
3.13.4.5. İş Deneyimi Süresine göre.....	153
3.13.4.6. Demografik Analizlerden Elde Edilen Bulgular .....	155
3.13.5. Analiz Bulgularının Değerlendirilmesi .....	156
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	160
KAYNAKÇA.....	169
EKLER.....	191

## TABLolar

Tablo 4. 1. Normallik Testleri (Kolmogorov-Smirnow/ Shapiro-Wilk) .....	125
Tablo 4. 2. Normallik Testleri (Skewness-Kurtosis) .....	126
Tablo 4. 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin DFA Sonucu Elde Edilen Uyum Değerleri ....	127
Tablo 4. 4. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Zihinsel, Duygusal ve Davranışsal Boyutlarının Faktör Yükleri Tablosu .....	129
Tablo 4. 5. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Güvenirlik Analizi.....	130
Tablo 4. 6. Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenirlik Analizi .....	130
Tablo 4. 7. Genel Erteleme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Uyum Değerleri .....	131
Tablo 4. 8. Genel Erteleme Ölçeğinin Faktör Yükleri Tablosu.....	132
Tablo 4. 9. Genel Erteleme Ölçeği Güvenirlik Analizi .....	132
Tablo 4. 10. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Uyum Değerleri.....	133
Tablo 4. 11. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeğinin Faktör Yükleri Tablosu .....	134
Tablo 4. 12. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Güvenirlik Analizi.....	134
Tablo 4. 13. Araştırma Katılımcılarının Ölçeklere İlişkin Ölçümlerinin Özet Tablosu	135
Tablo 4. 14. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Sinizm Ölçeği Frekans Tablosu .....	136
Tablo 4. 15. Araştırma Katılımcılarının Genel Erteleme Ölçeği Frekans Tablosu .....	137
Tablo 4. 16. Araştırma Katılımcılarının Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Frekans Tablosu.....	138
Tablo 4. 17. Araştırma Katılımcılarının Cinsiyet Kriterine Göre Frekans Tablosu .....	139
Tablo 4. 18. Araştırma Katılımcılarının Yaş Kriterine Göre Frekans Tablosu .....	139
Tablo 4. 19. Araştırma Katılımcılarının Medeni Durum Kriterine Göre Frekans Tablosu .....	140
Tablo 4. 20. Araştırma Katılımcılarının Mezuniyet Durumu Kriterine Göre Frekans Tablosu.....	140
Tablo 4. 21. Araştırma Katılımcılarının Deneyim Süresi Kriterine Göre Frekans Tablosu .....	141
Tablo 4. 22. Araştırma Katılımcılarının Sektör Kriterine Göre Frekans Tablosu .....	141
Tablo 4. 23. Zihinsel Boyut ve Genel Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi .....	142

Tablo 4. 24. Duygusal Boyut ve Genel Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi .....	143
Tablo 4. 25. Davranışsal Boyut ve Genel Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi .....	143
Tablo 4. 26. Zihinsel Boyut ve Karar Vermeyi Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi .....	143
Tablo 4. 27. Duygusal Boyut ve Karar Vermeyi Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi .....	144
Tablo 4. 28. Davranışsal Boyut ve Karar Vermeyi Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	144
Tablo 4. 29. Örgütsel Sinizm ve Genel Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi .....	145
Tablo 4. 30. Örgütsel Sinizm ve Karar Vermeyi Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi .....	145
Tablo 4. 31. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Boyutların Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması .....	146
Tablo 4. 32. Genel Erteleme Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması .....	147
Tablo 4. 33. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması .....	147
Tablo 4. 34. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Boyutların Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması .....	148
Tablo 4. 35. Genel Erteleme Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması .....	148
Tablo 4. 36. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması .....	149
Tablo 4. 37. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Boyutların Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması .....	149
Tablo 4. 38. Genel Erteleme Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması .....	150
Tablo 4. 39. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması .....	150

Tablo 4. 40. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Boyutların Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	151
Tablo 4. 41. Genel Erteleme Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	152
Tablo 4. 42. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	152
Tablo 4. 43. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Boyutların Puanlarının İş Deneyimi Süresine Göre Karşılaştırılması .....	153
Tablo 4. 44. Genel Erteleme Ölçeği Puanlarının İş Deneyimi Süresine Göre Karşılaştırılması .....	154
Tablo 4. 45. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Puanlarının İş Deneyimi Süresine Göre Karşılaştırılması .....	154
Tablo 4. 46. Hipotez Testi Sonuçları .....	162

## ŞEKİLLER

Şekil 4. 1. Örgütsel Sinizm Üç Faktörlü Modele Ait DFA Sonuçları .....	128
Şekil 4. 2. Genel Erteleme Ölçeği Tek Faktörlü Modele ait DFA Sonuçları .....	131
Şekil 4. 3. Tek Faktörlü Modele ait DFA Sonuçları .....	133

## KISALTMALAR

Doğrulayıcı Faktör Analizi	DFA
Meslek Yüksekokulu	MYO
Milattan Önce	MÖ
Yaklaşık Hataların Karekökü	RMSEA



## GİRİŞ

Dünyada son 30 yılda yaşanan teknolojik, bilimsel ve beşeri değişim ve dönüşümler ile birlikte bu radikal değişimlerin etkisi örgütlerde de kendini göstermektedir. Bir taraftan insanın örgüt içindeki ve çalışma özelindeki anlamı ve önemi tekrar keşfedilmekte ve artmakta, diğer taraftan insan sebebiyle yaşanan sorunlar ve bu sorunlara yönelik farkındalıklar da artmaya devam etmektedir.

Bir örgütte insan faktörünün en az teknoloji ve piyasa unsurları kadar önemli olduğu, örgütteki çalışanların örgütteki pek çok faaliyet ve sistemle ilişkili olup onları etkilediği ve örgütün elde ettiği çıktıya veya sonuçlara etken olabileceği konusu son yıllarda tekrar önem kazanmıştır. Bu etkinin ve örgütlerde elde edilen sonuçların istenilen seviyede ve kalitede olması için örgütle çalışan ilişkisinin sağlıklı ve katma değer yaratacak şekilde devam ettirilmesi gerekmektedir. Bu süreçte, çalışanın örgüt için önem kazanması ile birlikte çalışana yönelik birçok yeni kavram da ortaya çıkmakta, bazı eski kavramlar başkalaşım ve yeniliklerle tekrar gündeme gelmektedir. Bu kavramlar da öne çıkan unsur, örgütteki çalışan olgusu, çalışanın durumu, tatmini, mutluluğu, verimliliği ve etkinliği ile ilişkili olmalarıdır. Örgütsel sinizm de insana ve çalışana yönelik bir kavram olup işletme literatüründe özellikle son 1990'lı yıllardan itibaren karşımıza çıkmaya başlamıştır.

Sinizm kelime anlamıyla genel olarak günümüzde, bireylerin yalnızca kendi çıkarlarını gözeterek yaşadığına inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden düşünce akımı olarak tanımlanmakta, bu düşünceyi kabullenen kimseler de sinik olarak adlandırılmaktadır. Modern sinizm tanımının içinde yer aldığı kavramlardan birisi de örgütsel sinizmdir. Özellikle örgütlerde yaşanan çeşitli değişimler ve gelişmeler sonucu ortaya çıkan kavramlardan birisi olan örgütsel sinizm, literatür tanımlamalarında, çalışanın örgütüne karşı beslediği olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar sonucu oluşan bir tutum olarak tarif edilmektedir. Örgütsel sinizmin ortaya çıktığı işletmelerde çalışan bireylerin artık örgütüne güven duymadığı, yaptığı uygulamalarına şüphe ile yaklaştığı ve bu yaşadıkları duygu, düşünce ve davranışlar ile hem iş sonuçlarını hem de iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi önemli unsurları etkileyeceği literatürde birçok araştırma ve

çalışmalarla savunulmaktadır. Bu kapsamda literatürden gözlemlendiği üzere örgütsel sinizmin liderlik, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel değişim, motivasyon ve örgütsel güven gibi birçok örgütsel kavram ve davranışla ilişkisi de incelenmiştir.

Erteleme davranışı ise yaşamın farklı alanlarında ve insanlarda farklı seviyelerde görülen önemli ve yaygın bir davranış şeklidir. Pek çok farklı değişkenin sebep olabileceği erteleme davranışı genel olarak yapılması gereken bir işin sonraki bir zamana bırakılması veya geciktirilmesi olarak açıklanmaktadır. Günümüzde herkes, önemli, önemsiz, acil, acil olmayan pek çok işi veya kararı sonraya bırakarak o işi bitirmeyi veya o kararı vermeyi geciktirmektedir. Ertelemenin diğer geciktirme davranışlarından ayırt edilen en önemli özelliği, bu davranış sonucunda insanın hissettiği stres ve endişe seviyesi, yani kişinin bu davranışın sonunda yaşayacağı psikolojik gerilimdir. Birey ertelediği işi daha sonra daha iyi şekilde yapabileceğini veya sonraya bırakmanın sorun yaratmayacağını düşünebilir fakat erteleme döngüsü devam eder ve tamamlanmayan işler kısır döngüye girerek bireyde olumsuz duyguların oluşmaya başlamasına sebep olur. Ertelemenin insanı rahatsız edecek düzeyde olması da bu davranışı gündelik geciktirmelerden veya işi sonraya bırakmadan ayıran önemli bir noktadır.

Çalışanlarda erteleme davranışı da belirli bir zaman içerisinde yapmak zorunda olunan işlerin yapılmasını ve kararların verilmesini bilinçli bir şekilde son ana kadar geciktirmeleri ile oluşan, hem kişinin kendisinde psikolojik ve fizyolojik sorunlara, hem de işlerin zamanında ve gerektiği özellikte gerçekleştirilemediği için işin kalitesinde ve sonuçlarında sorunlara sebep olan bir davranış biçimidir. Erteleme davranışının literatürde öncelikle psikoloji alanında incelenmekte olduğu, aynı zamanda bu davranışın akademik alanda sıklıkla karşılaşılan akademik erteleme olgusu içinde incelenip bu alanda çeşitli seviyelerdeki çalışmalarda birçok araştırma yapıldığı dikkati çekmektedir. Yabancı literatürde erteleme davranışının iş hayatı ile ilişkili olduğu durumlara yönelik sınırlı sayıda araştırmalar bulunsa da yerli yazında çalışanlarda erteleme davranışı ile örgütsel kavramlar arasında ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Yapılan çalışmalar ağırlıklı psikolojik alanında ve özellikle son 10 yıllık dönemde ise akademik hayatta öğrenci ve öğretmenlerdeki akademik erteleme alanında görülmektedir.

Bununla birlikte hizmet sektörü ve özellikle hizmet sektörünün altındaki sağlık sektörü bu iki önemli eğilimin düzeylerinin ve ilişkilerinin araştırılması için oldukça uygun, önemli ve öncelikli bir alan olarak görülmektedir. Sağlık sektöründe her ne kadar teknoloji oldukça ilerlese de, sağlık hizmetlerinin sunumunda insanın yeri halen doldurulamaz konumdadır. Diğer sektör ve hizmet alanlarından farklı olarak sağlık kurumlarında sunulan hizmetlerin acil ve ertelenemez özellikleri göz önünde bulundurulduğunda sağlık çalışanları yoğun, uzun ve stresli çalışma şartları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Sağlık sektörü ve sağlık kurumlarının kendine özgü özellikleri, çalışanların kurumlarına karşı olumsuz duygu ve düşünce geliştirmelerine, sundukları hizmetin nicelik ve niteliğinde düşüş yaşanmasına neden olabilmektedir. Sağlık sektörünün ve sağlık kurumlarının genel yapısı dikkate alındığında, bireylerin çalıştıkları örgüte karşı örgütsel sinizm tutumu geliştirmesi de daha olası hale gelebilmektedir (Şantaş vd., 2016: 869). Bu nedenle araştırmanın amacına ulaşabilmesi ve araştırma sonucunda anlamlı sonuçlar çıkarılabilmesi için sağlık sektöründe örgütsel sinizm ve çalışanlarda erteleme davranışı ile ilgili ilişkisel araştırma yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir.

Literatürde araştırıldığı kadarı ile örgütsel sinizm ile çalışanlarda erteleme davranışını bir arada ele alan ve ilişkisel araştırma yapan bir çalışma bulunamadığından bu araştırmanın bir ilk olması önemlidir. Bu çalışmanın erteleme olgusuna iş hayatı ve örgütsel davranış perspektifinden bakması açısından literatüre katkı sağlaması amaçlanmıştır. Araştırmada çalışanların örgütsel sinizm, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme ölçekleri ile değerlendirme yapması ve çoklu sonuçların birbiri ile ilişkilerinin incelenmesi ve demografik değişkenler açısından belirtilen tutum ve eğilimlere yönelik çalışanlarda anlamlı değişimler olup olmadığının tespit edilmesi de keşfedici nitelik taşıyan bu araştırmanın bir diğer amacıdır.

## BÖLÜM I

### ÖRGÜTSEL SINİZM

Örgütsel sinizm de insana ve çalışana yönelik bir kavram olup literatürde özellikle son senelerde sıklıkla karşımıza çıkmaya başlamıştır. Örgütsel sinizm, literatür tanımlamalarında, çalışanın örgütüne karşı beslediği olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar sonucu oluşan bir tutum olarak belirtilmektedir. Bu bölümde örgütsel sinizm kavramına ilişkin literatür taraması sonucu detaylı kavramsal çerçevenin verilmesi amacıyla önce sinizm kavramının tarihsel gelişimi, tanımı ve nedenleri kapsamında bilgiler verilmektedir. Daha sonra örgütsel sinizmin tanımı, önemi ve özellikleri, nedenleri ve türleri hakkında bilgiler verilmekte, örgütsel sinizm boyutları paylaşılmakta ve son olarak örgütsel sinizmin örgütlere ilişkin öne çıkan bazı önemli kavramlarla ilişkileri anlatılmaktadır.

#### 1.1. Sinizm

##### 1.1.1. Sinizmin Tarihçesi

Günümüzde pek çok farklı tanımı olan sinizm Antik Yunan felsefesinde 2500 yıl öncesinde ortaya çıkan bir düşünce akımı ve yaşam biçimidir. Sinizm teriminin kendisi Yunancada köpek anlamına gelen Kyön kelimesinden veya siniklerin okulunun olduğu Atina'ya yakın Cynosarges isimli şehirden geldiği iddia edilmektedir. Antisthenes (MÖ 446-366) ve Sinoplu Diogenes (Diyojen) (MÖ 404-323) bu okulun mensuplarından olup Antik Yunan felsefesindeki en önemli siniklerdendir. Ancak literatürde sinizmde daha ziyade öne çıkan isim Antisthenes'in öğrencisi Sinoplu Diyojen'dir (Dean vd.,1998: 342).

Sinizm akımının en önemli ismi olarak tanınan Diyojen, radikal söylevleri ve hareketleri ile günümüzde Antik sinizm felsefesini oldukça net bir şekilde ortaya koymaktadır. Örneğin literatürde Diyojen'in sinizm bakış açısını gösteren önemli söylevlerinden bir tanesi, gündüz elinde fenerle neden dolaştığını sorduklarında söylediği "*Dürüst bir insan arıyorum*" cevabıdır. Bu cevabı ile siniklerin, insanların aslında dürüst olmadığını (Erdost vd., 2007: 1) düşündüklerini belirten görüşünü ortaya

koymaktadır. Diyojen'in, net olmamakla birlikte kendisinin veya madeni para ustası babasının parada sahtecilik yaparken yakalanması sonucu Sinop'tan sürüldüğü tarihi araştırmalarda belirtilmektedir. Bu olaydan sonra Diyojen Antik felsefe okuluna giderek burada cevaplar aramaya başlamıştır. Burada kendi fikirlerini oluşturmak ve kabul ettirmek yerine Sokrates'in sözlü ve sözlü olmayan söylevlerini takip etmiştir. Diyojen'in burada bütün dünyevi arzu ve isteklerini geride bıraktığı ve sinizm söylevlerini takip ettiği, öğretmenlerinin bile ötesinde bir sinizm yaklaşımını benimsediği belirtilmektedir (Cutler, 2005: 13-28).

Diyojene yönelik geçmişten bugüne gelen anlatımlarda oldukça keskin tavırlarının ve söylevlerinin olduğu belirtilmektedir. Örneğin, elinde feneri ile "Hey insanlar" diye bağırarak çevresine toplanan insanlara "*Ben insanları çağırdım pislikleri değil*" diye bağırarak sopa ile kovalamış ve yine benzeri şekilde Olimpiyat oyunlarından dönerken orada kalabalık olup olmadığını soran birisine "*Evet, kalabalık vardı, fakat insanlar çok azdı*" diye karşılık vermiştir (Ağaoğulları, 1989: 130). Diyojen ile ilgili tarihe yansıyan önemli bir diğer olay ise Büyük İskender ile karşılaşmalarında ona ne istediğini soran İskender'e "*Gölge etme başka ihsan istemem*" demesidir. Bu durum o dönemlerde siniklerin toplumdaki ayrıcalığını, istediğini konuşma özgürlüğüne sahip olmalarını ve uçlarda yer alan dürüstlük anlayışlarını göstermektedir. Diyojen'in yaşamına dair verilen bu örnekler binlerce yıl sonrası için siniklerin o dönemdeki yaklaşımlarını ve hayat biçimini göstermesi açısından büyük önem arz etmekte ve günümüzde kullanılan sinizm kavramının değerlendirilmesi ve dönemsellik farklılıkların ortaya koyulmasında yol gösterici olmaktadır.

Sinizmin tarih içindeki gelişimine baktığımızda Diyojen'den sonra onun önemli bir varisi olan Crates'ten (MÖ328–325) bahsedildiği görülmektedir. Bu döneme ilişkin araştırmalarda Crates'in Diyojen'e göre oldukça nazik ve cana yakın olduğu ve zengin yaşamından bir sinik olmak için vazgeçtiği belirtilmektedir. Crates, eğer zevkin ve acının dengesinin mutluluğu ölçtüğü kabul edilirse kimsenin mutlu olmadığını, çünkü acının yaşamın her döneminde mutluluktan daha fazla olduğunu savunmuştur. Sinizmin tarihsel gelişiminde Monimus (M.Ö. 400), Onesicritus (M.Ö.~330) ve hicivler yazan ve bu hicivleri Menedemus olarak tanınan Menippus gibi daha az bilinen siniklerden de bahsedildiği görülmektedir. Antik sinizme yönelik az sayıda doküman bulunmakta ve

günümüzde kullanılan temel bilgilerin Laertios Diyojen'in "Ünlü Filozofların Yaşamları ve Öğretileri" kitabında verildiği görülmektedir (Laursen, 2009: 470). Dönemsel olarak sinizmin düzeyinde ve gösterilme tarzında bazı değişiklikler olsa da Antik dönem sinizmindeki temel kavramlar modern döneme kadar büyük oranda aynı kalmıştır.

Antik Yunan'da sinikler, din ve devlet gibi saygı gösterilen kurumların gereksizliğine ve doğal olmadığına inanmaktadır (Sur, 2010: 13). Sinoplu Diyojende de görüleceği gibi, sinizm aktivistleri radikal ve uzlaşmaz yapıda olan ve hicivi seven bireylerdir. Eksantrik ve küçümseyici tavırları benimseyen siniklerin temel ilkesi erdemdir ve insanların erdemli şekilde yaşaması için, bireyin her türlü gereksinime bağımlılığından kurtulması gerektiğine inanmaktadır. Siniklerin erdem anlayışında, birey, bilgi ile temellendirilmekte ve ancak bu bilgilenme sonucunda kendisini kuşatmış olan gereksinimlerden sıyrılabilirdi savunulmaktadır. Ayrıca sinikler açısından bilgi ve ahlaki ilkeler sadece bilinerek değil onları yaşayarak da kendisini göstermelidir (Gündüz, 2014: 50-51).

Sinizmin temelini Antik felsefede, bilgi ve erdemi üstün tutarak, toplumsal ve geleneksel bütün kuralları yok sayarak mutluluğa ulaşılabilirdi yaklaşımı üzerine kurduğu görülmektedir. Bu yaklaşıma alternatif olarak görülen başka sinizm yaklaşımları da bulunmaktadır. Diyojen'in sinizm yaklaşımını çok sert ve radikal bulanlar için daha yumuşak bir sinizm yaklaşımı olan hatip Dio Chrysostom vardır. Dio, Diyojen'in sinizmi gösterme şekline göre daha ahlaki bir yaklaşım benimsemekte ve bu yaklaşımda savaş karşıtlığı, sofuluk, anti metaryalizm ve şöhret karşıtlığı gibi kavramları benimsediği belirtilmektedir. Diyojen'den ayrılan en önemli tarafı ise yaklaşımında nezaketi bir kenara bırakmaması ve yazılarında makul bir sinizm versiyonu inşa etmesidir (Laursen, 2009: 472).

Antik dönemdeki sinizmde, etik ve ahlak konuları yaşamın temeli olarak görülmüş ve bu ilkelere göre yaşam hedeflenmiştir. Bu değerlere göre hareket etmeyen ve yaşamayan bireyler eleştirilmiştir. Modern dönemdeki sinizm ise oldukça değişmiş, eski sinizmin aksine etik ve ahlaki ilkelere bağlılık gösterilmemiş ve bu ilkelerin insan yaşamı için yararlı olmadığı savunulmuştur (Helvacı, 2010: 385). Antik Yunan'da sinizm bilgi, erdem ve ahlak gibi olumlu kavramlarla ilişkilendirilmesine rağmen

Rönesans döneminden itibaren anlam ve kapsam bakımından farklı tanımlamalar ve içeriklerde değerlendirilen sinizm, Antik Yunan felsefesindeki anlamından uzaklaşmış ve tamamen farklı bir anlamda kullanılmaya başlamıştır.

Literatürde modern sinizm hakkında araştırma yapan bilim adamlarının genel olarak Peter Sloterdijk'i ve Slavoj Žižek'i referans olarak kullandıkları görülmektedir. Sloterdijk "Sinik Mantığın Eleştirisi" (1987) kitabında akılcılığın ve modernliğin aydınlatıcı olduğuna karşı çıkmış, bunların insanı benmerkezci yaptığını ve insanlıktan çıkardığını belirtmiştir. Sloterdijk sinizmi, "*yanlış bilincin aydınlanması*" olarak tanımlamıştır. Bu tanımlamada değinilmek istenen asıl nokta, insanların yanlış bilince göre yaşadığı gerçeğini görmelerine ve anlamalarına rağmen bu şekilde yaşamaya devam etmeleridir. Sloterdijk, modern anlamda politikacıların, dini liderlerin, ordunun ve hatta doktorların yani herkesin sinik olduğunu savunmaktadır. Bu kişilerin korkak, bencil, çıkarıcı ve sömürücü olduğunu ve bu özelliklerini de bilerek yaşadıklarını belirtmiştir (Akt. Steinmüller, 2014:3). Antik sinizm savunucusu Sloterdijk aynı zamanda modern sinizme çözüm olarak Antik sinizme dönülmesi gerektiğini savunmuştur (Laursen, 2009:469-482).

Modern sinizm dönemine geçildikçe siniklerin ve bu çerçevede verilen örneklerin kapsamının da genişlemeye devam ettiği görülmektedir. Stanley ([www.langtoninfo.com/web\\_content/9781107014640\\_frontmatter.pdf](http://www.langtoninfo.com/web_content/9781107014640_frontmatter.pdf), 02/02/2016) sinizmi politik çerçevede analiz etmiş ve sinizmin modern zamana özgü olmadığını savunmuştur. Bunun yerine sinizmin, Jean-Jacques Rousseau ve Denis Diderot gibi Fransız Aydınlanmasında yer alan düşünürlerin çalışmalarında ortaya çıktığını varsaymıştır. Kitabında 18. yüzyıldaki epistemoloji, doğa, toplum ve ticaret unsurlarına yönelik teorilerdeki postmodernizmi ima ederek bu yaklaşımın sinizmin modern formunu oluşturduğunu açıklamıştır. Stanley aynı zamanda sinizmin radikal yollarla ve yaklaşımlarla gösterilmesinin gerekli olmadığını ve Fransız düşünürlerin demokratik olarak ılımlı bir sinizmin mümkün olabildiğini gösterdiğini de savunmuştur.

Antik sinizmden modern sinizme geçildikçe hem sinizmin tanımında hem de siniklerin yapısında değişiklikler olduğu görülmektedir. Modern dünyadaki siniklerin 2500 yıl öncesinde yaşayan siniklerle aynı görüşleri paylaşmadığı ve benzeri yaklaşımları sergilemediği görülmektedir. Antik sinikler bilgi ve erdemi öne çıkarıp

topluma ve toplumsal bütün öğretilere karşı eleştiri yaparlarken, zamanımızdaki siniklerin genel olarak bencil ve güvenilmez oldukları savunulmuş, kötümser tarafları ön plana çıkmış ve sinizm de bu güvensizliği ve olumsuzluğu ortaya çıkararak eğilim olarak kabul edilmiştir. Genel olarak sinizmin tarihçesine de bakıldığında, zamanla ortaya çıkan farklı nedenler ve davranış şekilleri ile birlikte tanımlanan ve değerlendirilen sinizmin eski anlamını kaybettiği, yeni ve aksi yönde bir sinizm yaklaşımının ortaya çıktığı görülmektedir.

### 1.1.2. Sinizmin Tanımı

Literatürde sinizm kavramına ilişkin olarak üzerinde görüş birliğine varılan bir tanımlamanın olmadığı ve şimdiye kadar bu alanda yapılan birçok araştırma ile çok sayıda ve farklı boyutlarda sinizm tanımlarının ortaya çıktığı görülmektedir. Yapılan araştırmaların konusuyla birlikte tanımlamalar da şekillenmekte ve yapılan çalışmalarda sinizmin farklı yönleri üzerinde durulmaktadır. Bu bölümde de genel olarak sinizm kavramına yönelik ortaya konulmuş çeşitli tanımlar paylaşılmaktadır.

Daha önceki bölümde paylaşıldığı üzere; Antik dönemdeki sinizmin temeli; bireyin bütün gereksinimlerden bağımsız olabilmesi olarak açıklanmaktadır (Desmond, 2010: 571). Antik dönemdeki sinizm, insanı sınırlayan her türlü toplumsal kuralı reddeden ve eleştiren, insanın mutluluğu ve erdemi ancak tüm hazları terk ederek bulacağına inanan ve doğal yaşamayı prensip kabul eden yaşam felsefesi şeklinde tanımlanabilmektedir. Ancak modern yaşamdaki sinizm, bu dönemdeki anlamından farklı olarak tanımlanmaktadır.

Sinizm'in Türkçe'de sözlük tanımına bakıldığında (www.tdk.gov.tr, 04/05/2017) , "*İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm*" tanımının yapıldığı görülmektedir. Sinizmin modern tanımlamaları ile ilgili yabancı sözlük kaynaklarına bakıldığında ise; Oxford English Dictionary'de (<https://en.oxforddictionaries.com/definition/cynic>, 04/05/2017) siniklerin, "*insanların bencil sebeplerle hareket ettiğine inanan kişi*" veya "*bir şey hakkında şüphesi olan kişi*" olarak tanımlandığı görülmektedir. Sinizm ise aynı sözlükte "*insanların tamamen*



*bencillikle hareket ettiğine inanmaya yönelik bir eğilim, şüphencilik*” olarak tanımlanmaktadır.

Cambridge felsefe sözlüğünde (1999: 200) ise sinikler, “*klasik Yunan okulundaki nefsinin isteklerini kırarak çok sade bir hayat yaşayan ve mutluluk için erdemin gerekliliğini vurgulayan, konuşmasında cesur ve eylemlerinde ise utançtan bağımsız hareket eden kişiler*” olarak tanımlamıştır. Yani sinizmin Türkçe sözlüğünde kelime anlamına bakıldığında Antik sinizm tanımının yapıldığı, İngilizce sözlükte ise modern sinizm tanımının yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte yabancı felsefe sözlüğünde yapılan sinik tanımında ise Antik dönemdeki tanımlamanın kullanıldığı görülmektedir.

Sinizmin modern dönem tanımlaması yapılırken literatürde bu çerçevede bulunan tanımların genellikle iki tarafa yöneldiği görülmektedir. Bu yönelimlerden ilkinde, sinizmin kişisel bir özellikten gelen genel bir durum olduğu, diğerinde ise topluma, mesleğe, kurumlara ve organizasyonel değişime karşı geliştirilen özel yapısal bir durum olduğu belirtilmektedir (Yian, 2007: 35).

Sinizme yönelik yapılan ilk araştırmalarda, sinizm bir kişilik özelliği olarak görülmüş ve insan doğasının olumsuz yönleri ile kategorize edilmiştir. Sinik kişiliğe sahip olanların diğer insanlara karşı daha güvensiz ve düşmanca davranmaya eğilimli olduğu belirtilmiştir. Dean vd. (1997: 344), sinizmin kişilik özelliği olarak kabul edilmesine yönelik en önemli araştırma örneği olarak “*Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI)*”nin altında geliştirilen Cook ve Medley (1954)’in düşmanlık ölçeğini göstermiştir. Bu çalışmada, “*Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri*”nin “Düşmanlık” ve “Erdemlilik” olmak üzere iki boyutunun olduğu ve özellikle sinizm ile ilgili yapılan çalışmalarda “Düşmanlık” boyutunun yer aldığı belirtilmiştir. Cook ve Medley, düşmanca davranan bireyleri “arkadaşlarına hiç güven duymayan, insanları yalancı, asosyal, ahlaksız, çirkin ve cimri bireyler olarak gören ve başkalarının günahlarından dolayı cezalarını çekmeleri gerektiğini düşünen bireyler” ve düşmanlık kavramını ise “bir çeşit bireysel özellik olup; başkalarını sevmeme ve onlara güvenmeme” olarak tanımlamışlardır. Sinizmi bir kişilik özelliği olarak tanımlayan bu yaklaşımda, insanın bu özelliğinin değişebilmesinin zor olduğu da varsayılmaktadır.

Sinizmi kişilik özelliği olarak açıklayan bir diğer araştırmacı da Abraham (2000 Akt. Tokgöz ve Yıldırım, 2008: 285)'dir ve çalışmasında sinizmi, "*insan davranışlarıyla ilgili olarak genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliği*" olarak tanımlamıştır. Sonradan yapılan çalışmalarda ise sinizmin kişilik özelliği ile açıklanamayacağını belirten çalışmalar ortaya çıkmıştır. Örneğin Wanous vd. (2000: 132-153 ) yaptıkları çalışmada örgütsel değişim ile ortaya çıkan sinizmin bireyin negatif taraflarına yönelik geleneksel eğilimleri ile alakalı olmadığını, tam tersine işyerinde yaşadığı deneyimlere yönelik geliştirdiği öğrenilmiş bir cevap olduğunu belirtmiştir.

Kanter ve Mirvis (1989a: 99-126) de sinizmin toplumsal, politik ve ekonomik çevre değişimi ile birlikte ortaya çıktığını savunmuştur. Yaptıkları çalışmada sinizmi, "*Toplumdaki büyük umutlara sahip kişilerin bu umutlara yönelik hayal kırıklığı yaşayıp bu hayal kırıklığından sonra gerçeklerle yüzleştiklerinde meydana gelen durum*" olarak tanımlamışlardır. Bu sebeple, sinizmin daha çok 20.yüzyılda oluştuğu ve bireylerin eski güzel günlerini hatırlayarak toplumun, devletlerin ve örgütlerin geldiği noktaya yönelik beklentilerin karşılanamaması sonucu oldukça yayılım gösterdiği savunulmaktadır.

Sinizm çok geniş boyutlu bir kavram olup, felsefe, din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi bir çok farklı disiplinin konusu olmuştur. Bu farklı disiplinlere yönelik bazı öne çıkan tanımlama örneklerinin de verilmesi, sinizmin farklı alanlardaki yaklaşımlar açısından anlaşılmasında yararlı olacaktır. Mesela, Rosenthal vd. (1977), sinizmin siyasi bilimler ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu ele alış biçimine göre sinizm, "*politikacıların davranışlarının ve niyetlerinin iyi olmadığına ilişkin tutumlar*" şeklinde tanımlanmıştır (Akt. Turan, 2011: 80).

Modern sinizm tanımlarından birisi de Andersson ve Bateman (1997: 450-451) tarafından yapılmıştır. Yapılan tanımlamada sinizm, genel veya özel bir tutum olarak, bir gruba, kişiye, inanışa, sosyal duruma veya kuruma yönelik oluşan olumsuz duygular ile birlikte yaşanan hayal kırıklığı ile oluşan eğilim olarak belirtilmiştir. Yaptıkları çalışmada, sinizmin güven ile ilişkisini açıklayarak her iki kavramın da benzeri olarak genel veya özel bir bileşene hitap edebileceğini, fakat güvenin bir inanma durumu olduğu, buna karşılık sinizmin ise bir tavır olduğunu belirterek bu kavramların farklılıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, modern zamanla birlikte, sinikler etik ve ahlaki

değerlere sıkıca bağlı olmanın faydalı olmayacağını, kendilerini, toplumun oluşturduğuna inandığı kötü her türlü şeyden uzak tutarak fayda göreceklarini düşündükleri belirtilmiştir.

Costa vd. (1986: 283-284) yaptıkları psikometrik araştırmada Medley'in Düşmanlık Ölçeğini uygulayarak buradaki soruları sınıflandırmışlardır. Yaptıkları analiz sonucunda sinizmde kızgınlık, alınganlık veya saldırı tarzı tutumların değil, insanları hor görme ve güvensizlik eğilimlerinin olduğunu belirtmişler ve bunu da "sinik güvensizlik" olarak tanımlamışlardır.

Brandes (1997) ise sinizmin tanımını psikolojik açıdan, "*genelde insanların bencil olduğuna, onlara güvenilmeyeceğine ya da sadakatlerine değmeyeceğine inanılması*" ve "*bireyin gelecek ile ilgili kötümser fikirlere ve kendisi ya da başkaları için gerçekleşmemiş beklentilere sahip olması*" şeklinde yapmıştır. Brandes'e göre sinizmin bir kişilik özelliği olabileceği belirtilmekte ve sinizme yönelik psikolojik yaklaşımlar Tablo 1.1'de özetlenmektedir (Akt. Gündüz, 2014: 53).

Tablo 1.1.Sinizmde Psikolojik Yaklaşımların Karşılaştırması

Yazar(lar)	Tanım	Elde Ediliş Şekli	Hedef(ler)
Minnesota Multiphasic Personality Inventory - MMPI-1943	Sinik: Sinizm ölçeğinde yüksek değer elde edenler, yani: diğer kişileri dürtüst olmayan, bencil, diğerlerinin isteklerine aldırış etmeyen ve sorgulayan, ilişkilere güvenmeyen, düşmanca davranan, tahammütlü az, arkadaş yanlısı ve yardımsever olmayan, diğer kişilerin kendilerinden beklentilerinin fazla olduğunu düşünen kişi	MMPI	Diğer kişiler
Cook ve Medley (1954)	Sinik düşmanlık: diğer insanlara güvenmeme ve bunun sonucunda strese girme	MMPI	Diğer kişiler
Greenglass ve Julkunen (1989)	Sinizm: İnsanların dürtüst ve güvenilir değil, samimiyetsiz ve tembel olması	Cook ve Medley'in (1954) sinik düşmanlık ölçütü	Diğer kişiler
Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom ve Williams (1989)	Sinizm: İnsanoğlunun genel olarak hiçbir şeye değmeyecek kişi, aldatıcı ve bencil olması	Cook ve Medley (1954)	Diğer kişilerin Davranışları
Costa, Zonderman, McCrae ve Williams (1986)	Sinik: İnsan doğası hakkında olumsuz düşüncesi olan	Cook ve Medley (1954)	Diğer kişiler
O'Hair ve Cody (1987)	Sinizm: Diğer kişilere güvenilmeyeceği ve insanlar acımasız olması	Sinizmin Machiavellizmin alt boyutu olduğu görüşü - Hunter, Gerbing ve Boster (1982)	Diğer kişiler
Stern, Stone, Hopkins ve McMillion (1990)	Örgütsel sinizm: İşin baskıcı, ödüllendirici olmayan bir şey olması ve bu yüzden fazla çabayı hak etmeyeceği	Çalışma için geliştirilen ölçüm aracı	İş

**Kaynak:** (Gündüz, 2014: 54)

Literatürde sinizme yönelik kuşkuculuk, şüphecilik, kötümserlik, ümitsizlik, hayal kırıklığı, hüsrân, inançsızlık, güvensizlik, nefret, düşmanlık ve kincilik gibi pek çok terimin kullanılarak tanımlama yapıldığı (Andersson ve Bateman, 1997: 450; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 629-630; Naus vd., 2007: 689-690) görülmektedir. Bu sebeple sinizmi tanımlarken bazı kavram karmaşaları da yaşanmaktadır.

Sinizmin en çok karıştırıldığı şüphecilik ile farkını anlayabilmek için bu kavramın tanımının da yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Kuşkuculuk veya şüphecilik (skepticism) ile belirtilen kavram da aslında felsefik temellere sahip olup Cambridge Felsefe Sözlüğünde (1999: 846-850) şüphecilik, geçerli mutlak bir doğrunun veya bilginin olduğunu reddeden kavram olarak tanımlanmıştır. Şüpheciler (skeptics) ise hiçbir şeyi bilmemenin mümkün olup olmadığını veya herhangi bir bilginin mümkünlüğünü gösteren yeterince kanıt olup olmadığını savunan eski tarihsel düşünürler olarak belirtilmektedir.

Şüphecilikte mutlak tek şey bilinmezliktir. Hiçbir bilgi kesin ve mutlak doğru değildir. Ancak sinizm kişilere ve olaylara göre farklılık gösterse de, sinizmde genel olarak mutlak doğrular ve yanlışlar bulunmaktadır. Şüphecilik ise, iletişimin içeriğine ve bağlamına göre değişebilen zihinsel bir yanıt olarak değerlendirilmiş, özellikle tüketici davranışı araştırmalarında (Turner ve Valentine, 2001; Tan ve Tan, 2007, Akt. Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 286) sinizmin bir kişilik özelliği olarak, şüpheciliğin öncül durumu olarak ele alınmış ve aralarında pozitif bir ilişki olduğu öngörülmüştür.

Amerikalı araştırmacılar Kanter ve Mirvis, çalışma hayatındaki pek çok sorunun ortaya çıkartılmasına, sağlıklı bir şüphecilikle beraber sinizmin sebep olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmalarında “*Şüphecilik sağlıklıdır, derinlemesine incelemeyi mümkün kılar ve çoğu zaman yaratıcı olmayı ve bir örgütün değerinin bilinmesini sağlar*” diyerek açıklamaktadır (Laursen, 2009: 478). Stanley vd. (2005: 438) tarafından ise sinizm farklı boyutları olan karmaşık bir yapı olarak görülmektedir. Onlara göre sinizmi şüphecilikten ayıran en önemli noktalardan biri şüphecilerin taşıdıkları kuşkulara rağmen hala olumlu şeyler olabileceğine dair bir umuda sahip olmalarıdır. Yani şüpheciler siniklere nazaran daha iyimser bir duruşa sahiptir. Yazarlara göre iki kavram arasındaki ayrımı yaparken üzerinde durdukları bir diğer nokta ise siniklerin bu

yaklaşımı doğuran belirli yönelimleri varken şüphecilerde bu özel yönelimler bulunmamaktadır (Torun, 2016: 14).

Görüldüğü üzere literatürde farklı bilim dalları ve yaklaşımlar göz önünde bulundurulduğunda sinizmle ilgili pek çok tanımın ve açıklamanın yapıldığı göze çarpmaktadır. Ancak bu tanımlamaların birçoğunda “umutsuzluk, şüphecilik, hayal kırıklığı, güvensizlik” gibi olumsuz kavramların genellikle ortak olarak kullanıldığı görülmektedir. Sinizm ile ilgili henüz ortak kabul görmüş tek bir tanım olmasa da, Andersson ve Bateman (1997: 450) tarafından yapılan tanımın kapsamının sinizmi yansıtan en kapsayıcı tanım olduğu değerlendirilmektedir. Bu tanımda sinizm durumsal bir değişken olarak kabul edilmekte ve “*hem hüsrana ve hayal kırıklığı ile nitelendirilen, hem de bir kişi, grup, ideoloji, sosyal bir bütün ya da kuruma yönelik negatif duygu ve güvensizlik ile karakterize edilen genel ve özel bir tutum*” olarak tanımlanmaktadır.

### **1.1.3. Sinizmin Nedenleri**

Sinizm bir yaşam biçimi olarak görülmektedir. Sinikler, insanların geleneklerinin doğal olmadığını savunmuş ve bağımsız ve iyi biri olarak doğru bir yaşam sürdürebilmek için mümkün olduğu kadar bu geleneklerden kaçınılması gerektiğine inanmışlardır. Kısaca Siniklerin toplumun kurumlarına saygısı olmayıp hem sözleri hem de hareketleri ile bu durumu göstermişlerdir (Dean vd., 1998: 342).

Antik dönemdeki sinikler acımasız eleştiriciler olarak bilinirken, şimdiki siniklerin olumsuzluk ve güvensizlik gibi özelliklere sahip olduğu belirtilmektedir (Dhar, 2009: 154). Efiltili vd. (2008, Akt. Çetinkaya, 2014: 36) tarafından günümüzdeki sinizm felsefesinde öne çıkan inanç ve yaklaşımlar aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

- Bireylerin çoğunlukla bencil olduğu ve aşağılık dürtülerle hareket ettiği,
- Söylenen veya verilen sözlerin gerçek niyetlerle benzeşmediği ve davranışların altında farklı nedenler olması sebebiyle insanlara güvenilemeyeceği,
- Genel olarak hayata karşı negatif bir bakış açısı,
- İnsanlara karşı küçük gören, alay eden ve düşmanca bir yaklaşım.

Günümüzdeki sinizmin içeriğine yukarıdaki özellikler açısından bakıldığında Antik dönemde kullanılan erdem, bilgelik ve ahlak kavramlarından uzaklaşarak siniklerin genel olarak toplum ve insanlara olumsuz yaklaşımı, güvensizliği ve bu duygu ve düşüncelerin sonucu olarak sisteme ve topluma yoğun bir eleştiri ile birlikte memnuniyetsizlik ve bu memnuniyetsizliği gösteren tutum ve davranışlar olduğu görülmektedir. Bu yaklaşımla birlikte, sinizmin ortaya çıkışında sinik olarak tanımlanan kişilerin, kişilik özelliklerinin sinizmin ortaya çıkışında etkili olacağı yadsınamaz. Brandes vd. (1999: Akt. Özgener vd., 2008: 54) sinik olan kişilerin temel kişilik özellikleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- Yalan söylemenin, sahte yüzlere sahip olmanın ve başkalarını kullanmanın insanların temel özellikleri olduğunu varsaymak,
- İnsanların seçimlerini yaparken bencil olduklarını, tutarsız davranışlarda bulduklarını ve güvenilemeyeceklerini düşünmek,
- Yapılan hareketlerin altında başka bir güdü olduğuna inanmak,
- İnsan, örgüt, toplum vb. öğeler ile ilgili düşüncelerinde aşağılama, küçük görme, utanç duyma gibi duyguları taşımak,
- Yukarıda belirtilen öğelerin dürüst ve samimi olmadığını belirten eleştiriler yapmak,
- Yukarıda belirtilen öğeler ile birlikte etkileşime girdiklerinde dalga geçme, alay etme ve olayları kendi açılarından yorumlama gibi davranışlar göstermek.

Sinizmin ortaya çıkışında kişilik özelliklerinin etkili olduğunu belirten bir diğer araştırmacı da Graham (1993, Akt. Kalağan, 2009: 38) dır ve Graham'e göre:

- Diğer insanları yalancı, bencil ve ilgisiz görme,
- Diğer insanların niyetlerini sorgulama,
- İnsan ilişkilerine dikkat etme ve insanlara güven duymama,
- Diğer insanlara karşı düşmanca davranma ve baskı yapma,
- Diğer insanlar tarafından kendilerinden istenen taleplere darılma,

- Diğer insanlara yardım etmeme ve arkadaşça davranmama gibi özelliklerle sinizm kendini göstermektedir.

Literatürde sinizmin ortaya çıkış nedenlerinden en önemlisi kişilik özellikleri olarak belirtilmiş olsa da yapılan pek çok çalışmada, yaşanan teknolojik ve toplumsal değişimlerin ve gelişmelerin ve bu durumların insanda yarattığı deneyim ve etkinin, sinizmin bireyde ortaya çıkmasında önemli bir araç olduğu savunulmaktadır. Genel olarak sinizmin durumsal olarak ortaya çıktığını savunan bu yaklaşımda bireyde bu eğilimin sonradan oluştuğu belirtilmektedir. Örneğin, Stern vd. (1990, Akt. Andersson ve Bateman, 1997: 450) yaptıkları çalışmada, sinizmin baskıcı, ödüllendirmeyen ve bireyin gösterdiği çabanın karşılığını bulamadığı işlerde ortaya çıktığını belirtmiştir. Böylesi işlerde yaşanan bir deneyim sonucunda sinizm bireyde ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak sinizmi bir durum ile ilişkilendiren çalışmaların üzerinde durduğu bu yaklaşımda, sinizmi ortaya çıkaracak uyarıcıların varlığı sebebiyle bireylerde sinizmin oluştuğu savunulmaktadır.

## **1.2. Örgütsel Sinizm**

Sinizm hayatın her alanında karşımıza çıkabilen ve bireyin kendisinin de deneyimleyebileceği bir tutumdur. Bu kavram, felsefe, politika, din ve psikoloji gibi alanlarda olduğu gibi sosyal bilimlerde de özellikle son dönemlerde üzerinde durulan önemli bir araştırma konusu olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel alanda karşımıza örgütsel sinizm olarak çıkan bu tutum, araştırmacılar tarafından bir sorun olarak kabul edilmesine rağmen, literatürde halen bu kavrama ilişkin ortak bir yaklaşım ve tanımlamanın oluşmadığı görülmektedir.

Örgütsel sinizme yönelik temellerin Niederhoffer (1967)'in polisliğe yönelik yaptığı çalışmada atıldığı görülmektedir. Söz konusu çalışmada, polislerin yöneticilerine ve topluma karşı negatif tutumları değerlendirilmiş ve bu meslekte çalışanlarda ümitsizlik, nefret, çekememezlik ve düşmanlık, bir çeşit güçsüzlük hissi ve bu duyguların tekrar etmesi ve bir araya gelmesiyle tükenme durumunun yaşanması ve sonuç olarak oluşan bu tutum incelenmiştir (Eaton, 2010: 2).

İlk olarak mesleki anlamda ele alınan sinizm daha sonrasında Kanter ve Mirvis (1989b) tarafından örgütsel boyutta incelenmiştir. Kanter ve Mirvis (1989b: 379-394) yaptıkları çalışmada, işyerindeki sinizmin nedenlerini ve örgüte verebileceği zararları incelemiştir. Bu çalışmada, Amerikan işgücünün %43'ünde sinizmin bulunduğunu ortaya koyan yazarlar, sinik olan bu kişilerin bencillik ve sahtekârlığın insanın doğasında bulunduğuna inandıklarını belirtmiş, siniklerin diğer insanlara güvenmediğini ve bu bakış açısının da iş ortamlarını etkilediğini savunmuşlardır. Yapılan teorik analiz ve vaka çalışmasında, örgütteki sinizm kavramının otoriteye karşı güvensizlik, yönetsel süreçleri ve yöneticileri küçümseme ve liderleri ve örgütün amacını kötülemeye kadar götüren bir dizi olay olarak kendisini gösterdiğini belirtmişlerdir.

Örgütsel sinizm ile ilgili ilk toplu analiz ise Dean vd. (1998: 341-352) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu teorik düzeydeki çalışmada, örgütsel sinizmin beş farklı yaklaşım ile oluştuğu açıklanmıştır. Bu yaklaşımların ilkinde örgütsel sinizm kişilik özelliklerine dayandırılmaktadır. Bu yaklaşımda, bireyin sinizm düzeyi kişilik özellikleri ile ilişkilendirilmekte ve bu sebeple oluşan sinizmi değiştirmek için çok az şeyin yapılabileceği belirtilmektedir.

Örgütsel sinizm kavramı açıklanırken belirtilen ikinci yaklaşımda toplumsal hususların etkili olduğu belirtilmektedir. Bu yaklaşımda, Kanter ve Mirvis'in 1989'da yayınladığı "Sinik Amerikalılar" kitabı örnek gösterilerek Amerikalılardaki sinik bakış açısının, 20.yüzyılda yaşanan sosyal ve politik çevrelerdeki dalgalı yapının sonucu olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir. Ayrıca, toplumsal olaylar sonucunda bireylerde oluşan sinizmin, kişilik özelliği olarak belirtilen sinizmin aksine yönetilebileceği ve örgütlerin bunun için bir iş kültürü oluşturabileceği savunulmuştur (Dean vd., 1998: 344).

Literatürde örgütsel sinizm kavramının açıklanmasına yönelik bir diğer yaklaşımın merkezinde ise meslek sinizmi bulunmaktadır. Bu konuda daha önce de belirttiğimiz üzere Niederhoffer'in (1967) polis memurları ile gerçekleştirdiği çalışma önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca yine O'Connell vd. (1986: 310-313) tarafından polis memurlarına uygulanan benzeri bir çalışmada, meslek sinizminin daha az karışık işlere sahip olanlarda, döner vardiyalarda çalışanlarda, tercih edilmeyen detaylı görevleri içeren işlerde ve genel merkezde çalışanlarda daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu



yaklaşımında, bazı mesleklerde sinizm oluşumunun veya sinizm seviyesinin daha yüksek olabileceği değerlendirilmektedir.

Örgütsel sinizm kavramı açıklanırken kullanılan en önemli yaklaşımlardan birisi de, çalışan sinizmi yaklaşımıdır. Çoğu çalışmada örgütsel sinizm ile çalışan sinizmi aynı anlamda kullanılmaktadır. Andersson ve Bateman (1997: 450-451) tarafından yapılan çalışmada, çalışan sinizminin, (1) genel olarak örgütün kendisini, (2) örgütlerdeki yöneticileri ve (3) örgütte yer alan diğer işyeri öğelerinin hedef alındığı ve sinik çalışanların bu hedeflere yönelttikleri küçümseme, hayal kırıklığı ve umutsuzluk gibi olumsuz duyguların sonucunda çalışan sinizminin oluştuğu belirtilmektedir.

Dean vd.'nin (1998:346) son yaklaşımı ise, örgütsel değişim yaklaşımı ile örgütsel sinizm kavramının oluştuğuna ilişkin yaklaşımdır. Reichers vd. (1997: 48) sinizmi, örgütlerde yaşanan değişimle ortaya çıkan negatif durumlara karşı, çalışanlarda oluşan olumsuz bir tutum olarak belirtmektedir. Benzeri şekilde Vance vd. (1996, Akt. Dean vd., 1998: 342-345) de örgütsel sinizmin, bireyin kontrolü dışındaki faktörlere bağlı olarak oluşan ve işe yönelik çözülemeyeceği düşünülen sorunlar sonucunda ortaya çıkan öğrenilmiş bir inanç olduğunu belirtmiş, fakat Reichers vd.'nin aksine siniklerin bu olumsuz durumları düzeltebileceğine inandıklarını da vurgulamıştır. Örgütsel değişim sinizminin odağında özellikle tek bir hedef vardır ve bu da örgütün değişim çabalarıdır.

Sonuç olarak, araştırmacılar örgütsel sinizmi açıklarken sinizme yönelik örgüt ile ilişkili ve ilişkili olmayan farklı faktörleri göz önünde bulundurmaktadır. Bu kapsamda literatürde örgütsel sinizmi açıklamaya yönelik yapılan birçok farklı çalışmadan elde edilen sonuçlar, bu bölümde belirtildiği gibi örgütsel sinizmi farklı açılardan değerlendirmeye olanak sağlamaktadır.

### **1.2.1. Örgütsel Sinizmin Tanımı**

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalarda çeşitli tanımlamaların yapıldığı ancak ortak bir tanımın henüz oluşturulamadığı görülmektedir. Bunun önemli bir sebebi bu çalışmalarda odaklanılan konuların ve kavramların örgütün farklı alanlarına yönelik olması, yapılan çalışmaların farklı amaçlara hizmet etmesi ve bu çalışmalar ile örgütsel sinizme ilişkin farklı sonuçların elde edilmesidir. Örgütsel sinizmi daha iyi anlamamıza

yardımcı olmak üzere literatürdeki farklı çalışmalarda ortaya çıkan bazı tanımlamalar ve açıklamalar bu çerçevede paylaşılmaktadır.

Reichers vd. (1997: 48), örgütsel değişime karşı sinizm konulu çalışmalarında sinizmi, “*değişim liderlerine karşı gerçek bir inanç kaybı*” olarak tanımlayarak örgütsel sinizmin, çalışanın örgütün veya yönetimin değişim faaliyetlerine yönelik oluşturduğu hayal kırıklığı ve memnuniyetsiz düşünceler ile baş edebilmek için geliştirdikleri bir çeşit kendini savunma şekli olarak açıklamıştır. Örgütsel sinikler, örgütlerde değişimin başarısına olumsuz yaklaşmakta, değişime liderlik edenleri yetkin olmayan, tembel kişiler olarak görmekte ve değişime ilişkin başarısızlıktan bu kişileri sorumlu tutmaktadır. Bu tanımlama faydalı olsa da çalışanların sinik olmasının tek sebebi örgütsel değişim olmayabilir. Örgütsel sinizmin, örgütteki yetki dağıtımı, prosedürel adaletsizlikler, liderlik, küçülme ve yeniden yapılanma, kurum yöneticileri, yeniden işe yerleştirme ve işten çıkarma ve yüksek yönetici ücretlerinin olması gibi pek çok farklı faktöre cevap olarak geliştirildiği (Eaton, 2000: 3) de önerilmektedir.

Andersson ve Bateman (1997: 450) örgütsel sinizm tanımını yaparken daha kapsayıcı olmuş ve örgütsel sinizmi, “*hayal kırıklığı ve hüsran sonucu bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal düzene veya kuruma karşı güvensizlik ve negatif duygular ile karakterize edilen hem genel hem de özel bir tutum*” olarak tanımlamıştır.

Ajzen (1994) ve Breckler (1984) (Akt. Davis ve Gardner, 2004: 442) örgütsel sinizmi, bireyin çalıştığı kuruma karşı tutumu olarak tanımlamakta ve bir nesneye duyulan inanç, his ve davranışsal yaklaşımların bu tutum içinde yer aldığını belirtmektedir. Bu yaklaşımda nesne olarak betimlenen şey örgütün kendisidir. Örgütsel sinizmi yüksek olan kişiler de örgütün dürüstlük, adalet ve içtenlikten yoksun olduğuna inanmaktadır.

Dean vd. (1998: 342-345) ise örgütsel sinizmi bir tutum olarak kavramlaştırmıştır. Örgütsel sinizmi, çalışanın özellikle örgütüne karşı takındığı ve üç temel bileşenden oluşan “olumsuz” bir tutum olarak tanımlamıştır. Bu temel bileşenler; (1) örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı; (2) örgüte karşı hissedilen olumsuz duygular (3) bu düşünce ve duygular ile benzeri ve tutarlı şekilde gösterilen küçümseyici ve eleştirici davranışlardır. Dean vd. (1998: 345-346) tarafından bu üçlü boyut ile

kavramsallaştırılan örgütsel sinizm, bu nedenle örgütlerde kullanılan diğer tanımlamalardan ayrılmaktadır. Örneğin, iş tatminsizliği, olumsuz duygular ve eleştirici davranışlarla ilişkilendirilse de örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancını içermeyebilmektedir. Benzeri olarak, yabancılaşma da bir çalışanın örgütü ile ilgili olarak değil işi ile ilişkili olarak ortaya çıkabilmektedir (Eaton, 2000: 4). Örgütsel sinizmi bir tutum olarak kavramsallaştırmanın faydalarından birisi de, örgüte karşı aynı kişi tarafından veya farklı bireyler tarafından farklı seviyelerde sinizmin oluşabilmesidir. Bu açıdan Dean vd.(1998) tarafından yukarıda paylaşılan örgütsel sinizm tanımının, kapsayıcılık ve örgüt içindeki çoklu kavramlar ile ilişkilendirilmesi açısından daha tutarlı ve uygun olduğu değerlendirilmektedir.

Abraham (2000: 270) ise çalışmasında, örgütsel sinizmin iş tatminsizliği ve örgütsel yabancılaşma ile pozitif ilişkili, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile negatif ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bu çerçevede, örgütsel sinizm, bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğu inancı, güçlü olumsuz bir duygusal tepki ile birlikte küçümseyici ve eleştirici davranışların birleşmesinden oluşmaktadır. Yeni milenyumda çalışanların, özellikle güvensizlik yaşanan, skandalların olduğu ve fırsatçı davranışları ile bilinen işletme ortamlarında sinizm düzeylerinin arttığı belirtilmektedir (Chiaburu vd., 2013:17).

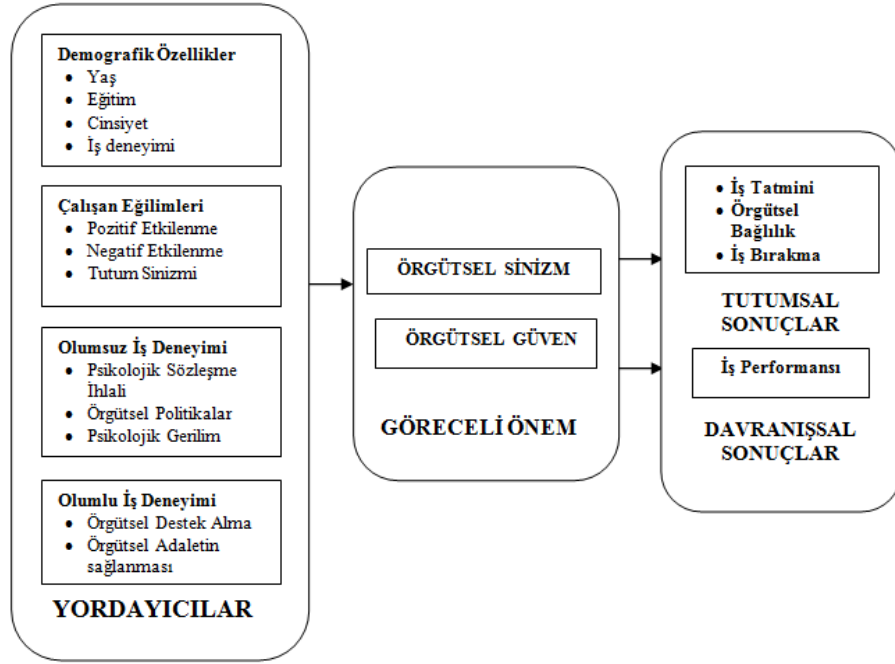
Son yıllarda işin bireyi sadece finansal açıdan değil, pek çok farklı yönden tamamlaması ve tatmin etmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalar çalışanların, işin amacına, işten alınan tatmin boyutuna, işin özerkliğine, işten memnuniyet duymaya, çalışma ilişkilerine ve işte öğrenmeye en az para kadar değer verdiklerini göstermiştir (Cartwright ve Holmes, 2006: 200). Örgütteki zayıf iletişim, yönetsel yetersizlikler, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi faktörler, çalışanın dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalete yönelik algılarını olumsuz etkilemekte, algılanan adaletsizlik sonucunda da çalışanla örgüt arasındaki psikolojik sözleşme bozulmaktadır. Çalışanların örgüte karşı sinik tutumları da, çalışanın örgütü ile yaptığı psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi sonucunda ortaya çıkabilmektedir. (Davis ve Gardner, 2004: 442).

Johnson ve O'Leary Kelly (2003: 629-630) tarafından, psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi ile ortaya çıkan örgütsel sinizme yönelik yapılan araştırmada, örgütsel

sinizmin çalışanlarda, örgütünün dürüst olmadığına inandığı zaman ortaya çıktığı belirtilmektedir. Örgütün dürüst olmadığına dair bu inancın, örgütte özellikle ahlak, adalet ve dürüstlük gibi öncelikli beklentilerin çiğnendiği algısı ile oluştuğu belirtilmektedir. Böylelikle örgütsel sinizm, geleceğe yönelik olma özelliği taşımakta ve çalışanların deneyimleri sonucunda gelişen, öğrenilmiş bir inanışı temel aldığı görülmektedir.

Chiaburu vd. (2013: 181) ise örgütsel sinizmin geçmişini ve sonuçlarını inceledikleri araştırmalarında bulguları farklı olan çalışmalar bulunması sebebiyle toplu analiz yapmayı gerekli görmüşlerdir. Literatüre yönelik yapılan bu toplu analizde bazı çalışmalarda (Treadway vd.,2004) örgütsel sinizmin olumsuz etkileri raporlanırken, bazılarında (Hochwarter vd., 2004) örgütsel sinizmin olumlu etkilerinin olduğu savunulmaktadır. Bir taraftan, örgütsel sinizmin iş performansını olumsuz etkilediğini belirten çalışmalar sunulurken (Bryne ve Hochwater, 2008), aynı zamanda araştırmacılar özellikle etkin olmayan iş prosedürlerinin sorgulanmasına ve değiştirilmesine ihtiyaç duyulduğunda örgütsel sinizmin örgütsel performansı geliştirebileceğini ileri sürmektedir (Akt. Chiaburu vd, 2013: 182). Bu sebeple Chiaburu vd. (2013) tarafından yapılan literatür taraması ve toplulaştırılmış analizde örgütsel sinizmin bazı önemli örgütsel kavramlarla ve etkileyen unsurlar ile olası ilişkileri ve bu ilişkilerin sonuçları Şekil 1.1.'de gösterilmiştir. Bu şekilde de paylaşıldığı üzere, örgütsel sinizmi ve örgütsel güveni etkileyenlerin aynı olduğu ve örgütsel sinizm sonuçlarının da iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işi bırakma gibi tutumsal sonuçları ve iş performansı gibi davranışsal sonuçları etkilediği görülmektedir.

Şekil 1. 1. Örgütsel Sinizmin Diğer Örgütsel Kavramlarla ve Etkileyenler ile İlişkisi



**Kaynak:** (Chiaburu vd, 2013: 181)

Sonuç olarak, sinizmin temeli milattan önceki dönemlere dayansa da sosyal bilimler ve dolayısıyla örgütler ile ilişkilendirilmesi oldukça geç olmuştur. Literatürde örgütsel sinizmin özellikle son 15 yılda yapılan çalışmalarda ve araştırmalarda pek çok farklı boyutta ve pek çok farklı kavramla ilişkilendirilerek ortaya konulduğu görülmektedir. Bu yaklaşımın sonucu olarak da örgütsel sinizm ile ilgili birçok tanım geliştirilmiş fakat standart olarak kabul gören ortak bir tanım halen yapılamamıştır. Bu araştırmaların ve tanımlamaların, yapılan araştırmanın çerçevesinde incelendiği ve makro boyutta değerlendirmeden ziyade özel bir sonuca veya kavrama yönelik olarak incelendiği ve geliştirildiği gözlemlenmiştir.

Örgütsel sinizm ile ilgili olarak çeşitli tanımlamalarda yukarıda da paylaşılan Dean vd. (1998) tarafından yapılan ve literatüre kazandırılan tanımlamanın daha kapsayıcı olduğu görülmektedir. Bu tanımlamada örgütsel sinizm; “*Çalışanın, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgütüne karşı negatif bir duygusu ve bu inançlar ve duygularla tutarlı olarak örgüte karşı eleştirel ve aşağılayıcı davranışlara ilişkin eğilimleridir*” şeklinde yapılmaktadır. Bu çalışmada da örgütsel sinizmin zihinsel, duygusal ve davranışsal olarak üç boyutla nitelendiren bu tanımlamanın en

uygun tanımlama olduğu kabul edilmektedir. Örgütsel sinizmin tanımında yer alan bu üç boyuta ilişkin detaylı açıklamalar ise ilerleyen bölümlerde verilecektir.

### **1.2.2. Örgütsel Sinizmin Önemi ve Özellikleri**

Örgütsel sinizm özellikle 1990'lı yıllardan beri pek çok alanda üzerinde çalışılan önemli bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Örgütsel sinizm tanımlamaları, bazı örgütsel kavramlar ile ilişkilendirilerek ve tarihi gelişim içerisinde çeşitli boyutlar ve sinizmin farklı özellikleri göz önünde bulundurularak yapılmıştır. Genel olarak tanımlamalara ve ulaşılan sonuçlara göre örgütsel sinizmin, örgütsel siniklerin örgüte veya örgütün öğelerine duydukları güvensizliği ve buna yönelik gösterdikleri eleştirileri içerdiği görülmektedir.

Örgütsel sinizm, oldukça karmaşık, hem yapısal hem de bireysel özelliklerle iç içe girmiş bir kavram olduğundan tanımlanması sürecinde birtakım güçlükler yaşanmaktadır. Bu güçlük hem kendi içinde örgütsel sinizmin karmaşıklığından ve çok katmanlılığından, hem de örgütsel sinizmin sabit bir durumdan çok bir süreç olma özelliğinden kaynaklanmaktadır. Literatürdeki araştırmalarda örgütsel sinizm ile ilgili durumsal tanımlamalara gidildiği dikkat çekmektedir. Yani bu araştırmalarda incelenen değişkenlere göre örgütsel sinizmin tanımlamaları çeşitlenmekte ve bu farklılıklar da tanımların çerçevelerinin farklılaşmasına neden olmaktadır. (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 286).

Örgütsel bilimlerde, sinizme yönelik araştırmalarda iş ile ilişkili özellikle iki önemli sinizmin varlığından bahsedilmektedir. Bunlardan ilki, bireyin kariyeri boyunca içinde bulunduğu mesleki süreçler sebebiyle ortaya çıkan sinizm türüdür. Çalışma hayatına başlayan bireyler, iş yaşantısında deneyimledikleri ve onlarda gerçeklik şoku yaratan bir dizi istenmeyen ve beklenmeyen olaylarla karşılaşmaktadır. Bu deneyime karşılık da çalışanlar gittikçe işe daha az dahil olmakta ve sorumlu oldukları kişilere karşı uzak ve sinik bir tutum benimsemektedir. Diğer taraftan, örgütsel sinizmin kendini gösterdiği bir diğer tür de belirli örgütsel durumlara karşı çalışanların gösterdiği sinizm türüdür. Mesleki sinizmdekine benzer olarak çalışanlar örgütte yaşanan belirli olaylara karşı yaşadıkları hüsrana ve hayal kırıklığı ile örgütsel sinizmin temellerini atmış olmaktadır (Dhar, 2009:154).

Örgütsel sinizmde, çalışanların örgütlere karşı duyduğu güvensizlik, yılgınlık, monotonluk, hor görme, öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik, tedirginlik, kuşku, yabancılaşma, aşağılama, olumsuz yönde eleştirme gibi bazı olumsuz duygu, düşünce ve davranışlar öne çıkmaktadır. Bu olumsuz yaklaşımlarla birlikte siniklerin aynı zamanda örgütleri için vicdanın sesi olduğu da belirtilmekte ve siniklerin örgütlerine değer verdikleri ve örgütsel sorunlara yönelik dikkatli oldukları ve bu sorunlara ilişkin sistematik öneriler sundukları belirtilmektedir (Naus, 2007: 691). Böylelikle sinik çalışanların örgüt açısından sadece olumsuz sonuçlar doğuracağı söylenemez. Örgütsel siniklerin deneyimleri ve farklı bakış açıları ile örgütlere faydalı geri bildirimler sunabilecekleri de göz önünde bulundurulmalıdır.

Naus (2007: 690), örgütün, çalışanlarının beklentilerini karşılamakta başarısız olursa çalışanlarda hayal kırıklığı, hüsrana ve hassaslaşmaya neden olduğunu böylelikle de örgütsel sinizmin oluştuğunu belirtmektedir. Fakat örgütsel sinizmin sadece olumsuz insanlar tarafından örgüte yönelen duygular ile değil, aynı zamanda bu tutumların çalışma ortamlarında deneyimler yoluyla paylaşılması ile de oluşabildiği savunulmaktadır. İnsanlar sadece sinik kişilik özelliği taşıdığı için örgütsel sinizmin oluştuğu düşüncesi tek taraflı bir bakış açısı sunmaktadır. Aynı zamanda örgütte bu sinik tutumların deneyimler yolu ile de gelişebildiği görülmektedir. Örneğin yapılan bir çalışmada (Pug vd.,2003, Akt. Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 630), bir çalışanın başka bir çalışanın sinizm düzeyine etkileri araştırılmış ve örgütsel sinizmin yalnızca bir bireyin kendi deneyimleri ile değil başkalarının yaşadığı deneyim konusundaki algısı ve bilgisi sebebiyle de oluşabildiği belirlenmiştir. Özellikle çalışanların örgütlerinde hırs, yüksek rekabet ve etik olmayan liderlik davranışlarının varlığını keşfettiklerinde, çalışanlar arasında örgütsel sinizmin yayılacağı değerlendirilmektedir (Wan, 2013: 305).

Çalışanların kendilerinden ödün vermeden işe yönelik deneyimleri sürdürmeleri imkânsızdır. Yukarıda da belirtildiği üzere, çalışanların örgütte yaşamış oldukları süreçler ve deneyimler sonucunda oluşan örgütsel sinizm ile duygusuzluk, bıkkınlık, yabancılaşma, umutsuzluk, diğerlerine güvensizlik, şüphe, aşağılama, hayal kırıklığı ve küçümseme ile birlikte düşük performans, kişilerarası çatışma, devamsızlık, iş devri ve tükenme ile sonuçlanan bir dizi istenmeyen olay yaşanmaktadır. Ayrıca ilerleyen

bölümlerde açıklanacak olan örgütsel bağlılık, örgütsel destek, yabancılaşma, tükenmişlik, iş tatmini ve örgütsel güven gibi birçok kavramın örgütsel sinizm ile ilişkili olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Örgütlerde ortaya çıkan bu istenmeyen tutumların önüne geçmek ve bu tutumu besleyip ortaya çıkmasına sebep olan örgütsel olayları ve süreçleri elimine etmek için örgütsel sinizmi anlamak günümüz çalışma hayatı için oldukça büyük bir öneme sahiptir.

### **1.2.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri**

Örgütsel sinizme neden olan sebepler araştırıldığında; bazı çalışmalarda kişilerin karakteristik özellikleri sebebi ile oluştuğu belirtilmektedir. Bazı araştırmalarda ise örgütün yapısının çalışanların sinizmini ortaya çıkarttığı savunulmaktadır. Bireylerdeki kişilik özellikleri sonucu örgütsel sinizm oluşmasını savunan araştırmacılar, sinizmin insan doğasında olduğunu belirtmişlerdir. Sinizmin, liderlik vasıfları olmayan veya oldukça şüpheli, kaygılı, içe dönük ve istismarcı bir düşünce yapısına sahip kişilerde ortaya çıkabileceği belirtilmektedir (Çetinkaya, 2014: 42).

Örgütsel sinizmin oluşmasında çalışanların kişilik özelliklerinin etkili olması bu çalışanların kişilik olarak sinizme yatkın olmasındandır. Bazı çalışanlar, örgütün kendi beklentilerini karşılamadığı zaman hayal kırıklığı yaşarken, dürüstlük ya da içtenlik gibi duyguları örgüt ortamında göz ardı eden ya da bunların olmadığı ortamlarla başa çıkmayı başaranlar ise örgüte karşı daha az sinik olmaktadır (Özcan, 2014: 8). Kişinin özgün düşüncesini, örgüt ve işveren etkilese de çalışanların tutum ve davranışlarına asıl etki eden yine çalışanların kendi algısıdır (Johnson ve O'Leary Kelly, 2003: 630). Yani kişinin karakteri, kişinin algısını da etkilemektedir. Fakat literatürde sadece kişilik özellikleri sebebiyle örgütsel sinizmi yaşayan çalışanlarla ilgili özel bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak akademik alanda son dönemde yapılan güncel bir çalışmada uzlaşmacılığın ve dürüstlüğün, zihinsel ve duygusal sinizm üzerinde negatif etkisi olduğu, duygusal dengesizliğin zihinsel ve davranışsal sinizm üzerinde negatif etkisi olduğu ve deneyime açıklığın zihinsel ve davranışsal sinizm üzerinde pozitif etkisinin olduğu (Acaray ve Yildirim, 2017: 65-76) tespit edilmiştir.

Kişilik özelliklerin yanı sıra demografik özelliklerin de örgütsel sinizmin oluşmasında etkili olup olmadığını araştıran yeterince çalışma literatürde



bulunmamaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006: 200). Çoğunlukla yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmi belirli kavramlarla ilişkilendirerek demografik analizlerin yapıldığı görülmektedir. Kalağan (2009: 67-70) tarafından yapılan araştırmada demografik faktörlerden yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir ve hizmet süresi ve hiyerarşi değişkenlerine yönelik genel değerlendirmelerde bulunmuştur. Bu kapsamda yaptığı literatür taramasında; yaş ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişkinin bulunduğunu ve yüksek eğitimlilerin, daha uzun hizmet sürelerine sahip olanların, hem yüksek hem düşük gelirlilerin ve ayrıca bekarların daha sinik olduğunu tespit eden çalışmaları paylaşmış, fakat bu sonuçlarla tezatlık oluşturan sonuçlara sahip olan çalışmaların da literatürde yer aldığını ayrıca belirtmiştir.

Örgütsel sinizmin oluşmasını etkileyen kişilik özelliği veya demografik nedenlerin yanı sıra en önemli etkenin örgütün kendisi olduğu değerlendirilmektedir. Çalışanların örgütte birbirlerine saygı ve itibar göstermeleri beklenmektedir. Çalışanlar bir yandan örgüte katkı sağlamak için çaba sarf etmekte, örgüt de bu çabanın karşılığını vermektedir. Örgütsel sinizm, örgüt ve yönetiminin gerçekleştirdiği eylemlere karşı hissedilen hayal kırıklığı, oluşan olumsuz düşünceler ile baş edebilmek için geliştirdikleri kendini savunma şeklidir. Çalışanların örgütte yaşadığı birçok olumsuz deneyim ile örgütte kendini tatmin ve gelişme ihtiyacının karşılanmaması sonucu oluşan hayal kırıklığı ve hüsrana sebep olmaktadır (Naus vd., 2007: 689). Örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerin incelendiği araştırmalarda, örgütte adalet dışı davranışların artması, çalışanlara yönelik örgütsel desteğin azalması, örgütte psikolojik sözleşme ihlallerinin olması, çalışma sürelerinin artması ve örgütteki liderlerin etkin olmaması gibi çeşitli örgütsel faktörlerin de örgütsel sinizm tutumunun oluşmasında önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Efeoğlu ve İplik, 2011: 349).

Örgütsel sinizmi literatürde ele alırken bu tutumu tetikleyen önemli etkenlerin başında örgütsel değişimin yer aldığı ve bu alanda yapılan sinizm araştırmalarının da (Reichers vd.,1997; Wanous vd., 2000; Abraham, 2000; Bommer vd., 2005; Meyer vd., 2005; Bernert vd., 2007; Wu vd., 2007; Brown ve Gregan, 2008, Akt.Arslan, 2012: 16) çoğunlukla bu içerikte gerçekleştiği gözlenmektedir. Örgütsel değişim sürecinde yaşanan başarısızlıklar sebebiyle, olumsuz deneyimler yaşayan çalışanlar, bu durumdan

sorumlu tuttıkları diğer çalışanlara, yöneticilere ve örgütün kendisine karşı sinizm tutumu göstermeye başlamaktadır.

Bir bireyin örgütünde gerçekleşen tek bir olumsuz olayın örgütsel sinizm ile sonuçlanacağını söylemek şüpheli olsa da aynı olumsuz olaya tekrar tekrar maruz kalanların örgüte cevaben örgütsel sinizm tutumu geliştirmeleri olasıdır. Bir çalışan sinik olduğu için, örgütte ne zaman olumsuz bir olay olsa örgütü bu olaydan sorumlu tutması beklenmektedir (Eaton, 2000: 19). Örgütsel sinizmin olduğu birçok çalışmada da bu eğilimin düşük performans, düşük moral, yüksek devamsızlık ve iş devir oranları gibi sonuçlara sebep olduğu pek çok çalışmada belirtilmektedir (Bryne ve Hochwater, 2007: 56).

Sonuç olarak, örgütsel sinizmi tetikleyen veya oluşmasına sebep olan nedenlerin içinde, çalışanın kendi sinik kişilik özellikleri ve demografik özellikleri ile örgütte yaşanan psikolojik sözleşme ihlalleri, rol çatışması veya belirsizliği, yöneticilerin yüksek ücret almaları, adaletsiz iş dağıtımı, yetersiz liderlik ve etkisiz yönetim, çalışma ortamı konusunda memnuniyetsizlik, iş koşulları, işin yapısı, yeniden yapılanma, çok uzun mesai saatleri, küçülmeler, haksız işten çıkarmalar, düşük örgütsel performans ve örgütsel değişim gibi örgüte özel pek çok etkenin rol aldığı söylenebilmektedir.

### **1.3. Örgütsel Sinizm Türleri**

Örgütsel sinizm tanımı incelenirken karşılaşılan farklılık örgütsel sinizm türleri konusunda da görülmektedir. Literatür taramasında örgütsel sinizm ile ilişkilendirilen sinizm türleri çoğunlukla benzerlik gösterse de bazı sinizm türlerine yönelik farklılıklar da bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda farklı örgütsel sinizm türlerinin üzerinde duran araştırmacıların genel olarak ortak paydada bulunduğu sinizm türleri; kişilik sinizmi, çalışan sinizmi, mesleki sinizm ve örgütsel değişim sinizmidir. Dean vd (1998: 342-345) de yaptıkları toplu analizde örgütsel sinizm türlerini 5 başlıkta incelemiştir. Çalışmamızda da literatürde çoğunlukla kullanılan bu beş sinizm türü incelenmektedir.

#### **1.3.1. Kişilik Sinizmi**

Sinizme yönelik tutum bazlı yaklaşımlarda sinizmin bazı belirli kişilik özellikleri ile bağdaştırılarak açıklandığı göze çarpmaktadır. Özellikle sinizm ile ilgili yapılan ilk

araştırmalarda sinizmin, diğer insanlara ve insan doğasına karşı olumsuz algı ile kategorize edilen değişmez bir kişilik özelliği olduğu belirtilmektedir. Buna göre sinik kişiliğe sahip insanların diğer insanlara karşı güvensizlik ve düşmanlık gösterdiği kabul edilmektedir (Yian, 2007: 35). Bu kapsamda yapılan ilk araştırmalarda karşımıza Minnesota Çoklu Kişilik Envanterindeki (MMPI) sorulardan oluşan ve Cook ve Medley (1954) tarafından hazırlanan düşmanlık ölçeği çıkmaktadır. Bu ölçekte bir bireyin diğer bireye duyduğu güvensizlik ve düşmanca tavır ölçülmektedir. Ancak bazı araştırmacılar aynı zamanda siniklerin diğer bireylere karşı aleni bir şekilde saldırganca bir tavrının olmadığını (Dean vd., 1997: 342) da belirtmektedir.

Bu araştırmaya yakın zamanda, Rosenberg'in (1956) bireylerin insan doğasına karşı tutumlarını değerlendirmek ve sonrasında da sinik dünya görüşlerini ölçmek için kullanılan "İnsanlara İnanç Ölçeği" de eklenmiştir. Wrightsman (1964) da Rosenberg'in ölçeğini genişletmiş ve insan doğasını 6 boyutta değerlendiren ve bunlardan ikisinde güvenilirliğin ve fedakârlığın ölçüldüğu bir ölçek geliştirmiştir (Akt. Stavrova ve Ehlebract, 2016: 117). Geliştirilen bu ölçekler ile insan doğasındaki sinik bakış açısını gösteren düşmanlık ve güvensizliğin ölçülmesi sağlanmıştır. Örneğin, Cook ve Medley'in düşmanlık ölçeğinden yüksek puan alan bireyler, diğer insanları doğası gereği bencil, güvenilmez, dürüst olmayan ve ahlak yoksunu olarak görmekte ve sinik kişiliğe sahip bu tür kişiler bu sebeple sosyal etkileşimde temkinli davranmakta ve diğer bireylerin niyetlerine güven duymamaktadır (Yian, 2007: 36). Sinik kişiliğe sahip bireyler, kişileri hor görmekte, onlara yukarıdan bakmakta, saygısız bir şekilde davranmakta ve diğer kişiler ile aralarında zayıf bağlar kurmaktadır (Görmen, 2012: 103).

Kişilik sinizmi kavramını daha da özelleştiren tanımların bazı çalışmalarda da yer aldığı görülmektedir. Abraham (2000) kitabında kişilik sinizminin, sinizm türlerinden biri olduğunu belirtmiş, bu sinizm türünü doğuştan gelen ve genellikle insan davranışlarını olumsuz olarak algılayan bir sinizm türü olarak nitelendirmiştir. Abraham (2000) kişilik sinizminde, bireyin doğuştan olan muhalefet etme özelliğinin örgütsel sinizmin oluşmasına etki eden bir kişilik özelliği olduğunu belirtmiştir. Bu sinizm türü diğer sinizm türlerini de etkileyebilmekte veya kaynağını oluşturabilmektedir (Akt. Çetinkaya, 2014: 55).

### 1.3.2. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, Leung vd. (2010: 319) tarafından hayatın mutsuzluk ürettiği (hayatta mutlu son görmenin çok nadir olabileceği vb.), insanların diğer insanları çıkarlarına alet ettiği (iyi kalpli insanların kolaylıkla kandırıldığı vb.) ve toplumsal kurumlara güvensizliğin olduğu (toplumda yer alan kurumların birçoğunun sadece zenginlerin aleyhine çalıştığı vb.) bir inanç yapısını gösteren bir sinizm türü olduğu ve insan doğasına ilişkin olumsuz eğilimi gösterdiği belirtilmektedir.

Kanter ve Mirvis (1989a: 138-282)'e göre Amerikalıların sinik bakış açısı 20. Yüzyılda gerçekleşen sosyal ve politik çevrelerinde değişen gelecek algısından kaynaklanmaktadır. Sinizmin oluşmasına diğer katkılar da sanayileşmenin erken aşamaları ve modern örgütlerin çalışanlara verdiği iş hayatındaki gelişimlerine yönelik başarısız vaatleridir. Kanter ve Mirvis (1989a, Akt. Dean vd., 1998: 344) sinizmi, topluma, kendine, örgütlere ya da diğerlerine karşı hayal kırıklığı olarak belirtmelerine rağmen, çalışmalarında bu kavram ile ilgili genellikle bireylerin diğerlerine ilişkin izlenimlerine de değinmektedir. Toplumsal sinizmin gelişimine yönelik tanımlamalarda toplumun başarısız vaatlerine cevap olarak doğduğu belirtilse de çalışmalarında demografik değişkenleri inceleyerek sinizmde durumsal bir bileşenin varlığını önermişlerdir.

Toplumsal sinizm, sinizmin durumsal özelliklerinden birisidir. Buna göre, Peterson (1994, Akt. Kalağan, 2009: 56) tarafından da açıklandığı gibi toplumsal sinizm, birey ile toplum arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlalidir. Bir kişi toplumsal sinizme sahipse, birey toplumsal olarak beklentilerinin karşılanmadığı yönünde duygulara sahiptir.

Literatürde toplumsal sinizme yönelik çalışmalara bakıldığında, Bond vd. (2004) çalışmalarında toplumsal sinizmin işbirliği ve anlaşma ihtilaf şekillerinin az kullanılması ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Singelis vd. (2003) ise yaptıkları araştırmada, toplumsal sinizmin kişilerarası güven ve algısal esneklik ile negatif ilişkili olduğunu belirlemiş, yine toplumsal sinizme yönelik Leung vd. (2007) tarafından yapılan araştırmada ise toplumsal sinizmin, iktidar ve mutabakat ile pozitif yüksek

ilişkide, kendi kendini yönetme ile negatif ilişkide olduğu tespit edilmiştir (Akt. Leung vd., 2010: 320).

Bu açıklamalar göz önünde bulundurularak toplumsal sinizmin bireylerin toplumda karşılanmayan beklentileri sonucu olduğu söylenebilir. Bireyin toplumla etkileşimi sonucu yaşadığı hayal kırıklığı ve öfke toplumsal sinizmi doğurmaktadır. Bu noktada toplumdaki kültürden, yaşam biçimine, toplumsal öğretilerden bireylerin gerçekte yaşadıkları mevcut durumlarına ve toplumun kurumlarına kadar pek çok bileşenin bu tutumun ortaya çıkmasında etkili olduğu değerlendirilmektedir.

### **1.3.3. Mesleki Sinizm**

Örgütsel bilimlere yönelik yapılan çalışmalarda, iş ile ilişkili iki tür sinizm türünün ortaya çıktığı görülmektedir. Bunlardan ilki, bireyin kariyer hayatı boyunca özellikle mesleki sosyalleşme sürecinde geliştirdiği sinizm türüdür. Mesleki hayatlarına başlayan çalışanların “*gerçeklik şoku*” olarak adlandırdıkları bir dizi beklenmeyen olay ile karşılaşmaları ve beklentilerinin karşılanmaması sebebiyle işe daha az dahil olma, müşterilerine uzak ve sinik bir tutum geliştirme gibi reaksiyonlar geliştirmelerine sebep olabilmektedir. Literatürde mesleki sinizm olarak adlandırılan bu eğilime yönelik yapılan araştırmaların yardımcı mesleklere, özellikle sağlık bakım hizmetlerine, sosyal işlere ve polislik mesleğine odaklandığı görülmektedir (Dhar, 2009: 154).

Toplumsal sinizmde, sinizmi besleyen faktör olarak toplum gösterilirken, mesleki sinizmde belirli mesleklerdeki tükenmişlik ve stresin sinizmi oluşturduğu belirtilmektedir. Bu görüşe göre, hizmet sunulan belirli mesleklerin ve bu mesleklerde müşterilerle stresli süreçlerin yaşanması gibi nedenlerin çalışanları duygusal olarak tükenmiş ve fiziksel olarak bitkin hale getirdiği (Abraham, 2000: 273) savunulmaktadır.

Mesleki sinizmde öncelikli çalışma Niederhoffer (1967, Akt. Qian, 2007: 37) tarafından yapılmıştır. Çalışmalarından birinde polis memurlarının mesleklerindeki stres sebebiyle sinizme daha elverişli olduklarını savunmuştur. Polis sinizmi dışında hizmet sektöründeki işlerde de sinizm yaygın olduğu kabul edilmektedir. Mesleki sinizm üzerine çalışmalar sağlık ve sosyal hizmetler ile özellikle polislik mesleğine yönelik olarak yapılmıştır.

O'Connell vd. (1986: 313) tarafından örgütsel sinizmin görev süresi ile eğrisel ilişkisi olduğu tespit edilmiş ve bu kapsamda görev süresi en fazla dokuz yıl veya on beş yıldan fazla olanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha az olduğunu belirlemiştir. Hizmet sektöründe çalışanlar, müşteriler ile etkileşim halindedir ve bu durum çalışmada strese neden olmaktadır. Çalışan ve müşteri arasında stresli bir etkileşim yaşandığında çalışmada hem fiziksel tükenme hem de duygusal olarak zorlanma durumlarının ortaya çıkabileceği belirtilmektedir. Bunun sonucunda da işten ayrılma durumları meydana gelebilmektedir.

Belirli meslekler dışında, ilk işine giren çalışanlarda çalışma ortamını tanıdıkça sinizmin ortaya çıktığı belirtilmektedir. Böylelikle, meslek sinizmine sahip olması ile önce müşterilerine sonra da topluma yönelik negatif tavır sergileyeceği kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra mesleki yetersizlikleri örgütteki farklı alanlara (yönetim, politikalar, uygulamalar vs.) dayandırdıkları noktada örgütsel sinizmlerinin büyüyeceği değerlendirilmektedir (Naus, 2007: 13).

Sonuç olarak mesleki sinizm, bireyi kariyeri boyunca etkileyebilecek çalışma yaşamının istenmeyen ve beklenmeyen sonuçlarından birisidir. Bu çerçevede mesleki sinizm türünün özellikle insan ilişkilerinin yoğun olarak kullanıldığı işlerde daha çok ortaya çıktığı ve ayrıca çalışanın mesleki sinizm seviyesinin de genelde düşük statü ve saygınlığa sahip işlerde arttığı görülmektedir.

#### **1.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi**

Örgütsel değişim, sinizmi doğuran sebeplerden biri olarak daha önceki bölümlerde paylaşılmıştır. Wanous vd. (2000: 135) bu sinizm türünü örgütlerde başarılı bir değişimin olabileceğine karamsar bakan ve bu başarısız değişim sürecinden motivasyonu ve yetkinliği düşük kişileri sorumlu tutan çalışanların eğilimini gösteren sinizm şekli olarak açıklamıştır. Örgütsel değişim sinizmi, örgütsel değişim çabalarına karşı oluşmaktadır fakat diğer sinizm türlerini de tamamen dışarıda bırakmamaktadır.

Dean vd. (1998:345) saatlik ücret alan çalışanların, kararlara daha az katılım sağlayanların ve kendileri ile zayıf iletişim kurulduğunu algılayanların örgütsel değişim sinizmi göstermeye yatkın olduğunu vurgulamışlardır. Reichers vd. (1997: 49) yaptıkları çalışmada örgütsel değişim sinizminin nedenlerini: değişim konusunda

bilgilendirilmemiş hissetmek, yöneticide iletişim ve saygı eksikliği, sendika temsilcisinin iletişim ve saygı eksikliği, olumsuz kişisel özellikler ve karar vermede katılım fırsatı verilmemesi olarak belirtmektedir.

Örgütsel değişim sinizmi iki boyuttan oluşmaktadır. Bunlar kötümserlik ve kötüleme boyutudur. Kötümserlik boyutunda; çalışanlar değişime karşı genel olumsuz tutumlar geliştirmiştir. Bu boyutta örgütteki değişim çabalarının başarıya ulaşmayacağı ile ilgili olumsuz bir bakış açısı olarak tepki oluşmasına sebep olmaktadır (Abraham, 2000: 272). Bu değişim çabaları başarısız olduğunda çalışanlar hayal kırıklığı ve aldatılmışlık hissine kapılmaktadır.

Örgütsel değişim sinizminin kötüleme boyutunda ise, değişimden sorumlu kişilerin bu süreci başarılı şekilde yürütemedikleri noktada meydana gelmektedir. Bu boyuttaki sinizmin, değişim çabalarından sorumlu olanların, yeteneksizlik veya tembellek gibi kişisel özellikleri sebebiyle oluştuğu öne sürülmektedir. Bu boyut, sendika temsilcilerine, gözetimcilere, orta kademe yöneticilere ve kıdemli yöneticilere yönelik düşünceler sonucu oluşmaktadır. Bu sebeple örgütsel değişimin kavranması ve yönetilmesi ile ilgili üzerinde durulması gereken özel bir nokta bulunmamaktadır (Albrecht, 2002: 324; Özgener vd., 2008: 59).

Örgütsel değişim sinizmi ile ilgili yapılan tanımlamalardan çıkan ortak sonuç, örgütlerde değişime yol açan bazı olayların ve durumların ve örgütsel değişim süreçlerinin veya sonuçlarının çalışanların sinizm seviyesini etkilediğidir. Fakat bu etkileme durumunun iki yönlü olduğu da unutulmamalıdır. Eaton (2000: 11) çalışmasında örgütsel sinizmin de örgütsel değişimin önünde bir engel olduğunu ve çalışanların işbirliği ve katkısı olmadan örgütsel değişimin başarılı olarak gerçekleştirilemeyeceğini savunmuştur.

### **1.3.5. Çalışan Sinizmi**

Örgütsel bilimlerde, iş ile ilişkili sinizme yönelik yapılan araştırmalarda yer alan alanlardan birisi de, çalışanların belirli olumsuz örgütsel durumlara cevaben geliştirdikleri sinizm üzerinedir. Mesleki sinizme benzer olarak, karşılanmayan veya hüsrana uğrayan çalışan beklentileri ile örgütte yaşanan beklenmedik durumlar ve olaylar bu sinizmin oluşmasında anahtar etkenlerdir. Çalışan sinizmi veya birçok

araştırmada genel olarak örgütsel sinizm olarak da adlandırılan bu sinizm türü çoğu kez gerilim yaratan bir durum olarak atfedilse de bazı araştırmacılar sinik çalışanların örgütler için “*vicdanın sesi*”ni temsil ettiğini ve bu çalışanlar sayesinde örgütün zayıf stratejik seçimlerinin sorgulanabildiğini belirtmektedir (Dhar, 2009: 154).

İşlerin ve örgütlerin doğasının değişmesinin, özellikle de psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin, çalışan sinizminde ve güvensizlikte tehlikeli bir yükselişe sebep olduğuna inanılmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006: 200). Dean vd. (1998: 344) alışan sinizmini; bıkkınlık, hayal kırıklığı ve hor görme gibi negatif tutumlar ile örgüte, yöneticilerine ve diğer ilişkili objelere karşı güvensizlik ile açıklamaktadır.

alışan sinizminin ortaya çıkmasına; uzun mesai saatleri, işyerinde şiddet, kişisel gelişim fırsatlarının eksikliği, küçülmeler ve kademelerin azaltılması (Cartwright ve Holmes, 2006: 201), yöneticilerin yüksek maaşlar alması, örgütte düşük performans ve zalim şekilde icraa edilen işten çıkarmalar (Dean vd., 1998: 344) gibi durumların veya olayların sebep olduğu belirtilmektedir. Kamu kuruluşlarındaki bürokratik yapı da örgütsel sinizmin oluşmasına sebep olan önemli bir unsurdur (Albrecht, 2002: 324). Ayrıca örgütlerde çalışma saatlerinde, çalışma koşullarında, iletişimde eşitlik sağlanarak örgütsel sinizmin önüne geçilebileceği de savunulmuştur (Abraham, 2000: 272).

Birçok araştırmacı çalışan sinizmini psikolojik sözleşme ihlali çerçevesinde değerlendirmektedir. Andersson ve Bateman (1997: 462-463) tarafından yapılan araştırmada, sinizm, örgütsel vatandaşlık ve ahlaki olmayan davranışlara sahip olmanın ilişkili olduğu bulunmuştur. Harriot (2001, Akt. Cartwright ve Holmes, 2006: 201) yaptığı çalışmada, bir örgütte üç alanda üst yönetimin anlattığı durum ile gerçek durum arasında boşluk ne kadar fazla olursa, çalışan sinizminin artmasının da o kadar mümkün olacağını savunmuştur. Bunlardan ilki, inisiyatif kullanımının olmaması ve çalışanın sürekli izlenerek kontrol altında tutulması; ikincisi, adil bir yönetim ve çalışma yapısının oluşturulamaması, çalışanlarla farklı yaklaşımlar ve ilişkilere girilmesi ve son olarak da çalışanları güçlendirme ve geliştirmeye yönelik fırsatların sunulmaması ve bu konudaki girişimlerin göstermelik olmasıdır.

Kim vd. (2009: 1437-1438)’ne göre çalışan sinizminin iş performansı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi örgütlerdeki çeşitli kavramlar üzerinde negatif



etkisi bulunmaktadır. Örneğin zihinsel sinizm boyutu, çalışanların örgütün onların çabalarına ve çalışmalarına değer göstermediği ve/veya kendilerini düşünmediğine yönelik inançları olduğunda meydana gelmektedir. Sonuç olarak çalışanlarda bu tür bir inanç oluştuğunda, çalışan yüksek performans göstermeye istekli olmamaktadır. Davranışsal sinizm de çalışanın iş performansını ve örgütsel bağlılığını etkileme potansiyeline sahiptir. Bu sinizm boyutu da kendisini eleştiri, hor görme veya alay etme gibi olumsuz davranışlarda göstermektedir.

Bir diğer çalışan sinizmi tanımı ise Andersson (1996, Akt. Fitzgerald, 2002:9) tarafından yapılmış ve çalışanların sinik tavrını, işlerinde almış oldukları sonuçlara karşın onlara adaletsiz veya haksız davranılması algısı ile baş edebilmeleri için oluşan bir reaksiyon olarak açıklamıştır. Sonuç olarak, çalışan sinizmi örgütte pek çok durum ile ilişkili olabilen ve çalışandan çalışana seviyesi değişebilecek olumsuz bir eğilimdir.

#### **1.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları**

Örgütsel sinizmi bir tutum olarak ifade eden bilim adamlarının değerlendirmeleri sonucunda tutum konusunda da kısa bir bilgilendirme yapmanın faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Tutum hakkında literatürde farklı bilim dalları altında çok sayıda tanımın yapıldığı gözlenmektedir. Davranış bilimciler, özellikle de sosyologlar, sosyal psikologlar, psikologlar ve hatta siyaset bilimciler tutumu tanımlarken kendi ilgi alanlarına ilişkin öğeleri öne çıkarma eğilimi göstermişlerdir.

Tutumun kavramsallaştırılmasını ve tanımlanmasını yapan kişilerden birisi de Alport'tur. Tutuma özellikle psikoloji perspektifinden bakan Alport (1935) tutumu, *“bireyin nesnelere karşı göstereceği tepkilerin ve durumunun üzerinde yönlendirici veya etkin bir güce sahip olan ve denenen bilgilerle organize olan, bilişsel ve sinirsel bir davranışta bulunmaya hazır olma hali”* olarak tanımlamaktadır. Tutumun tanımlanmasını sağlayanlardan birisi de Katz'dır. Tutumu toplumsallaşma süreciyle ilişkilendirerek tanımlayan Katz tutumu, *“bireyin çevresindeki bir simgeyi, bir nesneyi ya da bir olayı olumlu ya da olumsuz bir şekilde değerlendirme eğilimi”* olarak tanımlamaktadır. Bu tanımda bireyde yaşadığı çevreye karşı alınan tavır, sergilenen duruş ön plana çıkmaktadır (İnceoğlu, 2010: 9).

Allport (1935, Akt. Köklü, 1995: 81) tutumun 16 tanımını inceleyerek tutumun 3 önemli özelliğini;

- Deneyim ile organize edilmekte,
- Etkilendiği objelerin veya herhangi bir durumun varlığı ile harekete geçmekte ve
- Olumlu veya olumsuz oluşacak tepkiye yönelik hazırlanmayı ve hazırda olmayı ifade ettiğini belirtmiştir.

Fishbein ve Ajzen (1977) tarafından tutumun 3 önemli özelliği ise, “*tutum öğrenilir, eylemi uygun hale getirir ve bu eylemler objeye karşı olumlu yada olumsuzdur*” tanımlaması yapılarak açıklanmış, Katz ve Stotland (1959) ise tutum öğelerini; duygusal, zihinsel ve eylem öğesi olarak ayırmıştır (Akt. Köklü, 1995:82). Şekil 1.2.’de tutumun bir psikolojik obje olarak üç temel öğe kapsamında açıklanması görülmektedir.

Şekil 1. 2. Tutum Objesi ve Öğeleri



**Kaynak:** (Kalağan, 2009: 44)

Şekilden de anlaşılacağı üzere tutum; zihinsel, duygusal ve davranışsal öğelerden oluşmaktadır. Örgütsel sinizmi bir tutum olarak kavramsal yapıda açıklayan Dean vd. (1998: 345-346) örgütsel sinizmin zihinsel, duygusal ve davranışsal boyutlara sahip olduğunu belirtmiştir. Daha detaylı belirtilecek olursa; örgütsel sinizmin zihinsel boyutu ile örgütlerin dürüstlüğü, güven ortamına ve adaletli bir yapıya sahip olmadığını belirten inanç ağır basmaktadır. Duygusal boyutta örgütlerin çalışanları kızgın, endişeli, gergin ve öfkeli gibi çeşitli duyguları yaşatması ve bu tepkileri ortaya çıkarması sonucu

oluşmaktadır. Son olarak davranışsal boyut çalışanların örgüte yönelik karamsar bakış açısı ile eleştirmesi veya meydana gelen olaylara yönelik köü ve alaycı yorumlar yapması eğilimidir. Bunun yanı sıra, örgütlerde sinizm yaşayan bireyler örgütlerine, yöneticilerine veya diğer çalışanlara yönelik eleştirme, alay etme, aşağılama veya şikayet etme gibi çeşitli davranışlar da gösterebilmektedir. Örgütsel sinizm tutumu olan bireylerde bu üç boyuttan herhangi biri, bir kaç ya da hepsi gösterilerek örgütsel sinizmin ortaya çıkmasının mümkün olduğu belirtilmektedir (Çetinkaya, 2014: 62).

#### **1.4.1. Zihinsel Boyut**

Örgütsel sinizmin zihinsel yani algısal boyutunda; gözlemleri, sezgileri ve deneyimleri ile bilgi kazanan ve fikirlerini bu kapsamda oluşturan "düşünen ve uygulayan" çalışanlar vurgulanmaktadır (Naus, 2000: 689). Zihinsel boyut ile "örgütsel sinizmde dürüstlükten yoksun olduğu inancı" vurgulanmaktadır (Brandes, 1997: 30).

Zihinsel boyut ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide, örgütlerinde sinik tutuma sahip bireylerin aşağıda belirtilen inançlara sahip oldukları görülmektedir (Kalağan, 2009: 46):

- Örgütlerdeki uygulamalar örgütsel ilkelere yoksundur.
- Örgütlerin resmi beyanatları çalışanlar tarafından ciddiye alınmamaktadır.
- Örgütlerdeki insan davranışları tutarsız veya güvenilmez niteliktedir.
- Örgütlerdeki bireyler yalan, dolan ve hile gibi davranışlar sergileyebilir.

Görüldüğü üzere sinik çalışanların örgütleri ile ilgili düşünceleri olumsuzdur. Örgütün kendisi, yöneticileri, öğeleri veya çalışanların kendisi bu olumsuz düşüncelerin odağında yer almaktadır. Çalışan, örgütteki ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı olduğunu düşünebilmektedir. Zihinsel boyutu ile değerlendirildiğinde örgütsel sinikler, örgütün uygulamalarında samimiyet, dürüstlük ve adalet gibi ilkelere ihanet ettiğini düşünmektedir. Sinikler örgütlerinde çoğu kez bu ilkelerin göz ardı edildiğine ve ahlaksız davranışlara dönüştüğüne inanabilmektedir. Ayrıca örgütün yönünü belirleyen seçimlerin veya yönetim şeklinin bencil amaçlarla yapıldığına, insan davranışlarının güvenilmez ve tutarsız olduğuna inanmaktadırlar. Sinikler örgütlerde çoğunlukla davranışların arkasına gizlenmiş güdülerin ve kişisel çıkarların olduğuna inanmaktadır.

Bu yüzden de samimiyet yerine aldatılmayla karşılaşmayı beklemektedir (Dean vd., 1998: 346).

#### **1.4.2. Duygusal Boyut**

Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile çalışanların örgütlerine karşı gösterdikleri duygusal tepkiler kastedilmektedir (Kaya vd.,2014: 49) Sinizmi olan çalışanlar örgütlerinde sadece inançlarıyla değil duyguları ile de varolmaktadır. Örgütlerine karşı duygularının da olumsuz yönde olması bu boyutu açıklamaktadır (Dean vd., 1998: 346). Bu boyutta, örgüte karşı kızgınlık, hayal kırıklığı, hiddet, sıkıntı benzeri bazı güçlü duygular söz konusu olabilmektedir (Abraham, 2000: 269).

Çalışanların sinizmi, çalışanın düşüncelerini ve inançlarını etkilediği gibi, yaşanan deneyimlerle duygularını da etkilemektedir. Sinizm yaşayan bireyler örgütlerine soğukkanlı yargılarla değil, güçlü duygusal tepkilerle yaklaşabilmektedir. Örgütsel sinizmin duygusal boyutunda “(1)ilgi - heyecan, (2) zevk - sevinç,(3) sürpriz - şaşkınlık, (4)sıkıntı - ızdırap, (5) öfke - hiddet,(6) iğrenme- uzaklaşma, (7) aşağılama-horgörme, (8) korku - dehşet,(9) utanma - küçük düşürme”, olmak üzere biri hafif diğeri güçlü formda tanımlanan dokuz temel duygu ön plana çıkmaktadır. Ayrıca sinikler örgütlerine karşı nefret ve güvensizlik hissedebilir ya da örgütleri hakkında düşündükleri zaman öfkelenebilir, üzüntü, bıkkınlık ve utanç yaşayabilirler. Bu nedenle örgütsel sinizm birçok çeşitli olumsuz duygu ile ilişkilendirilebilmektedir (Dean vd., 1998: 346).

Johnson ve O’Leary-Kelly (2003: 633) sinik tutumlar geliştiren çalışanlarda kişisel düzeyde “iş bezginliği” denen durumun varlığını vurgulamışlardır. Bu durumu yaşayan çalışanlarda bezginlik durumu, sinizm ile birlikte duygusal tükenme ve duygusal ve fiziksel boşluk hissi ile birlikte oluşmaktadır. Naus vd. (2007: 689) de sinizmin, çalışanın örgütte ve yönetime yönelik deneyimlediği olaylar ve uygulamalar sonucunda duygusal olarak yaşadığı hayal kırıklığı ile baş edebilmek için geliştirdiği bir kendini savunma yolu olduğunu belirtmiştir.

Sonuç olarak, örgütsel sinizm çalışanda kendini duygusal boyutta da göstermekte ve sinizme sahip çalışanların örgüte karşı tiksinti, utanç ve kin gibi aşırı uçlu içsel duyguları ve aşağılama ve kızgınlık gibi çeşitli yoğun duygusal tepkileri de içerdiği görülmektedir. Bu boyutta, sinizmin seviyesine göre yaşanan duygusal tepkinin

yoğunluğu da değişiklik göstermekte ve zaman içerisinde çalışanın örgütsel sinizm seviyesinde yaşanan değişiklikle birlikte duygusal boyutta gösterilen farklı tepkiler arasında geçiş yapabildiği söylenebilmektedir.

### **1.4.3. Davranışsal Boyut**

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda, örgütte sinizme sahip olan çalışanların, örgütteki olaylara yönelik kötümser tahminler ve yorumlar yaptıkları ve bu tür eğilimlere sahip oldukları belirtilmektedir. Siniklerin gösterdiği en önemli davranışsal eğilim örgütlerine karşı yaptıkları acımasız eleştirilerdir. Bu eleştiriler örgütlerinin dürüst ve adaleli olmadığına, samimiyetten uzak bir yapıya sahip olduğuna ilişkin eleştirilerden olmaktadır. Ayrıca sinizme sahip çalışanların bu tutumlarını daha belirgin hale getirmek için hiciv ve aşağılayıcı tutumlar sergiledikleri de görülmektedir. Bunların yanısıra sinizme sahip çalışanların örgütün geleceğine yönelik olumsuz yorumlar yaptıkları ve karamsar bir hava yarattıkları da belirtilmektedir (Dean vd., 1998: 346).

Sinik tutumları olan çalışanların örgüte karşı yaptığı sert eleştiriler çok çeşitli şekiller alabilmekte ancak bu eleştirilerin çoğu, örgütün samimiyet, dürüstlük, doğruluk ve diğer önemli unsurların eksik olduğuna dair belirgin ifadeleri içermektedir (Brandes, 1997: 34-35). Naus vd. (2007: 690)'a göre, örgüte karşı gösterilen sinik davranışların, örgüt ile bağların koparılarak örgütte yabancılaşma ile bireyin kendisine saygısının azalmasıyla sonuçlanabileceği belirtilmektedir.

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda, duygusal boyutta olduğu gibi gösterilen tepkilerin çeşidi çalışanın sinizm seviyesi ile değişebilmektedir. Hissedilen hayal kırıklığı ve stres, örgüte karşı inancın ve bağlılığın azalması veya yok olması çalışanlarda farklı davranışsal tepkilerin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Çalışanların örgütlerini eleştirmesi ve örgüte yönelik şikâyette bulunması ile başlayan bu davranışlar, sinizm seviyesi arttıka, dalga geçme ve küçümseme gibi daha da keskin olumsuz davranışlara dönüşebilmektedir. Çalışanların gösterdiği bu davranışlar örgüt için olumsuz olarak nitelendirilmesine rağmen; diğer yandan çalışanın durumu ve sinizm seviyesi hakkında dışa vurduğu ve sinizmi en net gösteren boyut olduğu için örgüte fayda sağlayan bir unsur olarak da değerlendirilmektedir.

## 1.5. Örgütsel Sinizmin İlişkili Olduğu Örgütsel Kavramlar

### 1.5.1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; çalışanda örgütünde kalma ve örgütü için çalışma isteği ve motivasyonu ile açıklanmakta ve çalışanın örgütünün amacına ve değerlerine inanması ve benimsemesi olarak tanımlanmaktadır (Morrow, 1983; Randall ve Cote, 1991: Akt. Altınöz vd., 2011:287). Ayrıca örgütsel bağlılık, bireyin örgütün amacına ve değerlerine etkin şekilde bağlı olması olarak tanımlanmaktadır. Örgütüne bağlı olan çalışan, örgütünün amaçlarına ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, kendisine düşen sorumluluklara ve beklentilere gönülden uymaktadır (Balay, 2000: 3).

Örgütsel bağlılığın ölçülmesi ve örgütteki yetenekli çalışanların elde tutulması anlayışı son dönemlerde üzerinde en çok durulan kavramlardan birisidir. Örgütleri ile güçlü bir bağlılık ilişkisi kuran çalışanların örgütünden ayrılmasının en zor kişiler olduğu değerlendirilmektedir. Bu nedenle, örgütsel bağlılık, çalışanın işletmeyle olan ilişkisini şekillendirmede ve işletmede çalışmaya devam etme kararının alınmasında etkin rol oynayan psikolojik bir durumdur (Wieselsberger, 2004, Akt. Altınöz vd., 2011: 288).

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı ulusal ve yabancı araştırmalara rastlanmaktadır. Örneğin; Brandes vd. (1999: 1-33) yaptıkları çalışmada, orta büyüklükteki bir fabrikada çalışan 129 yönetici ve çalışan üzerinde örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, çalışanların katılımı ve yöneticinin biçimsel davranışı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel sinizm ile çalışanın katılımı arasında orta düzeyde negatif ve yöneticilerin biçimsel rol davranışı arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin var olduğu da gözlenmiştir.

Yıldız (2013: 853-859) tarafından yapılan çalışmada ise ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm algılarının o oranda azaldığı, ilkokullarda görev yapan

öğretmenlerin örgütsel sinizm ile örgütsel muhalefet algıları arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel muhalefet algılarının da arttığı belirlenmiştir.

Altınöz vd. (2011: 285-315) tarafından Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı konaklama otellerindeki yöneticilere yönelik yapılan çalışmada, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında yüksek kuvvette negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmada, işletmelerine bağlı olan çalışanların daha az sinizm tutumu içerisinde oldukları; sinik tutum gösterenlerin de daha az örgütsel bağlılık hissettikleri tespit edilmiştir.

Yukarıda paylaşılan çalışmalara benzer şekilde literatürde yapılan çalışmalar genel olarak incelendiğinde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişkinin varlığından bahsedilmektedir. Yapılan çalışmalarda çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir (Abraham, 2000: 282; Eaton, 2000:12; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 638; Wanous vd., 1997: 272; Wanous vd.: 2000:143). Yani elde edilen sonuçlar ışığında, örgütüne bağlı çalışanların örgüte karşı geliştirdiği sinizm seviyesi düşük çıkarken, örgütsel bağlılık hissetmeyen çalışanların sinizm düzeyleri daha yüksek çıkmaktadır.

### **1.5.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Destek**

Çalışanlar, içinde yer aldıkları örgütte destek görme ihtiyacı duymaktadır. Çalışanlar için son derece önemli olan örgütsel destek, örgütte saygı duyulma, kabul edilme ve onay görme, değer verilme gibi belirli duygusal ihtiyaçların karşılanması için önemli kaynaklardan birisidir. Örgütsel destek vasıtası ile örgüt çalışanlarının örgüte olan katkılarının farkında olduğu, onların mutluluklarına önem verildiği ve onlarla birlikte çalışmaktan memnuniyet duyulduğu gösterilmekte, çalışanın ait olma, saygı görme ve onaylanma ihtiyaçları karşılanmaktadır (Özdemir, 2010: 241).

Örgüt ve çalışan ilişkileri kapsamında açıklanan örgütsel destek kavramı, sosyal değiş-tokuş kuramına dayanmaktadır. İlk olarak Eisenberger vd. (1986) tarafından kullanılan örgütsel destek kavramı, "*çalışanların örgüte katkılarının değerinin bilinmesi ve çalışanların mutluluğunun önemsenmesinin derecesine bağlı olarak geliştirdikleri*

*algular*” olarak tanımlanmaktadır. Özellikle çalışanların örgütlerine yaptıkları katkının değerinin örgüt tarafından bilinmesi ve çalışanlara bunun gösterilmesi; çalışma ortamında çalışanların mutluluklarının önemsendiği konusunda olumlu algı yaratmakta (Allen vd., 2003; Rhoades ve Eisenberger, 2002), örgütsel destek sayesinde çalışanlar ve örgüt arasında duygusal olarak olumlu ilerleme sağlanmakta (Eisenberger vd., 1986) ve böylece çalışan-örgüt arasında sosyal mübadele sürdürülmektedir (Akt. Tokgöz, 2011: 367-368).

Literatürde örgütsel sinizm ve örgütsel destek arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalar bulunmaktadır. Hatta bazı çalışmalarda başka örgütsel kavramlarla entegre bir ilişki de incelenmektedir. Örneğin Tokgöz (2011: 363-387) örgütsel sinizmin, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisini araştırmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ve örgütsel destek arasındaki ilişkinin, örgütsel adalet ve örgütsel sinizm ile karşılaştırıldığında daha düşük seviyede kaldığı belirlenmiştir. Algılanan destek orta düzeyde olduğunda örgütteki siniklerin performansının en üst düzeyde olduğu, algılanan desteğin yüksek ve düşük olduğu durumda ise performansın en düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan sonuç ile birlikte sinizmi olan çalışanların örgütsel desteklerin derecesine dikkat ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Yine Nartgün ve Kalay (2014: 1361-1376) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine ilişkin görüşleri çeşitli ölçekler kullanılarak incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerde, örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmenin olumlu yönde orta düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Benzeri olarak örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşmenin de orta düzeyde olumlu ilişkili olduğu ancak, örgütsel destek ve örgütsel sinizmin ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.

Kasalak ve Aksu (2014: 115-133) tarafından yapılan çalışmada ise üniversitedeki öğretim görevlilerinin örgütsel destek ile örgütsel sinizminin ilişkisi incelenmiştir. İki kavram arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup bu öğretim görevlilerinin bilimsel çalışmalara yönelik fırsatları tanınmadığı, gelişimlerine katkı sunulmadığı, kariyer ve gelişim fırsatları tanınmadığı noktada örgütsel sinizmin ortaya çıkmasının oluşabilecek bir sonuç olduğu belirtilmiştir.



Benzeri şekilde yapılan çalışmalardan çıkan genel sonuç, bulunduğu örgütte yeterli desteği bulamayan çalışanın yaşayacağı hayal kırıklığı, yeterince önemsenmediği duygusu ve beklentilerin karşılanamaması sonucunda hüsrana uğraması ile örgütsel sinizm gösterme eğilimleri artacak, uygun seviyede gösterilen örgütsel destek ise örgütsel sinizm seviyesini düşürecektir.

### **1.5.3. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini**

İş tatmininde de örgütsel sinizm gibi, ilgili kavramın sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılmasına rağmen literatürde üzerine ortak kabul gören bir tanımın henüz yapılmadığı görülmektedir. Bunun önemli sebeplerinden birisi iş tatmininin neyi temsil ettiğine yönelik henüz genel bir tanımlama yapılamamış olmasıdır (Aziri, 2011: 77).

Davis ve Nestrom (1985: 109) iş tatmininin, çalışanların işlerine karşı hissettiği olumlu ya da olumsuz duyguların karışımını temsil ettiğini belirtmiştir. Bir çalışanın örgütte çalışmaya başladığında daha önce karşılanmamış beklentilerini içeren ihtiyaçlarını, isteklerini ve deneyimlerini de beraberinde getirdiğini ve iş tatminin de bu işte bu beklentilerin ne kadarının karşılandığını gösterdiğini belirtmektedir.

İş tatmini bireyin çalışma ortamındaki davranışı ile de yakından ilişkilidir. Luthans (1995), iş tatmininin üç önemli boyutu olduğunu öne sürmüştür. Bunlar (Akt. Şeker vd., 2016: 6):

- İş tatmini, söz konusu işe yönelik duygusal bir yanıt olup sadece ifade edilebilmektedir.
- İş tatmininde önemli olan, çalışanın beklentilerinin karşılanma oranı veya kazancının ne kadar olduğudur.
- İş tatmini, çalışma yaşamında birbiriyle ilişkideki çeşitli tutumları (işin yapısı, ücreti, terfi olanakları vs.) göstermektedir.

Robins (2000) iş tatminini, çalışanın işine yönelik genel tutumu olarak değerlendirirken, Luthans(1995), çalışanın, işin kendisi için önemli olan şeyleri ne derecede karşıladığına yönelik oluşturduğu algısının sonucu olduğunu belirtmektedir. Genel anlamda iş tatmini, işin gereklerinin ve çalışanın isteklerinin birbirine uyduğu

zaman gerçekleşen ve bunun sonucunda çalışanların işlerinden hoşnut olması durumu olarak açıklanmaktadır (Muchinsky, 2000; Fritzsche ve Parrish, 2005, Akt. Turunç ve Çelik, 2009: 61).

Maksim Gorki 19.yüzyılda; “*İşiniz zevkliyse eğer, hayat bir eğlencedir, ancak iş görevse, hayat bir köleliktir*” (Erdem ve Erkan, 2015: 353) sözünü ederek çalışanların işlerine karşı duygu ve düşüncelerin hayatlarını ne kadar etkileyebileceğini göstermiştir. Abraham (2000: 281) yaptığı örgütsel sinizme yönelik araştırmasında, kişilik sinizmi ve örgütsel değişime yönelik sinizm türlerinin iş tatminini azalttığını, toplumsal sinizmin ise iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yaptığını tespit etmiştir. Araştırmasında, sosyal sinizm açısından bu sonucu şaşırtıcı bulmakla birlikte bu sonucun sebebinin sosyal siniklerin hayattan daha gerçekçi beklentiler içinde olmalarının iş tatminlerini olumlu etkileyebileceğini belirtmiştir.

Genel olarak örgütsel sinizm ile negatif bir ilişkisi olan iş tatminine yönelik, çalışanların örgüt içinde beklentilerinin karşılanması durumunda sinizm seviyelerinin düşeceği çıkarımında bulunmaktadır. Bu sebeple iş tatminin sağlanmasının, örgütsel sinizm seviyesinin düşürülmesinde yöneticilerin göz önünde bulundurması gereken bir önemli bir müdahale aracı olduğu değerlendirilmektedir.

#### **1.5.4. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik**

İlk kez Freudenberg (1974 ve 1975) tarafından ortaya konan tükenmişlik kavramı; “*Başarısızlık, yıpranma veya aşırı yüklenme sonucu oluşan güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler nedeniyle bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu*” (Freudenberg, 1974:159) olarak açıklanmıştır.

İş hayatında çeşitli sebeplerle, çeşitli dönemlerde ortaya çıkabilen tükenmişlik kavramı, bireyin özel yaşantısında olduğu kadar, çalışma hayatında da olumsuz neticeler doğurabilmektedir. Bu sebeple, tükenmişlik kavramı, son yıllarda özellikle üzerinde sıkça durulan konular arasındadır. İş hayatında çalışanlar arasındaki ilişkilerde yoğunluk ve aşırı derecede rol yüklenme olduğunda özellikle tükenmişlik durumu ile karşı karşıya kalılabileceği vurgulanmaktadır. Tükenmişliğin, iş hayatının çeşitli dönemlerinde ortaya çıkabileceği bu nedenle de söz konusu kavramın bir süreç olarak değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır (Fettahlıoğlu, 2015: 179).

Strese yönelik araştırmalarda sinizm ve tükenmişlik arasında yakın bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir. Tükenmişlik, çalışanın iş ile ilgili davranışlarında etkin olarak psikolojik sözleşme ihlaline bile yol açabilmektedir. Benzeri Şekilde, tükenmişlik ve örgütsel sinizm, bireyin rgütü ile arasına zihinsel olarak bir mesafe koyarak uzaklaşmasına ve iş performansı ile iş tatmininin de azalmasına sebep olabilmektedir (Özler ve Atalay, 2011: 31).

Örgütsel sinizm ve tükenmişlik kavramlarında benzerliklerin ve farklılıkların olduğu görölmektedir. Tükenmişlik, çalışanın örgütüne veya müşteriğine olmak üzere genel bir olumsuz tutumu içerirken, örgütsel sinizmde genel olarak bu tutum sadece örgüte karşı ortaya konulmaktadır. Benzerliklere bakıldığında, hem örgütsel sinizm hem de tükenmişlikte çalışan açısından hayal kırıklığı ve hüsrana gibi olumsuz duyguların yer aldığı görölmektedir.

Tükenmişlikte alışanlar işlerinden geri çekilme davranışı sergilerken, sinik çalışan işine karşı daha bağımlı veya savunmacı olabilmektedir (Kalağan, 2009: 87). Ayrıca, rgütsel sinizmin davranışsal boyutunda, çalışanlar örgüte karşı eleştirme, dalga geçme veya aşağılama gibi farklı olumsuz davranışlar gösterirken, tükenmişlik de bazen hiçbir bir davranış gösterilmemekte, bazen de hor gören küçümseyici davranışlar sergilenebilmektedir. Bu iki kavramın ilişkisine yönelik çeşitli yerli ve yabancı araştırmalara rastlanmaktadır.

Örneğin, Özler ve Atalay (2011: 26-38) sağlık sektöründe yaptıkları çalışmada tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelenmiş ve sinizm ile özellikle duyarsızlaşma arasında yüksek ilişki tespit etmekle birlikte örgütsel sinizmin çalışanlarda tükenmeye sebep olduğunu da elde ettikleri sonuçlarda paylaşmışlardır. Fettahlıoğlu (2015: 178-191) da bir büyükşehir belediyesinde gerçekleştirdiği araştırmada örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemiş ve elde ettiği sonuçlara göre, sinizmin tükenmişliğin alt boyutlarını pozitif olarak anlamlı Şekilde etkilediğini tespit etmiştir.

Yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlardan göröleceği üzere, çalışanın örgüt ile ilişkili olarak yaşadığı olumsuz eğilimlerden birisi de tükenmişlik sendromudur. Örgütteki sinizmin çalışan açısından sonuçlarından birisi de tükenmişlik olup, çalışanın

örgütten uzaklaşmasına, iş tatmininin ve performansının azalmasına ve hatta işten ayrılmasına kadar gidebilecek olumsuz sonuçlara sebep olması muhtemeldir.

### 1.5.5. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma

Modern toplumların büyük bir sorunu olarak karşımıza çıkan ve özellikle son yıllarda sıklıkla sosyal bilimlerde araştırmalara konu olan yabancılaşma kavramı tanımının pek çok açıdan yapılması mümkündür. Yabancılaşma psikolojik bir durumdur (Akyıldız, 1998: 166). Herbert Marcuse, Charles Wright Mills, Melvin Seeman ve Veblen gibi birçok düşünür, Marx sonrası yabancılaşma olgusu üzerinde durmuş ve Marxist yabancılaşma kavramının çağdaş yorumcuları arasında sayılmıştır. Bu düşünürlerden C. W. Mills, çalışanların örgütte ürettikleri birçok şey olmasına rağmen, ürettiklerini sahiplenememeleri sonucunda yabancılaşmanın ortaya çıkabileceğini ileri sürmüştür (Tükel, 2012: 38).

Yabancılaşma, *“bireyin topluma, kültürel ve doğal çevresine uyumunun azalması, bulunduğu çevrede denetimini kaybetmesi ve çaresiz kalarak giderek yalnızlaşması”* olarak veya, *“kişinin kendini bir topluma veya bir gruba ait hissedememesi”* olarak tanımlanmaktadır. Yabancılaşma genel olarak, bireyin toplumdan veya belirli bir ortamdan veya durumdan uzaklaşması olarak ifade edilebilir. Yabancılaşma, bireyin kendisine, kendi benliğine veya benliğinin belirli kısımlarına olduğu gibi, başka kişilere karşı da oluşabilmektedir (Yıldız vd., 2013: 1256).

Son yıllarda örgütsel davranış literatüründe yabancılaşma kavramı incelenmekte olup, yabancılaşmanın örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi kavramlarla ilişkisi de araştırılmaktadır. Bu kapsamda yapılan öncül araştırmalardan biri Abraham (2000: 269-292) tarafından gerçekleştirilmiş olup bu çalışmada, örgütsel sinizm türlerinden hiçbirinin örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkilemediği ancak kişilik ve mesleki sinizm türlerinin, yabancılaşma aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Yıldız vd. (2013: 1253-1284) tarafından yapılan çalışmada da, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşmaları ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Aralarında anlamlı ve yüksek bir ilişki tespit edilmiş yani öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeyleri arttıkça işe yabancılaşma düzeylerinin de

arttığı belirlenmiştir. Yine Akpolat ve Oğuz (2015: 947-971) tarafından yürütülen çalışmada, kamudaki ilkökul ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenler kapsamında, örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşma düzeyine etkisi araştırılmıştır. Çalışma sonucunda, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmalar çerçevesinde, işe yabancılaşmanın örgütsel sinizm ile arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu sonucu çıkarılmaktadır. Sonuç olarak örgütsel sinizmin duygusal boyutunda yaşadığı duyguların benzerini yine benzeri sebeplerle yabancılaşmada da yaşadığı görülmektedir. Bu sebeple, araştırma sonuçlarının da desteklediği gibi, çalışanın örgütsel sinizmi arttıkça işe yabancılaşma düzeyinin de artacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

#### **1.5.6. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Değişim**

Örgütsel değişim, örgütlerde yürütülen faaliyetlerle ilişkin tüm hususlarda mevcut konumundan farklı bir duruma gelmeyi ifade etmektedir (Koçel, 2010: 668). Örgütün, mevcut şartlar altında hayatta kalabilmesi ve gelecekte başarılı olabilmesinin teminat altına alınabilmesi için dışsal taleplere hızlı bir şekilde cevap verebilmesi ve adapte olabilmesi gerekmektedir. Örgütsel değişimin başarısı, her ne kadar yöneticilerin destek ve katkısına bağlı olsa da tüm sorumluluğu yönetime yüklemek örgütsel değişimi eksik kavramak anlamına gelmektedir. Değişimin istenen doğrultuda gerçekleşmesi, istenen sonucu doğurması ve bir bütün olarak kabulü, değişimden etkilenen çalışanları kendi içine çekebildiği oranda mümkün olabilmektedir (Seçkin vd., 2016: 126).

Değişim süreci hem örgütler hem de çalışanlar için radikal durumları ortaya çıkarabilmektedir. Bu süreçte çalışanların görevleri, iş ortamları, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarına kadar pek çok örgüt ögesinin farklılaşması ve değişimlerden sonra alışkanlıklarının dışına çıkması gerekebilmektedir. Değişim sonucu gerçekleşen yeni durum çalışanda nadir de olsa memnuniyet yaratabileceği gibi stres, endişe, kızgınlık ve korku gibi pek çok olumsuz duyguya da sebep olabilmektedir.

Düren (2002: 242), değişim ile ulaşılabilecek durum ve sonuçlar hakkında belirsizliklerin bulunmasının, çalışanların işini ve kariyer imkânlarını kaybetme,

prestijini ve gücünü kaybetme, değişime uygun niteliklere sahip olamama, iş yükünün artacağına ilişkin endişelere, hedefleri tam olarak anlayamamaktan veya görememekten kaynaklanan endişelere ve yeni değerleri ve normları kabul etmenin zor olabileceğine ilişkin endişelere yol açabildiğini belirtmiştir. Bahsedilen bu korku ve endişeler de çalışmada örgütsel değişime karşı olumsuz tutumların ve örgütsel sinizmin gelişmesini desteklemektedir.

Örgütsel sinizmi literatürde ele alırken bu tutumu tetikleyen en önemli sebeplerden birisinin örgütsel değişim ve değişime ilişkin başarısız girişimler olduğu daha önceki bölümlerde paylaşılmıştır. Bu çerçevede, örgütsel davranış alanında yapılan bazı sinizm araştırmalarının da (Reichers vd.,1997; Wanous vd., 2000; Abraham, 2000; Bommer vd., 2005; Stanley vd., 2005; Wu vd., 2007; Brown ve Cregan, 2008; Grama ve Todericiu, 2016) çoğunlukla bu içerikte gerçekleştiği görülmektedir.

Örgütsel değişim ile sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen literatürdeki en önemli araştırmalardan birisi olan Wanous vd. (2000: 132-153)'nin yaptığı araştırmada, örgütsel sinizmin, çalışanların örgütte iyi yönetilemeyen değişim çabalarına sürekli maruz kalmaları sonucunda bu olumsuz tutumun çalışmada oluşması olarak tarif edilmektedir. Araştırmacılar, örgütsel sinizmin yaşandığı bu tür örgütlerde, değişimi gerçekleştirmeye çalışan aktörlerin yetersiz veya tembel olduğunu ve çalışanların gelecekte karşılaşmaları olası örgütsel değişim çabalarının başarısı hakkında da kötümser olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, çalışanların değişim sürecinde kararlara katılım göstermelerinin ve yöneticilerinin başarılı olacağına inanmalarının sinizm seviyesini düşüreceğini savunmaktadır.

Literatürde sinizm ile değişime direnç olgusu arasında ilişki varlığı da vurgulanmaktadır. Bouckenooghe (2010) tarafından çalışanlarda örgütsel değişime yönelik negatif ve pozitif tutumları inceleyen 58 makale üzerinde yapılan çalışmadan bu makalelerden 12 tanesinin sinizm ile ilişkili olduğunu saptanmıştır (Akt. Sezgin vd., 2016: 416). Reichers vd. (1997: 53)'ne göre çalışanlar değişim ihtiyacı hakkında tam olarak bilgilendirilmeli ve eğitilmeli, aynı zamanda değişim süreçlerinde yaşanabilecek sıkıntılar ve sonuçlara ilişkin de bilgilendirilmelidir. Örgüt değişim sürecinde önemli bilgilerin paylaşılması ve açık iletişimin sağlanması konusunda başarısız olursa bu durum istenmeyen sonuçlardan birisi olan sinizmin ortaya çıkmasına (Andersson, 1996;

Akt. Brown ve Cregan, 2008: 671) veya çalışanın bu bilgi boşluklarını kendi bildiği gibi doldurmasına (Reichers vd., 1997: 53) sebep olmaktadır.

Aynı zamanda örgütsel sinizm türlerinden birisi olan örgütsel değişim sinizmi tanımlamalarının ve açıklamalarının yer aldığı bölümde belirtildiği üzere örgütte değişimin yaşanması başlı başına sinizmi oluşturan veya tetikleyen önemli bir sebeptir. Örgütsel sinizm ile karşılıklı etkileşime sahip olan örgütsel değişimin iyi yönetilmesi örgütsel sinizmin çalışanlarda oluşmasının veya sinizm düzeylerinin artmasının engellenmesinde oldukça katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda örgütteki sinikler sebebiyle örgütsel değişim çabalarının sekteye uğrayabileceği dikkate alınarak hem değişim sürecinin hem de örgütteki sinizmin iyi yönetilmesinin önemli olacağı değerlendirilmektedir.

### **1.5.7. Örgütsel Sinizm ve Liderlik**

Liderlik, kendini izleyenleri etkileyebilme yeteneğidir. Lider ahlaki bir amaca hitap eder ve bu amacı ile çevresindekileri yükseltir. Liderlerin yapabileceği hiçbir şey olmasa bile, sahip oldukları beceriler ile çalışanların en önemli değerlerine hitap ederek amaç ve vizyonlarını seçmede onları destekleyebilirler. Bu anlamda liderliğin amacı; ortak değerler ve gelecekle ilgili ortak vizyon oluşturmaktır (Ertan, 2011: 135).

Literatürde bulunan çalışmaların hepsinde liderliğin örgüte ilişkin bütün kavramları bir şekilde etkilediği veya ilişkisi olduğu belirtilmektedir. Bu kavramlardan birisi de örgütsel sinizm kavramıdır. Bu kapsamda literatürde liderlik ile örgütsel sinizm ilişkisinin araştırıldığı birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda (Reichers vd., 1997; Davis ve Gardner, 2004; Bommer vd., 2005; Wu vd., 2007; Rubin vd., 2009; Mete, 2013; Nafei, 2013) liderliğin pek çok türü ve liderlik ile ilgili özelliklerin veya yönetimsel süreçlerin ele alındığı gözlemlenmiştir.

Örneğin, Reichers vd. (1997: 49) tarafından yapılan çalışmada, çalışanlarda örgütsel sinizmin, liderlerinin çalışanların kendilerini anlamadığını düşündüğünde ortaya çıktığı ve sinizmi azaltmak için liderlerin iki taraflı etkili bir iletişim yürütmeleri gerektiği savunulmuştur. Davis ve Gardner (2004: 443-444) da çalışanlarda oluşan olumsuz algının örgütün geleceğine duyulan güveni azalttığını ve çalışanların öz yeterliliklerini örgütün başarısı için kullanmamaya başladığını belirtmişlerdir.

Araştırmalarında, lider-üye etkileşiminin örgütsel çevreyi ve örgüte karşı tutumları etkilediğini savunmuşlardır.

Bommer vd. (2005: 733-753) ise gerçekleştirdiği araştırmada, dönüşümcü liderlik davranışlarının çalışan sinizmi ve örgütsel değişim üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Yaptıkları araştırma sonucunda, dönüşümcü liderlerin çalışanları duygusal ve zihinsel boyutta etkileyebildikleri için çalışanların sinizm seviyesini düşürebildiklerini savunmuşlardır.

Kotter (2002: 64) yaptığı çalışmada liderler örgütlerinde değişimi gerçekleştirmek istiyorlarsa, örgütsel değişimin önünde duran çalışan sinizmini azaltmaları gerektiğini belirtmiştir. Sonuçta değişimin örgüt için başarısız bir uygulamaya dönüşmemesi açısından liderin değişime karşı sinizmin üstesinden gelmesi oldukça önemlidir.

Bu kavramlara yönelik yerli çalışmalardan Öcal vd. (2012) tarafından yapılan araştırmada ise, yöneticilerdeki otantik liderlik seviyeleri belirlenerek örgütsel sinizme etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırmanın sonuçlarında, otantik liderlerde bulunan şeffaflık, farkındalık ve içselleştirilen ahlâk prensibi boyutlarının örgütsel sinizm ile olumsuz yönde ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Akt. Yalçınkaya, 2014: 116).

Derin (2016: 1-132) tarafından öğretmenlerle yürütülen çalışmada ise, demokratik liderlik stilinin örgütsel sinizmle ilişkisinin ölçülmesine yönelik çalışma yapılmış ve araştırma sonuçlarına göre, demokratik liderlik stilinin öğretmenlerin algıladıkları sinizm düzeyini etkilediği ve aralarında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi, demokratik liderlerin çalışanlarına sürekli bilgi vermesi, kararlara katılımlarını sağlamaları ve örgüte ilişkin süreçlere çalışanları dahil ederek kendilerini örgüt içinde önemli ve değerli hissetmelerini sağlaması olarak açıklanmaktadır.

Sonuç olarak yapılan araştırmalar farklı liderlik türleri ile ilgili olsa da genel olarak örgütsel sinizmin liderlikle anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucu çıkmaktadır. Liderliğin bir örgütte sinizmi ortaya çıkaran ve artıran sebeplerden birisi olduğu kadar, örgütte oluşmuş hâlihazırdaki sinizm tutumunu ortadan kaldırabilecek veya azaltacak etkiye sahip olduğu da görülmektedir.



## BÖLÜM II

### ÇALIŞANLARDA ERTELEME (PROCRASTINATION) DAVRANIŞLARI

#### 2.1. Erteleme Davranışı

Erteleme davranışı ile ilgili literatür incelendiğinde genel olarak ertelemenin insan psikolojisi ile ilişkisi üzerine çalışmalar, akademik alandaki işlere yönelik öğrenci ve öğretmenlerin erteleme türleri ve boyutları ile ilgili araştırmalar bulunduğu ve son yıllarda sınırlı da olsa örgütsel alanda ve çalışma hayatında erteleme davranışının incelendiği görülmektedir. İlerleyen başlıklarda bu eğilime yönelik teorik çerçeveyi oluşturmak üzere tarihçesinden, tanımına, türlerine ve kuramlarına kadar geniş bir yelpazede bilgilendirme yapılacaktır.

##### 2.1.1. Erteleme Davranışının Tarihsel Gelişimi

Erteleme davranışının tarihsel gelişimine bakıldığında, Eski Mısırda erteleme ile benzer anlama gelen iki fiilin kullanıldığı görülmektedir (Ferrari vd.,1995: 4). Bunlardan birincisi, gerekli görülmeyen işleri yapmama ve dürtüsel olarak çabalamanın göz ardı edilmesini yararlı bir huy olarak açıklayan fiil, ikincisi ise hayatı devam ettirebilmek için tamamlanması gereken işlerde tembellik yapılarak geciktirilmesi olarak açıklanan fiildir. Erteleme davranışına yönelik bu eski tanımlarda herhangi bir olumsuz yan anlam bulunmadığı görülmektedir. Erteleme davranışı olumsuzluğu içinde barındırmaya sanayi devrimiyle birlikte başlamış, o zamana kadar bu davranış şeklinin doğal olduğu kabul edilmiştir (Kim ve Seo, 2015: 27).

Sanayi devriminde erteleme davranışı Samuel (1751) tarafından “*ahlakçıların öğretisine ve mantığın itirazına rağmen her akılda büyük veya küçük şekilde hüküm süren en önemli zayıflıklardan birisi*” olarak tanımlanmıştır. Ancak sanayi devriminden önce de Reverand Walker (1682) tarafından yazılan bir vaazda ertelemenin büyük bir günah olduğu ve yine 1.Kraliçe Elizabeth dönemindeki bir roman yazarı olan John Lyly tarafından 1579 tarihinde “Nükte: İnce Zekanın Anatomisi” adlı çalışmada da “*Hiçbir şey erteleme kadar tehlikeli değildir*” denildiği belirtilmektedir (Akt. Steel, 2007: 66).

Erteleme kavramının İngilizcede ilk olarak kullanımını ise 1548’de “Edward Hall’s Chronicle: The Union of Two Noble and Illustrious Families of Lancestre and

Yorke” diye adlandırılan eserde yer aldığı belirtilmektedir. Oxford İngilizce Sözlüğünde (1952) erteleme kavramının 1600’lerin başlarına kadar yaygın olarak kullanıldığı, 18.yüzyıla kadar (sanayi devrimine kadar) ise bu kavramın olumsuz anlamlar çerçevesinde pek kullanılmadığı belirtilmektedir (Akt. Ferrari, 1995: 3).

Erteleme davranışı, tarihsel süreçte farklı kelimeler altında ve farklı içeriklerde kullanılmış olsa da erteleme davranışının temeli eskiye dayanmakta ve günümüzdeki olumsuz anlamını sanayi devrimi ile birlikte toplumun ve örgütün modernleşmeye başladığı zamanlarda kazanan bir davranış türü olduğu görülmektedir. Bunun sebebi de endüstriyel toplumlarda hızın ve zamanlamanın öneminin artması ve gecikmelerin bireye ve örgüte artı maliyete sebep olması sonucunda erteleme davranışının önem kazanmasıdır.

### **2.1.2. Erteleme Davranışının Tanımı**

Erteleme davranışına ilişkin literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, çalışmalardaki araştırma alanları ile ilişkili olarak çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Akademik, sosyal, örgütsel veya psikolojik alanlarda yapılan tanımlamalar bazı açılardan farklılaşsa da ertelemenin bireyi rahatsız eden bir davranış olduğu sonucu bu tanımlamalarda ortaya çıkan ortak bir sonuçtur.

Erteleme davranışı, Latince’den gelmekte ve procrastinate fiilinden türeyerek "*yarına kadar ertelemek, işleri daha sonraya bırakmak, ağırdan almak, geciktirmek, ertelemek*" anlamlarına gelmektedir (Karacaoğlu ve Kaplan, 2013: 339). Erteleme davranışına ilişkin yazılan kitap ve yapılan araştırmalar incelendiğinde, ilk tarihsel analizin Milgram (1992) tarafından yapıldığı görülmektedir. Milgram’ın (1992) yaptığı analizde, teknolojinin geliştiği toplumlarda taahhüt ve teslim zamanı gibi kavramların ortaya çıktığı ve bu kavramlara oldukça önem verilmesi sonucunda bireylerin erteleme davranışlarında bir yükselişin olduğu savunulmuştur (Akt. Steel, 2007: 66). Bu yükselişle birlikte erteleme davranışı önem kazanmış ve bu davranışa yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Literatürde öne çıkan bu kapsamdaki çalışmalar incelendiğinde ertelemeye yönelik tek bir tanımlamanın olmadığı görülmektedir.

Öncelikle erteleme davranışı ile ilgili Türkçe sözlüğüne bakıldığında (TDK: 2017) bu kavrama ilişkin sadece erteleme kelimesi kullanılarak tanımlama yapıldığı

görülmektedir. Türkçe sözlükte ertelemenin; ertelemek işi, tehir, tecil kelimeleriyle tanımlandığı görülmektedir. Oxford İngilizce Sözlüğünde (2017) ise ertelemenin, bir şeyi geciktirme veya sonraya bırakma eylemi olarak tanımlandığı görülmektedir. Görüleceği üzere bir eylemi içeren bu kavramda, herhangi bir eylemi veya işi sonraya bırakma veya geciktirme söz konusudur.

Ellis ve Knaus (1975, Akt. Milgram, 1987: 3)'a göre, yetişkinler iş, evlilik, aile, sosyal ilişkiler ve eğlence alanlarında yaşamları boyunca büyük kararlar alırken ve bireyin tamamlaması gereken önemli görevler veya yükümlülükler olduğunda, gecikmelerin ve sonraya bırakma davranışının kendini gösterdiği belirtilmiştir. Burka ve Yuen (2008: 6-8) ise ertelemeyi, işleri sonraya bırakma davranışı olarak açıklamaktadır. Ertelemenin bireyde bir sorun olarak algılanması için erteleme davranışı sonuçlarının birey için ciddi sorunlara yol açıp açmadığının ölçülmesi gerektiğini savunmuşlardır.

Ellis ve Knaus (1977, Akt. Balkıs, 2006: 12) tarafından yapılan klinik deneyde, ertelemenin zihinsel yönelimli davranışsal bir yaklaşım olduğu savunulmuştur. Bu çalışmada, erteleme davranışının ruhsal bir rahatsızlığı göstermediği, erteleme davranışına sebep olan işlevsizliğin zihinde başladığı genel yargısı geliştirilmiştir. Örneğin, bilişsel durumlar (korku ve öz eleştiri) ile davranışların (erteleme) ilişkili olduğunu savunmuştur. Zihinsel durumların ertelemenin davranışsal olarak gerçekleşmesini ortaya çıkaran sebepler olduğu belirtilmiş ve aralarında etki-tepki ilişkisi olduğu savunulmuştur.

Solomon ve Rothblum (1984: 503) ise akademik işleri erteleme davranışı ile ilgili yaptıkları çalışmada, erteleme davranışının tanımını "*işleri rahatsızlık hissedene kadar gereksizce sonraya bırakma eylemi*" olarak açıklamışlardır. Yine akademik işleri erteleme davranışı ile ilgili Lay (1986: 492-493) tarafından yapılan çalışmada ise erteleme davranışı, amaçlara ulaşmanın ertelenmesi ve bitirilmesi gereken işlerin mantıklı olmayan bir şekilde ileriye bırakılması olarak tanımlanmıştır. Tuckman (1990: 3), erteleme davranışını bireyin kontrolündeki bir faaliyeti erteleme veya ihmal etme olarak tanımlamıştır. Mann (1982) ise ertelemenin, çatışmalar ya da seçimlerle baş etmek için kullanılan uyumsuz veya fonksiyonel olmayan bir strateji olduğunu belirtmiştir (Akt. Kim ve Seo, 2015: 27).

Milgram (1987:198-199), erteleme davranışının bir görev/iş ile birlikte oluştuğunu belirtmektedir. Bu görev veya durumun zamansal olarak ertelendiğini varsayabilmek için değişik açılardan bakılması gerektiğini belirtmiş, bazen bir kişinin karakteri sebebiyle sabah erken veya geç kalkmasının normal kabul edilebileceğini savunmuştur. Benzeri şekilde, o işten veya görevden sorumlu olanların farklı bakış açılarına sahip olmaları sebebiyle erteleme davranışı olarak kabul edilebilecek bazı davranışların zaman zaman görevin son dakikada bitirilmesi olarak veya sadece geç bitirilmesi olarak değerlendirildiği de belirtilmektedir. Yani erteleme davranışına yönelik bakış açısının bireyden bireye değişebileceği ve bu kapsamda bir işin sırf geciktirildiği için erteleme davranışı olarak kabul edilemeyeceği savunulmuştur. Bu sebeple erteleme davranışının durumsal ve kişiye bağlı olarak ayrı ayrı incelenmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Erteleme davranışı gündelik hayatta, iş hayatında ve akademik hayatta pek çok insanın karşılaştığı ortak bir sorundur. Dewitte ve Lens (2000: 121) erteleme davranışının sonucunda pek çok insanın kronik olarak kapasitelerinin altında performans sergilediğini belirtmiştir. Bu süreçte bireyler fırsatları değerlendirememekte ve hüsrana uğramış hissetmektedir. Bazı ertelemeciler ise davranışlarını mantıklı hale getirmek için erteleme davranışının performanslarını üstün hale getirdiğini, daha az zamanları olması sebebiyle daha sağlıklı bir çalışma yapıldığını ve daha iyi performans sergilendiğini belirterek bu davranışın avantajlı taraflarını savunmuşlardır. Ancak yapılan bazı araştırmalar bu iddiaları reddetmekte ve bu araştırmalarda ertelemecilerin daha düşük performansa ve daha kötü sağlığa sahip olduğu (Senecal vd., 1995; Tice ve Baumeister, 1997, Akt. Dewitte ve Lens, 2000: 121) savunulmaktadır.

Erteleme davranışı sorun yaratan bir durumdur. Bireyler çoğu zaman ertelemeyi kötü, zarar verici ve aptalca olarak nitelendirmekte, ertelemecilerin %95'inin bu eğilimi azaltmayı istediği belirtilmektedir. Bu davranışın birey için çok farklı zararlı sonuçları olabilmektedir. Örneğin, 2002'de H&R Block tarafından yapılan bir araştırmada Amerika'da vergi ödemelerinde yaşanan erteleme sebebiyle birey başına 400\$ ekstra ödeme yapıldığı ve sonuçta bu gecikmelerin toplamda 473 milyon\$ fazla ödemeye sebep olduğu tespit edilmiştir. Benzeri olarak tıp alanında da erteleme davranışının

hastalarda büyük sorunlara sebep olduğunu belirten ve bu kapsamda toplu klinik analiz çalışmaları ile bu sonucu destekleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Steel, 2007: 65).

Ferrari vd. (1995:11-12) erteleme davranışının bireyden bireye değişebildiğini, bireylerin birçoğunun erteleme olarak değerlendirdikleri bir davranışı, bazı kişilerin o işi yapmak için gerekli motivasyonu ve heyecanı sağlamak üzere özellikle tercih ettiğini belirtmektedir. Bu sebeple, erteleme davranışının bireye zararlı (işlevsiz) olup olmamasına veya fayda sağlayıp sağlamamasına göre erteleme davranışının açıklanabileceği belirtilmiştir. Burka ve Yuen (2008: 6-7) de demografik açıdan yaptığı değerlendirmelerde, erkeklerde erteleme davranışlarının kadınlara nazaran daha yüksek olduğunu, yaş ilerledikçe erteleme davranışlarının azaldığını ve her meslekte erteleme davranışının yaşanabileceğini belirtmişlerdir.

Milgram ve Tenne (2000) erteleme davranışını, bir kişilik özelliği olarak ya da davranışsal olarak geciktirmeye yatkınlık ve bununla ilgili olarak görevleri yapmaktan ya da kararları vermekten kaçınma olarak tanımlarken, Steel (2002), erteleme davranışının, bireyin verimliliğini olumsuz etkilemesine rağmen, istemli olarak yaptığı bir eylem olarak (Akt. Krause ve Freund, 2014: 75) açıklamaktadır. Bu davranışı değerlendirmek üzere erteleme davranışı üzerine günümüze kadar ulaşan çeşitli öz değerlendirme ölçekleri ve metodolojileri benimsenmiştir. Fakat erteleme davranışının bu ölçekler ile gerçek davranışı ne kadar ölçebildiğine yönelik tartışmalar da halen devam etmektedir.

Ertelme davranışı konusunda en kapsayıcı tanım ise Milgram vd. (1988: 197-212) tarafından yapılmış ve bu tanımlamada ertelme bir süreç olarak ele alınmış ve bu süreç; (1)bireyin zamanını ve enerjisini harcayacağı bir görevinin olması; (2)bu görevin programlanan zamana göre bitirilmesinde zorluk ve bireysel verimsizlik yaşanması; (3)bireyin yetenek yoksunluğu dışında, beklentileri, yaklaşımları ve zamanı etkin kullanamaması sebebiyle o kişinin standartın altında performans sergileyerek görevini zamanında bitirememesi; (4)bireysel verimsizlik ile birlikte duygusal olarak sıkıntı ve stres hissetmesi ve/veya görev performansına ve bu performansın sonuçlarına göre kendini olumsuz olarak değerlendirmesi şeklinde açıklanmıştır. Bu tanımlamadaki en büyük eksiklik ise bireyin özellikle ertelme davranışını seçmesinin kapsam dışı

birakılmasıdır. İlerleyen bölümlerde erteleme davranışını çeşitli nedenlerle özellikle seçen aktif ertelemecilere yönelik bilgilendirme ayrıca yapılacaktır.

Erteleme davranışına ilişkin iş hayatında özel bir tanımlama olmamakla birlikte çalışanların erteleme davranışları ve özellikleri ile ilgili literatürde çeşitli çalışmalar yer almaktadır. Günümüzde örgüt içinde yapılan işlerde verimliliğin ve kalitenin önemi göz önünde bulundurulduğunda, hem çalışanlar hem de örgütün kendisi için erteleme davranışının olumsuz sonuçlar doğuracağı çıkarımını yapmak doğru olacaktır. Beheshtifar ve Nasab (2012: 54-59) da yaptıkları çalışmada erteleme davranışının çalışanlarda olumsuz olarak algılandığını ve çalışanların erteleme davranışının örgütlerine verdikleri değer ile ilgili olumsuz bir mesaj gönderdiğini savunmuşlardır. Bu konuda detaylı bilgi ilerleyen bölümlerde verilmektedir. Fakat genel olarak iş hayatında erteleme davranışı da, yapılması gereken önemli bir işin sonraya bırakılması, bir kişilik özelliği, akılcı olmayan, davranışsal bir eğilim olarak açıklanmakta ve önceki paylaşılan tanımlamalara benzer olarak açıklanmaktadır.

### **2.1.3. Erteleme Davranışının Nedenleri**

Erteleme davranışı, negatif anlamını sanayi devrimi boyunca kazanmıştır; o zamana kadar erteleme doğal olarak nitelendirilmiş ve faaliyetin mantığına göre değerlendirilmiştir. Erteleme davranışı, bireysel düzeyde çeşitli durumları geciktirme tercihi olarak da görülebilmektedir; yani özellikle erteleme yapılıyor olabilir ve mantıklı bir strateji olabilir (Kim ve Seo, 2015: 27).

Erteleme davranışını daha iyi anlayabilmek için, ertelemeyle ilişkili kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu özelliklerden önemli bir tanesi, bireyin iç kontrol yeridir. İç kontrol yeri ile şans, kader ve farklı dış güçler gibi dış kontrol unsurları yerine kendi yetenekleri ve davranışları ile sonuçlar elde edildiğini kabul eden bireylerin genelleştirilmiş beklentisi yansıtılmaktadır (Janssen ve Carton,1999: 437). Bazı araştırmalarda, iç kontrol olgusuna inanan bireylerin bu sebeple daha az erteleme davranışı sergilediği kabul edilirken (Rothblum vd.,1986: 388), bazı araştırmalarda ise bu ikisi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Ferrari vd., 1992: 499-501).

Erteleme davranışının açıklanabilmesi için, kaçınma ve uyarılma olarak iki tetikleyici güdü üzerinde de (Ferrari vd., 1995; Ferrari ve Pychyl, 2000) durulmuştur. Kaçınma, bireyin kendisi ve performansı hakkında olumsuz geri bildirim almamak için tatsız bulduğu faaliyetleri sonraya bırakma eğilimi olarak açıklanmıştır. Bu tür bireylerin göreve yönelik olumsuz geri bildirimlerden kaçınmak için işi ertelediği belirtilmektedir. Tam tersine, erteleme davranışının uyarılma güdüsünde ise son teslim tarihi gelen bir işi son dakika yetiştirmenin hazzını deneyimlemek için bireyin özellikle işi geciktirdiği belirtilmektedir. Bu yaklaşımların yanı sıra her iki kapsamda da işi erteleyen bireyin geleceği planlama konusunda zorluk yaşamakta olduğu ve her iki motivasyonun da zamanın iyi yönetilememesi ile ilişkili olduğu savunulmaktadır (Akt. Ferrari vd., 2007: 708-709).

Benzeri olarak, Lay (1987: 705-714) tarafından yapılan araştırmada, iyimser ertelemeci ve kötümser ertelemeci olarak işi erteleyenler iki gruba ayrılmıştır. Bu iki grubun erteleme nedenleri bilinçli olarak bu eylemin yapılıp yapılmadığına göre değişmektedir. İyimser ertelemeciler, işlerini sonraya bırakmakta, fakat bu konuda endişelenmemektedir. Şimdi veya sonra gösterdikleri ilgiden bağımsız olarak sonunda başaracaklarına güvenleri tamdır. Karşıt olarak, kötümser ertelemeciler ağırdan alan davranışlarına yönelik endişelenmektedir. Takvimlerinin gerisinde kaldıklarının farkındadırlar. Görevle nasıl baş edeceklerini bilememekte ve can sıkıcı deneyimlerden kaçınmak için ertelemeye devam etmektedirler.

Erteleme davranışının tedavisine yönelik gerçekleştirilen klinik deneylerde ise, varsayımlar, temel inançlar ve otomatik çıkarımlar gibi mantıksız düşünceler sebebiyle yükümlülüklerin genellikle sonraya bırakıldığı sonuçları elde edilmiştir. Hatta erteleme davranışına yönelik araştırmalarda erteleme; mükemmellik, gerçekçi olmayan beklentiler ve düşük kendine güven gibi bireyin mantıksız ve işlevsiz inanışları ile ilgili olan bir davranış problemi olarak da nitelendirilmektedir (Rozental ve Carlbring, 2014:1491).

Steel (2010: 3) çalışmasında erteleme davranışının sebeplerinden önemli bir tanesini düşünmeden hareket etme ile ilişkilendirmiş, bireyin kısa süreli ilgi çekici farklı eğlenceleri, uzun dönemli ödüller sunan görevlere tercih etmeleri sebebiyle ertelediğini belirtmiştir. Yine Steel (2007: 70) tarafından bireyin dikkat dağınıklığının ve bulunduğu

örgüt yapısının erteleme davranışı ile orta derecede ilişkili olduğu ve birçok uyarıcının olduğu bir çevrede çalışan bir kişinin bir göreve odaklanmasının zorluk yaratacağı belirtilmiştir. Örgüt yapısı açısından özellikle daha iyi örgütsel niteliklere sahip olan iş ortamlarının erteleme davranışının gerçekleşmeden önce önlenmesinde önemli ve etkili olduğu belirtilmiştir.

Erteleme davranışının aynı zamanda, bireyde düşünmeden hareket etme derecesi ve kendini kontrolde yetersizlik özellikleri ile ilişkili olduğu, öz düzenlemesine ilişkin problem yaşayan bireylerde erteleme davranışının anahtar unsur olduğu belirtilmektedir. Zekâ ve kabiliyetin erteleme ile ilişkili olup olmadığı kapsamında inceleme yapılmış ve ya çok az ya da hiç ilişki olmadığı tespit edilmiştir. (Steel, 2007: 67-69).

Demografik özellikler kapsamında erteleme davranışı ile ilgili yapılan araştırmalarda ortaya çıkan bulgularda ise; cinsiyet ile ilgili olarak erkeklerde kadınlara göre erteleme davranışının daha yüksek düzeylerde olduğu ve yaşın ilerlemesiyle zihinsel fonksiyonların gelişmesi sonucu erteleme davranışının azaldığı belirtilmektedir. Bu sebeple öğrencilik dönemlerinde erteleme davranışının daha yoğun gerçekleştiği savunulmaktadır (O'Donoghue ve Rabin, 1999; Banich, 2009). Ayrıca sosyoduygusal seçim teorisine göre, insanların zaman algısı yaş ve ölüm deneyimi ile değişmektedir. Zaman çocuklukta daha uzak algılanırken yaş ilerledikçe zaman algısı da artmaktadır (Akt. Rozental ve Carlbring, 2014:1490). Bu sebeple yaşlandıkça ertelemek için yeterince zaman olmadığı kanısı oluşmakta ve erteleme davranışı azaltılmaktadır.

Erteleme davranışı konusunda pek çok araştırma, öğrencilere odaklanmıştır. Akademik alanda ertelemeye yönelik yapılan araştırmalarda çoğu öğrencinin akademik işlerde erteleme davranışını sonlandırmak istedikleri ve bu davranışı bir sorun olarak gördükleri belirtilmekte, buna rağmen öğrencilerin üniversitede kalma süreleri uzadıkça erteleme davranışına yönelik eğilimlerinin arttığı belirtilmektedir. Ayrıca akademik işlere yönelik erteleme davranışı; test kaygısı, ödevler için kaçırılan teslim tarihleri, düşük sömestr notları, bastırılmış etki, özsaygı ve sosyal kaygı gibi bir sıra zorlukla ilişkilendirilmiştir (Janssen ve Carton, 1999: 436).

Bitirilmesi beklenen işin zor, sıkıcı ve itici olması da erteleme davranışında etkili olabilmekte (Ferrari ve Scher, 2000: 3), özellikle kronik ertelemecilerde niteliklerini



ortaya çıkarabilecek işlerin/görevlerin sakınılarak daha ziyade kolay ve bitirilmesi kısa sürecek işlerin/görevlerin tercih edildiği belirtilmektedir (Ferrari, 1991: 1233-1234). Bireyin sıkılganlığı ve ilgisizliği ile o görevi gerçekleştirirken endişe ve çabanın daha çok ortaya çıkması gibi durumlar da, o görevin veya işin sonraya bırakılmasında ve sonuç olarak erteleme davranışının gerçekleşmesinde etkili olabilmektedir (Rozenal ve Carlbring, 2014:1491).

Erteleme davranışının psikolojik açıdan sebeplerini araştıran çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin son yıllarda yapılan bir toplu analizde (Sirois, 2014a: 30-34) erteleme davranışında bulunanların mevcut negatif duygu durumlarının bir parçası olarak geçici bir önyargı taşıdıkları belirtilmektedir. Bilhassa, erteleme davranışını gerçekleştirenler, dikkatlerini, caydırıcı veya zorlayıcı olarak gördükleri işler yerine, negatif ruh halini düzelten ve duygusal açıdan hemen ödüllendiren görevlere ve deneyimlere verebilmektedir. Bu araştırmalar ile işi erteleyen kişinin amaç odaklı düşünmek yerine ani ruhsal düzelmeyi sağlayan zihinsel kaçınmacı eğilimler sergilediğini belirten bazı araştırmaların (Kitner ve Sirois, 2013) belirli bir noktada birleştiği (Akt. Sirois, 2014b: 517) görülmektedir.

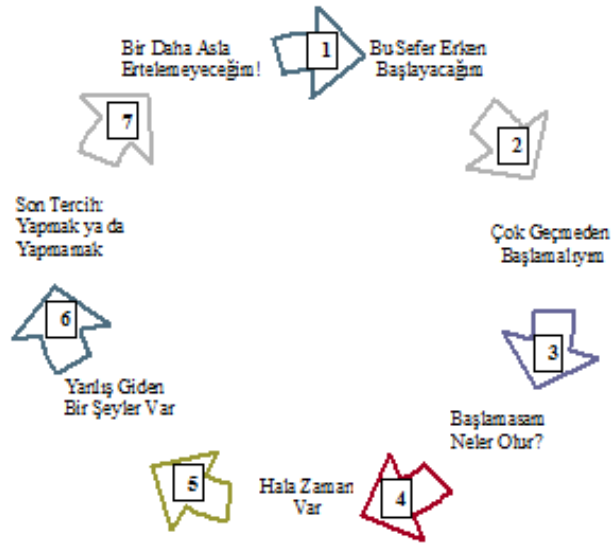
Steel (2007: 67-70) yaptığı toplu analizde ise, erteleme davranışına sebep olabilecek faktörleri dört bölümde sınıflandırmıştır. Bunlar:

- Görevlerin karakteristiği: İşlere yönelik ödüllerin ve cezaların varlığı ile görevin özellikleri nedeniyle görevin çekici olarak değerlendirilmesi.
- Bireysel farklılıklar: Bireylerdeki özgüven eksikliği, kendini sabote etme ve depresyon gibi duygusal dengesizlikler ile deneyime açıklık, uyumluluk, dışa dönüklük ve dakiklik gibi özelliklerin varlığı ve bu özellikleri olan bazı bireylerin erteleme davranışına eğilimin daha fazla veya az olabilmesi.
- Sonuçlar: Ruh hali ve performans çerçevesinde bireylerin o görev sonucunda başaracağı şeye göre erteleme davranışının gösterilebilmesi.
- Demografik özellikler: Daha önce de paylaşıldığı gibi cinsiyet ve yaş konusunda erteleme eğilimi daha yüksek grupların bulunması. Yaş ile erteleme davranışının azaldığı, cinsiyet konusunda tezat sonuçlara ulaşılsa da genel olarak kadınların çaba gerektirici kontrol durumlarında daha başarılı olduğu için daha az erteleme

eğilimlerinin olduğu ancak son dönemlerde her iki grupta da erteleme davranışlarının yükselişte olduğu ayrıca belirtilmektedir.

Burka ve Yuen (2008: 9-12), erteleme davranışları açısından bireyler arasında farklılıklar yaşanabileceğini, fakat erteleme davranışında bulunanların ortak bazı duygu, düşünce ve davranışlara sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bireysel farklılıklara rağmen Burka ve Yuen (2008) bu durumu ertelemecilik döngüsü olarak açıklamakta ve aşağıda bu döngünün şekli verilerek erteleme döngüsü açıklanmaktadır. Bu döngüde bireylerin erteleme sürecinde yaşadıkları aşamalar gösterilmektedir.

Şekil 2. 1. Erteleme Döngüsü



**Kaynak:** (Burka, Yuen, 2008: 9-13)

Sonuç olarak, bireyin erteleme davranışı gösterme sebebi bir veya birden fazla pek çok değişken ve durum ile ilişkili olabilmektedir. Bireyin kişiliğinden, ruhsal durumuna, görevin/kararın/faaliyetin türüne, sonuçta alacağı ödüllere veya yapmayacağı zaman karşılaşacağı cezalara kadar pek çok etken, erteleme davranışının sebeplerini oluşturabilmekte, bu sebepler psikolojik, duygusal veya davranışsal olarak yukarıda belirtilen kapsamlarda çeşitli gruplara ayrılmaktadır.

## 2.2. Erteleme Davranışlarının Türleri

Literatürde erteleme davranışı ile ilgili yapılan farklı tanımlamalar erteleme türleri konusunda da görülmektedir. Bu açıdan erteleme davranışı türlerinin ortak bir yaklaşımdan ziyade farklı boyutlardan bakılarak belirlendiği görülmektedir. Örneğin,

literatürde erteleme davranışına ilişkin birçok öz değerlendirme ölçeği yer almaktadır. Bu ölçekler erteleme türü ile de ilişkilendirilmektedir. Aynı zamanda bu ölçekler çeşitli erteleme davranış türlerini tanımlarken de kullanılmaktadır: akademik, genel, kararsal ve davranışsal kaçınmacı erteleme ölçekleri gibi. Bu tip sınıflandırmaların altında motivasyonel faktörler yer almaktadır (Orellana Damacela vd., 2000: 226).

Effert ve Ferrari (1989:151) yaptıkları çalışmada, erteleme davranışının tek bir türü olmadığını savunmuş, akademik işleri erteleme davranışı ve günlük yaşamla ilgili olan global erteleme davranışı olmak üzere iki temel erteleme türü olduğunu belirtmiştir. Chu ve Choi (2005: 246-247) ise, aktif ve pasif olmak üzere iki farklı ertelemeci birey tipi tanımlamaktadır. Erteleme davranışının türlerini da bu sebeple ikiye ayırmaktadır.

Erteleme davranışı türlerini farklı bir yaklaşım ile iki kısımda ele alan çalışmalar da bulunmaktadır. Bu erteleme davranışı türleri (Kağan, 2009: 116); “kişilik özelliği olarak erteleme” ya da “kronik erteleme” ve “durumsal erteleme”dir. Durumsal erteleme türünü açıklayan çalışmalarda (Ferrari vd., 1995: 12-64; Balkıs, 2010:10-12), bu türün genel erteleme ve akademik işleri erteleme olarak alt sınıflara ayrıldığı görülmektedir. Yapılan bu değerlendirmeler ışığında ve literatürde ağırlıkla kabul edilen erteleme davranışı türlerine ilişkin açıklamalar aşağıda verilmektedir.

### **2.2.1. Kişilik Özelliği Olarak Erteleme Davranışı**

Lay (1986: 474-475), yaptığı çalışmada, erteleme davranışının hem başarısızlık hem de başarı korkusu ile ortaya çıktığını ve bu davranışı bir bireyin amacına ulaşmasını engelleyen sonraya bırakma eğilimi olarak tanımlamıştır. Bu tanımlamada görüldüğü üzere erteleme davranışına yönelik eğilim, erteleme yapmaya yatkınlık olarak tanımlanmakta ve erteleme eğiliminin bireyin kişilik özellikleri ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Orellana-Damacela vd., 2000: 22).

Waschle vd. (2014: 103) tarafından, durumsal erteleme ile kişilik özelliği olarak erteleme türleri arasındaki fark açıklanırken durumsal erteleme davranışında bireyin kişilik özelliklerinden biri olan görevleri geciktirme eğiliminden etkilendiğini fakat buna ek olarak mevcut durumdaki değişkenlerin ve öz değerlendirme stratejilerinin de

bu erteleme davranışının gerçekleştirilmesinde etkili olduğu belirtilmiştir. Yani durumsal erteleme davranışında sadece kişilik özelliklerinden değil farklı faktörlerden etkilenerak de erteleme davranışı gerçekleştirilmektedir.

Kişilik özelliği olarak erteleme davranışı gösteren bireylerde üşengeç hareketler diğer bireylerden daha fazladır. Bireyin bu tür bir erteleme davranışı göstermesinin çeşitli sebepleri olabilir. Bu sebeplerden bazıları; kendini sabotaj, itici görevlerden kaçınma, bir tür bağımsızlık gösterme ihtiyacı, durumsal endişeden kaçınma, mükemmeliyetçilik eğilimine veya başarısızlık korkusuna cevap geliştirme ve öz düzenleme ve öz yönetim yetkinliğinin yokluğu olarak belirtilmektedir (Schouwenburg ve Lay, 1993: 648).

Kişilik özelliği olarak ertelemde bazı bireylerin erteleme davranışı her alana yayılmakta ve bir alışkanlık haline gelebilmektedir. Bu erteleme davranışı türünde kişilik özelliği, geciktirici davranışa sebep olan kaynak değişkeninden çok ana değişkeni oluşturmaktadır (Schouwenburg ve Lay, 1995: 481). Eğer bireyde erteleme davranışı bir alışkanlık haline geldiyse, bu durum bir kişilik özelliği olarak kabul edilmekte ve erteleme bireyin hayatında meydana gelen hemen her olayda tekrar edilmektedir (Çam, 2013: 90).

Schouwenburg ve Lay (1995: 482-483) yaptıkları çalışmada, kişilik özelliklerine yönelik gerçekleştirdikleri beş faktör kişilik modeli araştırmasında, bu modelin alt boyutlarından olan dakiklik boyutu ve ertelemenin negatif ilişkili olduğu belirlenmiştir. Steel (2007: 67) de erteleme davranışına yönelik yaptığı toplu analiz çalışmasında dakikliğin, erteleme ile arasında negatif ilişki olan bir kişilik özelliği olduğunu belirtmiştir.

Ferrari vd. (1992: 501) ise akademik işlerde erteleme yapan öğrencilerin hangi kişilik özelliklerinin erteleme ile ilişkili olduğunu tespit etmek için yürüttüğü araştırmada, öz yeterliği düşük olan öğrencilerin erteleme davranışı gösterme düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca kişilik özelliği olarak erteleme ile düşük kendine güven, düşük kendini kontrol, aşırı mükemmeliyetçilik, rekabet isteği olmaması, depresyon ve endişe gibi kişisel özelliklerin ve kişiye özel durumların arasında da ilişki tespit edilmiştir (Ferrari, 2000: 185).

Burka ve Yuen (2008: 278) tarafından erteleme davranışı ile arasında en çok ilişki olan kişilik özellikleri ise; niyet-hareket boşluğu (bireyin niyetlerine göre hareket etmekte başarısız olması), dakik hareket etme ve zayıf öz disipline sahip olma olarak belirtilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada bu özelliklerin yanı sıra dikkat dağınıklığı, düşünmeden hareket etme özelliklerinin de erteleme davranışı ile ilişkili olduğu vurgulanmıştır.

### **2.2.2. Durumsal Erteleme Davranışı**

Durumsal erteleme davranışı türünde bireyin her işi veya görevi değil belirli bir işi/görevi yapmayı çeşitli sebeplerden ötürü geciktirdiği kabul edilmektedir (Kaya ve Kaya, 2014: 9). Bu erteleme türünde birey yaşamındaki tek alan üzerinde erteleme davranışı yapmaktadır (Çakıcı, 2003: 9). Durumsal erteleme davranışı, “*yaşamın belirli dönemlerinde ortaya çıkan ve kronik ertelemeye göre daha az görülen ve tipik olmayan bir davranış*” olarak tanımlanmaktadır (Kağan, 2009: 116). Durumsal ertelemenin genel ve akademik olmak üzere iki türü olduğu belirtilmektedir. Akademik işleri erteleme davranışı, durumsal ertelemenin bir şekli olmakla birlikte bu alana yönelik literatürdeki çalışmaların büyük çoğunluğunun bu alanda olması ve günümüzde eğitim ve psikoloji gibi alanlarda oldukça önemsenen ve yönetilmeye çalışılan bir davranış eğilimi olması sebebiyle bu erteleme türü aşağıda ayrı bir başlıkta incelenmektedir.

Durumsal erteleme davranışı, insan doğası gereği tüm bireylerde yaşanabilecek bir erteleme türüdür. Ne kadar kendini kontrol yeteneğine ve öz yeterliliğe sahip olsa da bazı zamanlar birey belirli bir şeyi yapmak istemediğinde yapmamaktadır. Yetişkin yaşamında da bu görevden kaçınma durumu durumsal erteleme olarak tanımlanmaktadır (<http://changethis.com/manifesto/140.05.InefficiencyAssassin/pdf/140.05.InefficiencyAssassin.pdf>). İş yaşamında erteleme davranışını da durumsal erteleme türü olarak ele alan Weymann (1988: 227), bireyin iş yaşamında erteleme davranışında bulunmasını etkileyen 4 durumsal değişkeni tanımlamıştır. Bunlar; çalışanın işi yapma yetkinliği (bilgi ve kendine güven), görevin içeriği (çalışanın özerklik durumu, görev çeşitliliği ve geri bildirim), görevin arzu edilebilirliği (iş tatmini ve işe yarar hissetme) ve son olarak da durumsal destektir (kaynak ve zaman desteği).

Milgram vd. (1992:123-133) ise durumsal değişkenlerin erteleme davranışını nasıl etkilediğini gösteren deneysel bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada, öz düzenlemesi az olan ve yüksek endişe taşıyan katılımcıların diğer katılımcılara göre erteleme davranışı gösterme eğiliminin daha fazla olsa bile dışardan müdahale edilerek yönlendirme yapıldığında yani durumsal değişkenlerde değişiklik yapıldığında, erteleme derecelerinin değişkenlik gösterebildiğini ortaya çıkarmışlardır. Sonuçta durumsal değişkenlerdeki değişiklikler erteleme davranışını etkilemekte, belirli durumlarda ise erteleme davranışı eğilimi ortaya çıkabilmektedir.

### **2.2.3. Genel Erteleme Davranışı**

Genel erteleme davranışı, zamanı ve kendini yönetmede öz yetersizliğe sahip olma sebebiyle (Şirin, 2011: 448) günlük işlerin gerçekleştirilmesinde zorluklar yaşanması olarak tarif edilmektedir. Genel erteleme davranışı, bireyin günlük hayatta sıklıkla karşılaştığı ve gerçekleştirdiği faturaları ödeme, alışveriş yapma, doktora gitme, randevuya gitme, hediye alma, önemli telefon görüşmeleri yapma vs. gibi faaliyetlerin geciktirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu erteleme davranışı türü, bireylerin hayatında veya bitirmesi gereken faaliyetlerin bazılarında zaman zaman ortaya çıkmakta ve çoğu zaman özellikle belirli bir alana yönelmemektedir.

Bireylerin genel erteleme düzeylerini araştırmaya ve ölçmeye yönelik literatürde geçerlik kazanan önemli bir araştırma Lay (1986: 474-495) tarafından yapılmıştır. Bu çalışma ile aynı zamanda literatürdeki pek çok farklı alanda erteleme davranışına yönelik araştırmada da kullanılan Genel Erteleme Ölçeği geliştirilmiştir. Bu araştırma sonucunda erteleme davranışı ile düzen/düzensizlik ölçütleri arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Ertelemeci bireyin özellikle zihinsel olarak günlük aktivitelerinde bile düzensiz olduğu, bu bireylerin günlük işlere bile öncelik verirken sorun yaşadıkları belirlenmiştir.

### **2.2.4. Akademik İşleri Erteleme Davranışı**

Literatürdeki araştırmalarda, erteleme davranışının öğrencilerde yetişkin nüfustan daha fazla ve yaygın olduğu görülmektedir. Senecal vd., (1995: 608) derleme yaptıkları çalışmalarında, üniversite öğrencilerinde %50 ile %95 oranları arasında erteleme davranışı gösterildiğini belirten araştırmaların olduğunu raporlamışlardır.

Akademik işleri erteleme; Rothblum vd. (1986: 387) tarafından, a) akademik görevlerin daima veya neredeyse her zaman sonraya bırakılması, b) bu ertelemeyle ilgili daima veya neredeyse her zaman endişe hissedilmesi olarak tanımlamaktadır. Lay vd. (1992: 243-244) akademik işleri erteleme tanımına bazı belirli davranış şekillerini de ekleyerek genişletmiştir. Araştırmacılar, akademik işleri ertelemenin, önceden hazırlık eksikliği, azaltılmış çaba ve uygunsuz performans ortaya koyma ve hatta uygunsuz hazırlık türlerinden de kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Mesela öğrenciler dikkatlerini dağıtan ve geciktirmeyi kolaylaştıran bir ortamda çalışmayı tercih edebilmekte bu da erteleme davranışını etkilemektedir.

Akademik işleri erteleme bir kişilik eğilimi olarak da görülmekte, ertelemeci öğrencilerin sıklıkla karşılaştığı görevlerin bitiş tarihindeki gecikmelerin öğrenciler için ciddi sıkıntılara sebep olduğu belirtilmektedir (Tuckman, 2002: 2). Senecal vd. (1995: 608) ise akademik işleri erteleme davranışını, zayıf zaman yönetimi becerileri ya da kişinin tembellik özelliğinden çok daha fazlasını içeren motivasyonel bir problem olarak tanımlamışlardır. Araştırmalarında erteleme yapan öğrencilerin başarısızlık korkusu yaşadıklarını ve bu öğrencilerin özsaygılarının düşük, depresyon ve endişe düzeylerinin ise yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Akademik işleri erteleme davranışları, ödevin tamamlanmasını geciktirme, sınava çalışmayı erteleme (Kim ve Seo, 2015: 26) veya projeleri zamanında tamamlayamama şeklinde görülen ve öğrencilerde sıklıkla yaşanan ortak bir durumdur. Öğrenciler, öğrenme süreçlerine ilişkin geliştirdikleri stratejilerde başarısız olduklarında, erteleme davranışının üstesinden gelebilmek için dış destek (aile, arkadaş, öğretmen vs.) almakta fakat üniversite dönemi ile birlikte öğrencilerin dış desteği azalarak kendi öz değerlendirmeleri devreye girmektedir. Akademik işleri erteleme davranışının ise öz değerlendirmesini başarılı şekilde yapamayanların başarısızlıktan kaçınma stratejisi olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir (Wäschle vd., 2014: 103).

Burka ve Yuen (2008: 41-67), akademik işleri ertelemeye ailenin etkisini göz önünde bulundurmuş ve öğrenci olarak kendisinden yüksek hedefler ve sonuçlar bekleyen ailelerin, öğrencilerin akademik hayattaki streslerine yenilerini eklediğini, yapmış oldukları fedakârlıklar sebebiyle ailelerine duydukları minnet borcu ve sevgi ile bu beklentileri karşılayamayacaklarından korkan öğrencilerin akademik işleri erteleme

davranışı sergilediğini belirtmiştir. Ayrıca, verilen görevlerde, sınavlarda veya ödevlerde başarılı olduktan sonra ne olacağını, geleceklerinin nasıl şekilleneceğine ilişkin korku ve endişe taşıyan öğrencilerin de akademik işleri erteleme yaklaşımı sergileyebileceğini belirtmişlerdir.

### **2.2.5. Kararsal Erteleme Davranışı**

Kararsal ertelemede bir işe, göreve veya duruma ilişkin karar alınması gerekmekte ancak bu kararın verilmesi birey tarafından geciktirilmektedir. Bu erteleme türünü en iyi Janis ve Mann'ın (1977) karar vermede çatışma modeli anlaşılır kılmaktadır. Janis ve Mann zorlu bir görevle başa çıkmada bireylerin uyumlu veya uyumsuz bazı kalıpları takip ettiğini belirtmektedir. Uyumsuz kalıplardan birisi de savunmacı kaçınma davranışı olup, kararın karar verici açısından memnun etmekten uzak veya riskli olması sebebiyle daha iyi bir çözüm umudu kalmadığında savunmacı kaçınma davranışı sergilenerek karar vermenin ertelendiği belirtilmektedir (Akt. Orellana-Damacela vd., 2000: 226).

Karar vermeyi erteleme belirli bir zaman kısıtı çerçevesinde kararları vermeyi özellikle geciktirme olarak tanımlanmaktadır. Bu erteleme türü, bireyin gecikme sebebiyle yaşayacağı rahatsızlık ve fonksiyonel bozukluğa karşı geliştirdiği bir cevap türü olarak görülmektedir (Effert ve Ferrari, 1989: 152).

Mann (1982) tarafından “Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği” Janis ve Mann'ın (1977) “Karar Verme” çalışmasındaki tanımlamalar ve başa çıkma modelleri göz önünde bulundurularak geliştirilmiş olup (Akt. Mann vd., 1997: 3), 5 soruluk bu ölçek ile bireyin çatışma yaşaması veya farklı seçeneklerle karşılaşması durumunda bu durum ile baş etmek için kullandığı erteleme davranışının seviyesinin ölçülmesi hedeflenmiştir.

Harriot vd. (1996: 337-344) tarafından yapılan araştırmada karar vermeyi erteleme düzeyi yüksek bireylerin dikkat dağınıklığının yüksek olduğu belirlenmiş, bu sebeple de bu kişilerin karar verme stillerinde daha az sistematik olabilecekleri (Ferrari ve Dovidio, 2000:128) belirtilmiştir. Benzeri olarak, karar vermede sıkıntı yaşayan kişilerin bu durumu, kendine güvensizlik veya mükemmeliyetçilik özelliği ve karar



verirken hata yapma riskini en aza indirme kaygısı olarak açıklanmaktadır (Cömert, 2009: 16).

### **2.2.6. Aktif/Pasif Erteleleme Davranışı**

Erteleme davranışı bireyin bir amaca ulaşmadan kaçınması, bireyin amaçlarına ulaşmasını çok geç olana kadar sonraya bırakması ve bu süreçte yaşadığı olumsuz duygular ile açıklanmaktadır. Ancak bireyin aynı zamanda bir karar vermeden veya bir işi yapmadan önce belirli bir eşik noktasını geçmesi gerekmekte ve bu süreçte yapılanlar, görevi tamamlama sürecinin uzamasına ve bireyi alternatifler hakkında daha çok araştırma yapmasına yönlendirmektedir (Beheshtifar vd., 2011: 61). Bu sebeple bazı durumlarda birey özellikle erteleme yolunu seçebilmektedir.

Son dönemde erteleme ile ilgili yapılan araştırmalarda, erteleme davranışının doğasının anlaşılmasına yönelik olarak bazı araştırmacılar işi geciktirmenin bazen özellikle yapıldığını savunmaktadır. Güncel bulgularda bu geciktirme davranışının özellikle yapıldığı belirtilerek bu erteleme davranış türü aktif erteleme olarak açıklanmakta ve aktif ertelemenin, pozitif değişkenler ve akademik çıktılarla ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Corkin vd., 2011: 602).

Araştırmacılar aktif erteleme davranışının diğer erteleme türleri ile bir tezatlık yarattığını çünkü ertelemenin psikolojik tanımında ertelemenin sadece bir gecikme davranışı olarak değil aynı zamanda öz düzenlemede başarısızlık olarak da değerlendirildiği savunulmaktadır. Bu sebeple aktif erteleme davranışı, bir ertelemeden çok bilinçli olarak yapılan bir tercih sonucu gerçekleştirilen geciktirmedir. Aktif erteleme davranışında, baskı altında çalışmanın tercih edilmesiyle oluşan çeşitli boyutlar bulunmaktadır. Ayrıca örneğin öğrencilerin baskı altında daha iyi çalıştıkları için görevlerini sonraya bıraktıklarını belirten ve aktif erteleme davranışını destekleyen çalışmalar da (Corkin vd., 2011: 602) bulunmaktadır.

Pasif erteleme davranışında ise baskı altında çalışma konusunda tam tersi bir davranış gösterilerek verimli çalışma gerçekleştirilememekte ve paniğe kapılma boyutları ağır basmaktadır. Pasif ertelemeciler klasik anlamda ertelemecilerdir ve erteleme davranışını bir görevi zamanında bitirememeleri sebebiyle gerçekleştirmektedirler (Chu ve Choi, 2005: 247).

İki erteleme davranışı arasındaki farkların en önemlisi erteleme davranışının bilinçli ve istekli yapıp yapılmadığıdır. Pasif ertelemeciler kararsızlık durumunda felçli gibi davranmakta ve bunun sonucunda görevleri zamanında bitirmede başarısız olmaktadır ki bu sebeple erteleme bu açıdan istenmeyen bir davranıştır. Ancak aktif ertelemeciler baskı altında çalışmayı tercih ederler ve görevleri bilinçli bir şekilde ertelerler, bununla beraber, genellikle görevlerini zamanında bitirirler. Sonuç olarak, aktif ertelemeciler, erteleme yapmayan bireylere öz yeterlilik, zaman kontrolü ve zamanın etkin kullanımı açısından benzerlerken, pasif ertelemeciler zamanlarını etkin ve anlamlı kullanamadıkları için erteleme davranışı göstermektedir (Corkin vd., 2011: 603).

### **2.3. Erteleme Davranışının Boyutları**

Genel olarak erteleme davranışını, bireyin belirli bir sürede yapması gereken işleri rahatsızlık duymasını gerektirecek kadar sonraya bırakması, kararları almayı ve faaliyetleri tamamlamayı geciktirmesi olarak tanımlayabiliriz. Dewitte ve Lens (2000:122) erteleme davranışının zihinsel seviyede (kararları sonraya bırakmak) olduğu kadar, davranışsal seviyede de tanımlandığını (niyet edilenin yapılmaması) ve pek çok sürecin çıktısını oluşturduğunu belirtmiştir.

Ferrari vd. (1995: 11) ertelemenin sadece davranışsal bir olay olmadığını, Fee ve Tangney (2012: 167) de ertelemenin davranıştan öte, duygusal, davranışsal ve zihinsel bileşenlerden oluşan karmaşık bir süreç olduğunu belirtmişlerdir. Milgram (1991) ise erteleme davranışının öncelikli olarak; 1) sonraya bırakma davranışının silsile olarak tekrarlanması, 2) standardın altında davranışsal ürünle sonuçlanması, 3) erteleyen kişi tarafından önemli bir faaliyet olarak algılanan bir görevi içermesi ve 4) üzüntüye sebep olacak duygusal durumla sonuçlanması sürecinden oluştuğunu savunmuştur (Akt. Behestifar vd., 2011: 60).

Bu kapsamda ertelemenin sadece davranış içeren bir eğilim değil, aynı zamanda zihinsel ve duygusal boyutlar içeren bir eğilim olduğu ortaya çıkmaktadır. Aşağıda ertelemenin davranışsal, duygusal ve zihinsel boyutlarına yönelik tanımlamalar yapılmaktadır.

### 2.3.1. Zihinsel Boyut

Bireylerde erteleme davranışı, başarı veya başarısızlık korkusu veya gerçekçi olmayan düşünceler sebebiyle ortaya çıkmakta (Solomon ve Rothblum,1984: 503; Rozental ve Carlbring, 2014:1491), işi erteleyenler, kendilerine, yapacakları işe ve sonuçlara ilişkin düşünceleri veya inançları sonucunda işi tamamlamak için gerekli yeteneklerden yoksun olduklarını düşünmeleri veya başarılı olurlarsa kendilerine ilişkin beklentilerin yükseleceğine inanmaları sebebiyle işi tamamlamayı geciktirmektedir.

Erteleme davranışının zihinsel boyutunda, kişileri negatif yönde etkilese bile ertelemeye bilinçli şekilde karar verilmesine sebep olan nedenlere yoğunlaşmaktadır. Bu doğrultuda özyeterkinlik, mükemmeliyetçilik ya da mantıksız düşünce tarzları gibi zihinsel değişkenler (Uzun ve Demir, 2015: 109) erteleme davranışına sebep olan etkenler olarak literatürde karşımıza çıkmaktadır.

Senecal vd. (1995:617) öğrenciler ile yaptıkları çalışma sonucunda öğrencilerin akademik işleri erteleme nedenlerini ve motivasyon derecelerini sorgulamış ve elde ettiği bulgulara göre bitirilmesi gereken görev her ne kadar öğrencinin amaçları ile uyumlu veya önemli olsa da birey o işe karşı yeterince ilgi duymuyorsa erteleme davranışının olacağını tespit etmiş ve erteleme davranışında zihinsel boyuta vurgu yapmışlardır. Lay (1987: 705) ise erteleme davranışının zihinsel boyutunda, bireyin amaçları veya öncelikleri ile ortaya koyduğu çabası arasında uyumsuzluk olduğunu belirtmiştir. Yani birey, erteleme davranışının kendi hedeflerine ulaşmasını engellediğini bilmesine rağmen bu davranışı bilinçli olarak yapmaktadır.

Erteleme davranışının zihinsel boyutu ile ilgili önemli bir diğer nokta da bireyin işi bilinçli ya da bilinçsiz olarak erteleme durumudur. Çünkü kişi görevi tamamlamayı ertelediğinin farkında değilse, bu durumu erteleme davranışı olarak değerlendirmek uygun olmayabilir. Nitekim bazı araştırmalar (Vestervelt, 2000), bireylerin farkında olmadan işlerini sonraya bıraktıklarını göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında, bir bireyin ertelemeci olarak nitelendirilebilmesi için, o işin birey tarafından bilerek ve kasıtlı olarak ertelenmesi gerekmektedir (Akt. Cömert, 2009: 11). Bu durumda erteleme davranışının zihinsel boyutunda, bireyin bir görevi yaparken amaçlarının ve sonuçlarının farkında olması ve buna rağmen erteleme davranışını seçmesi esas

alınmaktadır. Aksi yönde bilinçsizce yapılan erteleme davranışı, o işi tamamlamak için gösterilen performansın yetersizliği olarak açıklanabilmektedir.

### **2.3.2. Duygusal Boyut**

Burka ve Yuen (2008: 11), erteleme davranışında bulunan pek çok kişinin kendisini oyun oynama, film izleme veya arkadaşları ile zaman geçirme gibi faaliyetlerle ödüllendirip dikkatini başka bir şeye vermeye çalışıp hoş zaman geçirmeye çalıştığını, ancak bitmeyen işin bu kişilerin üstlerine kâbus gibi çökmeye başladığını, hissettikleri bütün iyi hislerin yok olup gittiğini ve bu hislerin yerini suçluluk, kaygı veya tiksinden aldığını belirtmektedir.

Kişinin belirli bir zamanda yapması gereken işini başlatamama, sürdürememe ya da tamamlayamama konusunda kişisel olarak bir sıkıntı hissetmesi, erteleme davranışının duygusal boyutunu göstermektedir (Uzun ve Demir, 2015: 109). Birey erteleme davranışı sonucunda duygusal olarak stres, endişe, pişmanlık, çaresizlik, kızgınlık, kendini suçlama, panikleme gibi pek çok farklı duyguyu bir arada yaşayabilmektedir.

Erteleme davranışını iş stresi düzeyindeki artış ile ilişkilendiren çalışmalar (Beheshtifar vd., 2011: 59-64) bulunmaktadır. Buna göre erteleme davranışı sadece eylemin geciktirilmesi sonucu oluşacak olumsuz durumlarla ilişkili değil, aynı zamanda işi erteleyen kişinin yaşadığı duygusal sıkıntıları ile de (Sirois, 2014a: 30; Stead vd., 2010: 176; Tice ve Baumeister, 1997: 454) ilişkili olmaktadır.

Krause ve Freund (2013: 76) erteleme davranışında bulunanların yaşadığı çeşitli duygulardan biri olan pişmanlığın, onları tekrar fonksiyonel duruma getirme ve görevi tamamlama yönünde etkileyebileceğini savunmuştur. Ayrıca ertelemeye yönelik davranışsal ölçüm her ne kadar geciktirme durumunu açıklasa da, erteleme davranışı tanımlanırken asıl gerekli olan yaşanan duygusal durumun açıklanmasıdır. Erteleme davranışında bulunan birey oldukça fazla kaygı hissetmekte ve bu rahatsızlık kişisel boyutta oluşmaktadır. Ferrari vd. (1995: 11) erteleme davranışını tanımlarken rahatsızlık hissetme noktasına gelinceye kadar bir işi geciktirmek olarak belirtirken, Rothblum vd. (1986:387) erteleme davranışının stres ve endişe ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Erteleme davranışına yönelik yapılan araştırmalarda göze çarpan bir diğer nokta, erteleme davranışının duygusal boyutunda oluşan olumsuz duygunun derecesidir. Rothblum vd. (1986: 393) erteleme davranışının olumsuz olarak değerlendirilebilmesi için erteleme davranışı sonucunda bireyde yüksek düzeyde kaygının oluşması gerektiğini belirtmektedir. Ancak bu duygunun sübjektif olabilme ihtimali veya kişinin sadece kendi öz değerlendirmesine bağlı oluştuğu için çok da doğru olmama olasılığı da bulunmaktadır. Erteleme davranışının tanımında da vurgulandığı üzere, birey önce erteleme davranışında bulunduğunda çeşitli olumsuz duygular oluşmaya başlamakta, sonrasında da işi ertelediğinde meydana gelen sonuçlar yüzünden olumsuz duygular ile yüzleşmektedir. Yaşanan bu süreç ve olumsuz duygu durumları ertelenen iş kadar bireyin ruhsal sağlığını da olumsuz etkilemektedir.

### **2.3.3. Davranışsal Boyut**

Erteleme, özellikle iyi bir sebebi olmadan hareketi öteleme anlamında tanımlanan mantıksız davranış geciktirilmesi olarak düşünölmektedir. Erteleme davranışının mantıksız olduğu değerlendirilmekte, bireyin yararına olmayan, seçimlerini, ilgi alanlarını veya materyalist ve psikolojik doğasına yönelik amaçlarını gerçekleştirmesine hizmet etmeyen bir eylem olduğu görölmektedir (Steel, 2007: 66).

Wieber ve Gollwitzer (2010: 185), bir davranışın veya bir davranışın yokluğunun erteleme olarak görölebilmesi için 4 kriter olduğunu önermiş ve bu kriterleri; 1) söz konusu bir hedefi gerçekleştirmeyi taahhüt etmek, 2) bu hedefi gerçekleştirmek için gerekli fırsata sahip olmak, 3) gecikme yaşanması durumunda durumun kötüleşeceğini bilmek ve 4) gönüllü olarak niyetlenen eylemi yapmayı geç olana kadar sonraya bırakmaya karar vermek olarak açıklamıştır. Erteleme davranışının bireyin kendini sabote ettiği bir davranış olduğu ve kişide boşuna geçirilen zamana, zayıf performansa ve yükselen strese sebep olduğu (Chu ve Choi, 2005: 246) görölmektedir.

Erteleme bir davranış problemi olup, bireyler stratejik açıdan bu davranıştan kaçınmak için, kendilerine gönüllü olarak son teslim tarihi koymakta, fakat kendileri tarafından koyulan bu tarihler o işin bitirilmesi için koyulan standart iş teslim tarihleri kadar etkili olamamaktadır (Ariely ve Wertenbrouch, 2002: 224). Ertelemedeki davranışsal boyutta, işi başlatma, yürütme veya bitirmeye odaklanılmaktadır. Bu

boyutta söz konusu işin olması gerekenden daha uzun zamanda bitirilmesi söz konusudur. Buna göre erteleme davranış boyutunda, yapılması planlanan iş yapılmayıp kaçınma durumuna girerek yapılması daha çok keyif verecek başka bir iş tercih edilmektedir (Uzun ve Demir, 2015: 108-109)

Erteleme davranışsal boyutu en çok, hüsrana, kırgınlığa ve özellikle sıkıntı olan görevin caydırıcı etkenleri ile ilişkilidir. Benzeri bulgular deneysel çalışmalarda da tespit edilmiştir. Bir iş ne kadar sıkıcı ve zor ise, onu yapan kişilerin erteleme oranı da o derecede artmaktadır (Steel, 2007: 75). Erteleme davranış boyutuna örnek olarak; ders çalışmak yerine televizyon izleyen bir öğrenci veya raporunu hazırlaması gerekirken mail kutusunu temizleyen bir çalışan verilebilmektedir.

## **2.4. Erteleme Davranışı İle İlgili Kuramsal Görüşler**

Erteleme davranışını açıklamak için literatürde farklı kuramsal yaklaşımların geliştirildiği görülmektedir. Bu bölümde ertelemeye ilişkin kuramlar ve literatürde öne çıkan yaklaşımlar ele alınmaktadır.

### **2.4.1. Psikoanalitik Kuram**

Psikolojinin pek çok alanında, psikoanalitik kuramlar davranışı en kapsamlı şekilde açıklamak için geliştirilmiştir. Brown'a göre, psikoanalitik kuram, davranışı kapsamlı olarak açıklayan en eski teoremdir. Psikoanalitik kuramın ertelemeyi açıklama yaklaşımı psikiyatristler açısından da oldukça popülerdir (Siaputra, 2010: 206). Özellikle bazı belirli görevlerde söz konusu olan ertelemedeki kaçınma kavramı, Freud ve daha sonrasında pek çok önemli takipçisi tarafından tartışmaya açılmıştır.

Freud (1953) erteleme davranışını görevlerden kaçınma eğilimi yolu ile açıklamaya çalışmıştır. Bu kuramda, bitirilmemiş görevlerden öncelikle kaçınıldığı varsayılmaktadır çünkü bu görevlerin egoyu tehdit ettiği belirtilmektedir. Freud kaygıyı, bastırılmış bilinçaltının egoya gönderdiği yıkıcı olarak değerlendirilen bir uyarı sinyali olarak önermiştir. Klasik psikoanalitik kuramda da, Blattand ve Quinlain (1967) ertelemecilerin bugüne odaklı olduğunu ve geleceğe yönelik algılamada sorun yaşadığını belirtmektedir (Akt. Siaputra, 2010: 207). Bir diğer psikoanalitik Birner

(1993) de, erteleme davranışını dürtülere karşı geliştirilen bir savunma mekanizması olarak açıklamaktadır (Akt. Ruhsan, 2011: 13).

Freudcu psikoanalitik teorilerdeki en önemli sorun ise bu teorilerin ampirik olarak test edilme zorluğudur. Psikoanalitik kuramlar özellikle psikiyatristler tarafından önemsenen teorilerdir. Psikoanalitik kuramda ertelemedeki kaygı tarafı ile ilgili değerlendirmelere yer verilmektedir. Bu kuramda birey tarafından bilinçaltında hissedilen kaygı ve bastırılmış duygular sebebiyle bireyin egosuna uyarı sinyalleri gönderilmektedir. Psikoanalitik teoride, kaygının gelişmesi durumunda, egonun pek çok savunma mekanizması kullandığı öne sürülmüştür. Freud da, kaçınılan ya da tamamlanmayan görevlerin aslında egoyu tehdit edici niteliği olduğu için, bireyin kaçınma (erteleme) davranışını gösterdiğini savunmuştur (Çakıcı, 2003: 18-19).

#### **2.4.2. Psikodinamik Kuram**

Psikodinamik kuramlar, hatalı çocuk yetiştirme deneyimlerinin sonuçları gibi tek taraflı boyutlar üzerinde durmaktadır. Hatalı çocuk yetiştirme tarzları kapsamında, erteleme davranışının mükemmeliyetçilik eğilimleri, hayal kırıklığına karşı düşük tolerans, yüksek otorite ihtiyacı, yüksek onaylanma ihtiyacı ve başarısızlık korkusu gibi belirli özellikleri içerdiği değerlendirilmektedir (Burka ve Yuen, 2008: 129-132). Birçok psikoanalist, ailesel beklentilerin bireyin kişilik özelliklerinde etkili olduğunu kabul etmektedir. Örneğin, Missildine (1963) erteleme davranışına yönelik eğilimlerin gelişiminde ailelerin rolünü vurgulayarak aile baskısının bireyde ertelemeye sebep olduğunu savunmaktadır (Akt. Ferrari vd., 1995: 113). Örneğin, bir öğrenci ailesine karşı gelip kendi limitlerini ölçerek bir ödevi ne kadar geç sürede bitirebileceğini görmek için erteleme yapabilmektedir.

Erteleme davranışına yönelik bir diğer önemli psikodinamik yorum ise Spock (1971) tarafından popüler bir dergiye hazırlanan yazıda ortaya atılmıştır. Spock, çocukların anne ve babalarının verdiği görevlerde başarısız olduklarında onların bilinçdışı öfkelerine maruz kaldıklarını ileri sürmüştür. Ebeveynlerinin öfkelerine maruz kalan çocukların da bu öfkeye bilinçdışı olarak tepki gösterdiklerini ve çeşitli hedefsel davranışları geciktirdiğini belirtmiştir. Bu tür koşullarda yetişen bireyler önemli görevleri gerçekleştirirken bilinçaltında anne ve baba ile geçmişteki çatışmayı hatırlar.

Birey, geçmişteki nahoş anılar ve bu anılara yönelik kızgınlık ve başarıya zorlayan anne baba figürünün isteklerine karşı çıkma isteği sonucunda erteleme yaparak tepki verir. Sonuçta kendileriyle anne ve babaları arasındaki erken çocukluk dönemine ait çatışmaları anımsatan herhangi bir görevi bitirmede kronik olarak başarısızlığa uğrarlar ve kendi davranışlarına ilişkin hiçbir kavrayışa sahip olmayan kronik ertelemeciler haline gelirler (Akt. Ferrari vd., 1995: 24).

Spock (1971), aile yetiştirme sürecinde üç faktörün erteleme davranışını oluşturduğunu önermiştir. Bunlardan ilki, ailenin çocuğa hükmedebilmek için farkında olmadan sahip olduğu dürtü; ikincisi, çocuğun bitiremediği işlerine karşı ailenin gösterdiği kızgınlık; üçüncüsü ise ailenin çocuğuna yenilmeyeceğini kanıtlamak için gösterdiği karşıt tavidir (Akt. Ruhsan, 2011: 13-14).

Burka ve Yuen (2008:131-132) de erteleme konusunda ailenin etkisinin oldukça önemli olduğunu, bu etkileşim sonucunda ailenin yüksek beklentisi sonucu ertelemeye yatkınlığın geliştiğini belirtmiştir. Ailenin baskı, şüphe duyma, kontrol etme, aşırı bağımlılık veya uzaklaşma gibi beş öncül temada gösterdiği davranışların, çocuklarda yüksek standartlar oluşmasına veya başarıya ulaşmada kendinden emin olamamalarına sebep olmakta, bu durum da erteleme davranışına yönelik eğilimi artırmaktadır.

### **2.4.3. Davranışçı Kuram**

Klasik öğrenme teoreminde davranışların otomatik olarak oluşmasının sebebi olarak, çoğu zaman pekiştirme koşulu veya cezanın yokluğu sebep gösterilmektedir. Erteleme davranışında bulunanlar için bu durum, belirli bir teslim tarihine son dakikada işi yetiştirerek başarılı oldukları olayları hatırlayarak bu kabiliyetlerini tekrar yansıtabileceklerini düşünmeleridir (Siaputra, 2010: 207).

Ferrari vd. (1995: 26) davranışçı kuramda, erteleme davranışında bulunan bireyin, bu davranışından dolayı ödüllendirildiği ya da yeteri kadar cezalandırılmadığı için bu davranışı tekrar gösterdiğini belirtmektedir. Yapılan bir araştırmada, bir grup üniversite öğrencisine, belirli teslim tarihleri olan akademik çalışmaların kaç tanesinde son anda çalışmayı bitirdikleri ve son ana yetiştirmeye çalıştıkları akademik görevlerin ne kadarında başarısızlığa uğradıkları sorulmuştur. Araştırma sonuçlarında, klasik öğrenme kuramı ile tutarlı olarak, öğrencilerin yapmaları gereken çalışmaları son dakikada da



olsa çoğunlukla başarıyla tamamladıkları ve dakik olmadıkları için çok az ceza ya da uyarı aldıkları belirtilmiştir. Böylelikle öğrenci başka benzeri görevlerde de önceki süreçlerin sonucunda herhangi bir ceza ile karşılaşmadığı ve kalitesi nasıl olursa olsun görevini tamamladığı için aynı şekilde erteleme davranışını gerçekleştirmede bir sakınca görmemektedir.

Çağdaş öğrenme kuramı ise, klasik öğrenme kuramının ödül ve ceza kavramına ilişkin görüşlerini geliştirerek, davranışta kaçınma (avoidance) kavramına vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda erteleme, kaçma (escape) ya da kaçınma (avoidance) davranışı olarak değerlendirilmektedir. Kaçma koşullanmasında, kişi yapması gereken işi yapmaya başlar, ancak bu işte başarısızlığa uğradığında iş tamamlamayı bırakır. Kaçınma koşullanmasında ise, kişi yapması gereken işe hiçbir zaman başlamaz, bir anlamda işten tamamıyla kaçınır. Bu durum özellikle dışsal uyarıların, bir tür kaçınma uyarısı olarak devreye girdiğinde geçerlidir (Ferrari vd., 1995: 28).

Ertelemeyi davranışsal kurama benzer olarak açıklayan bir diğer araştırmacı da Steel'dir. Steel (2010: 929), çalışmasında ertelemeye sebep olan önemli faktörlerden birisinin bireyin düşünmeden hareket etmesi olduğunu ve bireyin uzun dönemli ödüller sunan görevleri kısa süreli ilgi çekici farklı eğlenceler yüzünden ertelediğini savunmuştur. Yani Steel'e göre davranışçı kuram içeriğinde belirtildiği gibi birey hemen ödüllendiren işleri ve görevleri tercih ederek davranış koşullanması yaşanmaktadır.

#### **2.4.4. Bilişsel veya Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım Kuramı**

Önceki açıklanan kuramlara göre oldukça yeni olmasına rağmen bilişsel veya bilişsel-davranışçı yaklaşım kuramı, ertelemeyi de içeren davranış ve psikolojik etmenleri açıklamada daha çok tercih edilmektedir. Bu kuramlarda, mantıksız inançlar, kendine saygının düşüklüğü ve karar alma yeteneğinden yoksunluktan oluşan üç unsurun erteleme davranışına sebep olduğu önerilmektedir (Siaputra, 2010: 207).

Bilişsel-davranışçı kuramın öncülerinden Ellis ve Knaus (1977) erteleme davranışının rasyonel olmayan düşünceler sonucunda ortaya çıktığını iddia etmektedir. Ellis ve Knaus'a göre erteleme davranışının, akılcı olmayan inançların doğal bir sonucu olarak yaşanan kaygı, depresyon ve çaresizlik duyguları ve bunlarla beraber öz saygı

yokluğu ve değersizlik hissi sonucunda bir kısır döngü halinde ortaya çıktığı belirtilmektedir. Dolayısıyla birey erteleme davranışını göstererek bu yoğun olumsuz duygu durumundan kaçınma durumuna girebilmektedir (Akt. Ruhsan, 2011: 17).

Effert ve Ferrari (1989: 152) tarafından yapılan araştırmada da ertelemecinin sıklıkla mükemmeliyetçi beklentilerinin çok bilinçli olmadığı belirtilmektedir. Bu kişiler, nevrotik bir kaçınmaya götüren mantıksız bir başarı veya başarısızlık korkusu göstermektedir. Ertelemecilerin mantıksız inançlarından birisi, takdir edilmek için “İyi bir şey yapmalıyım” düşüncesidir. Birey bu şeyi optimal olarak yapmayı başaramazsa, bu düşüncenin olumsuz sonuçları olmaktadır. Birey görevleri ertelemeyi aynı zamanda kendine öz saygısını korumak üzere de gerçekleştirmektedir. Bir görev ne kadar uzun zaman alırsa, kendini değerlendirme de o kadar uzun süre alacaktır. Ertelemeciler açısından karar alma yeteneğinden yoksunluğun rolüne baktığımızda, ertelemecilerin zorlu kararlarla baş etme stratejisi olarak erteleme davranışını gerçekleştirdikleri görülmektedir (Siaputra, 2010: 208).

Sonuçta belirli bir zaman içinde bitirilmesi gereken iş yerine, kişinin zihninde mantıksız inançlar ve kendine ilişkin korkular yer aldığı için işe başlama geciktirilmektedir. Ertelemeci bireyler için başarı standartları oldukça yüksek olduğu için başarısızlık yaşanacağına dair inançları yüksektir. Bu nedenle işlerini başarıyla bitirebilecekleri bir zamana ertelemektedirler. Ertelemeci kişiler böylelikle olası bir başarısızlıkta ya kısıtlı zamanı yada kendi tembelliklerini ortaya atarak benliklerini koruma altına almaktadır.

#### **2.4.5. Geçici Motivasyon Kuramı**

Geçici motivasyon kuramı, Ainslie ve Haslam'ın 1992 yılında “Picoeconomics veya Abartılı İndirim” olarak adlandırılan çalışmaları ile kök salmıştır. Bu teori bir bireyin karar almaya veya davranışlarına yönelik seçim süreçlerini açıklamaktadır. Bu kuramda, herhangi biri, yüksek yarar sağlayacağını düşündüğü faaliyetleri en azından o kişi için belirli bir süre içerisinde faydalı olarak görüyorsa, daima öncelikli hale getirir. Yani, bireyin erteleme eğilimi göstermelerinin sebebi, o işin veya görevin faydasının düşük olduğunu düşünmeleridir (Siaputra, 2010: 208).

Steel (2007:71) geçici motivasyon kuramında, insanların kendi menfaatine uygun işleri ve görevleri öncelikle yapmayı tercih edeceğini savunmaktadır. Bu kuramda, herhangi bir eylemin subjektif yararlılığının (Utility); başarı beklentisi, elde edilecek ödül, işi sonuçlandırma süresi ve sabırsızlık düzeyi (olası gecikmelere karşı duyarlılık) olmak üzere dört etkene bağlı şekilde belirlenebileceğini ve aşağıdaki formülle ifade edilebileceğini ileri sürülmüştür. Bu kurama ilişkin etkenlerle oluşturulan formül;  $U=(\text{başarı beklentisi} \cdot \text{ödül})/(\text{gecikmelere duyarlılık} \cdot \text{iş sonuçlandırma süresi})$  şeklindedir. Kiş i tamamlanan iş in kendisi için önemli bir ödüle kavuşmasını sağlayacağını biliyorsa bu iş önemli olarak değ erlendirilecektir. Bu nedenle, bireylerin iş i ile ilgili beklentileri ve elde edilen sonuçların değ erinin yükselmesi o iş e yönelik erteleme düzeyinin düş mesini sağlayacaktır. Bir iş /görevle ilgili yüksek beklenti, bireysel ilgi, zaman darlığı; o iş /görevin en iyi biçimde gerçekleş eceğ inin garantisini sağlayan koş ullardandır.

Geçici motivasyon kuramına göre, erteleme davranışı, geciktirilen ödüller ve görev caydırıcılığı gibi durumlarda görülebileceğ i gibi, dakiklik ve titizlik özelliklerinin azlığı, düşük kendini kontrol seviyesi, organize olamama, niyet-hareket boş luğ u ve düşük başarı motivasyonu gibi kiş ilik özelliklerinin olduğ u bireylerde de oluş abilmektedir (Howell ve Watson, 2007: 168). Bu kuram kapsamında Steel (2007) tarafından geliştirilen ve yukarıda paylaşılan formülün gelecekte değ iş iklik göstermesi beklenmektedir. Çünkü iş lerde, görevlerde, sonuçlarda ve beklentilerde yaşanan değ iş im ile birlikte, bireyin fayda ve ödül algıları da değ işmektedir.

#### **2.4.6. Mükemmeliyetçilik ve Erteleme Davranışı**

Erteleme davranış ının doğ asına ilişkin ortak inanış lardan birisi de oldukça yüksek standartlardan kaynaklandığ ıdır. Bu sebeple literatürdeki pek çok araştırmacı erteleme ve mükemmeliyetçilik arasında bir iliş kinin varlığını savunmaktadır. Örneğ in, Burka ve Yuen (2008: 23) ertelemecilerin, kendileri üzerinde gerçekçi olmayan talepler oluşturduklarını iddia etmektedir. Özellikle, ertelemecilerin devamlı başarıyı devam ettirme eğ ilimleri de dahil olmak üzere mükemmeliyetçilikle iliş kili pek çok davranış ı sergilediklerinin gözlemlendiğ i belirtilmektedir.

Erteleme davranışı ve mükemmeliyetçilik kavramı üzerine yapılan araştırmalar, bu iki karakteristik özelliğin benzer özellikler sergilediğini ortaya koymaktadır. Mükemmeliyetçilik ve ertelemenin ikisi de mantıklı olmayan inançların artışıyla ilgilidir. Yine benzeri olarak her iki kavramın da başarısızlık korkusu ile yüksek ilişkisi vardır (Flett vd., 1992: 85-86). Ayrıca hem mükemmeliyetçi kişiler, hem de erteleme davranışında bulunanlar yüksek düzeyde performans göstermeleri ve sosyal anlamda sürekli onaylanmaları gerektiği inancına sahiptir (Çakıcı, 2003: 28).

Bu kapsamda, akademik alanda Frost vd.'nin (1990: 449-468) yaptığı araştırmada çok boyutlu mükemmeliyetçilik ve akademik işleri erteleme arasındaki ilişki araştırılmış fakat yüksek anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Flett vd.'nin (1992: 85-94) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada ise genel erteleme davranışı, akademik işleri erteleme davranışı ve mükemmeliyetçiliğin boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda, genel erteleme ile mükemmeliyetçiliğin sosyal boyutu arasında ve akademik işleri erteleme ile mükemmeliyetçilik arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu çalışmada erteleme davranışının sebepleri olarak ailelerin yüksek beklentileri ve yüksek dozdaki eleştirileri gösterilmektedir.

Egan vd. (2011: 207) yaptıkları çalışmada ertelemecilere benzer olarak mükemmeliyetçilerin de, başarısızlık korkusu ile hedeflerine ulaşmakta zorluk yaşadığı veya bu hedeflere ulaşmaktan kaçınma davranışları sergiledikleri belirtilmiş ve sonuçta bu kişilerin zarar verici davranışlar gösterdikleri ve kendini eleştirme boyutlarının oldukça yüksek olduğunu belirtmiştir. Başarısızlık korkusu kapsamında mükemmeliyetçilik ve erteleme davranışı arasında bu verilen araştırma sonuçlarından da anlaşıldığı üzere çeşitli boyutlar açısından mükemmeliyetçilik ve erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

#### **2.4.7. Özsaygı ve Erteleme Davranışı**

şimdiye kadar yapılan tanımlamalarda ve verilen kavramsal çerçevede görüldüğü üzere literatürde erteleme davranışı insani boyutta pek çok psikolojik faktörle ilişkilendirilmektedir. Bu çerçevede karşımıza çıkan bir diğer önemli psikolojik kavram da özsaygıdır. Erteleme davranışının kendine güven eksikliği, yüksek sosyal kaygı, depresyon, sinir bozukluğu, düşük öz farkındalık, kendini sabote etme, unutkanlık,

organize etme becerisi eksikliği, rekabetçi olmama ve enerji eksikliği gibi pek çok kavramla ilişkili olduğunu belirten araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalardaki bulgular sıklıkla yaşanan erteleme davranışının etkin olmayan bir zaman yönetimi becerisinden çok, duygusal, davranışsal ve zihinsel bileşenleri içeren bir durum olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda birçok araştırmada kronik ertelemenin hayattaki başarıyı olumsuz etkilediği, uyumsuz bir kişilik yaklaşımı olabileceği önerilmektedir. Kronik ertelemecilerin erteleme yapmayan bireylere göre kendini sabotaje etmeye daha yatkın olduğu, taklit yönetim teknikleri kullandıkları ve kendileriyle alakalı tanımlayıcı bilgilerden uzak durdukları da belirtilmektedir (Ferrari, 1994: 673).

Özsaygı kavramı, bireyin evrensel anlamda kendi değerine yönelik oluşturduğu yargılardır (Hajloo, 2014: 42-43). Özsaygıda, birey kendini ideal benliğiyle karşılaştırarak değerlendirmektedir. Ortaya çıkan gerçek durum ile arzulanan benlik arasındaki fark da o kişideki özsaygının düzeyi olarak kabul edilmektedir. Bireyin bir olgu, süreç veya olayı sorun olarak görmesi onun oluşturduğu özsaygısı ile de ilişkili olabilmektedir. Kurduğu bu ilişki, bir kaynağı stres olarak görmesini veya doğal bir süreç olarak kabul etmesini sağlamaktadır (Yılmaz, 2011: 3).

Erteleme davranışı da, kırılğan özsaygısı olan bireylerin çeşitli özelliklerini maskeleyerek için kullandıkları kendini koruma stratejisi olarak tanımlanmaktadır (Hajloo, 2014: 43). Böylece ertelemeci özsaygısını muhafaza etmek üzere, işi bitirmekten kaçınarak o işin yapılabilirliğini asla test etmediği için işi yapabilirliğine ilişkin algısına veya gerçekteki yaşanan durumuna yönelik yanılması da devam etmektedir.

## **2.5. Çalışanlarda Erteleme Davranışları**

Erteleme davranışına yönelik şimdiye kadar açıklanan tanımlamalara benzer şekilde, çalışanın erteleme davranışı da belirli sonuçlara ulaşmak için bitirilmesi gereken işlerin ve alınması gereken kararların sonraya bırakılması ve mantıksızca geciktirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürdeki erteleme davranışına yönelik araştırmaların genellikle akademik işleri erteleme veya genel erteleme alışkanlıklarına yönelik gerçekleştirildiği görülmektedir. İş hayatı ve çalışanların erteleme davranışı kapsamında yapılan çalışma sayısının ise oldukça sınırlı sayıda olduğu görülmektedir.

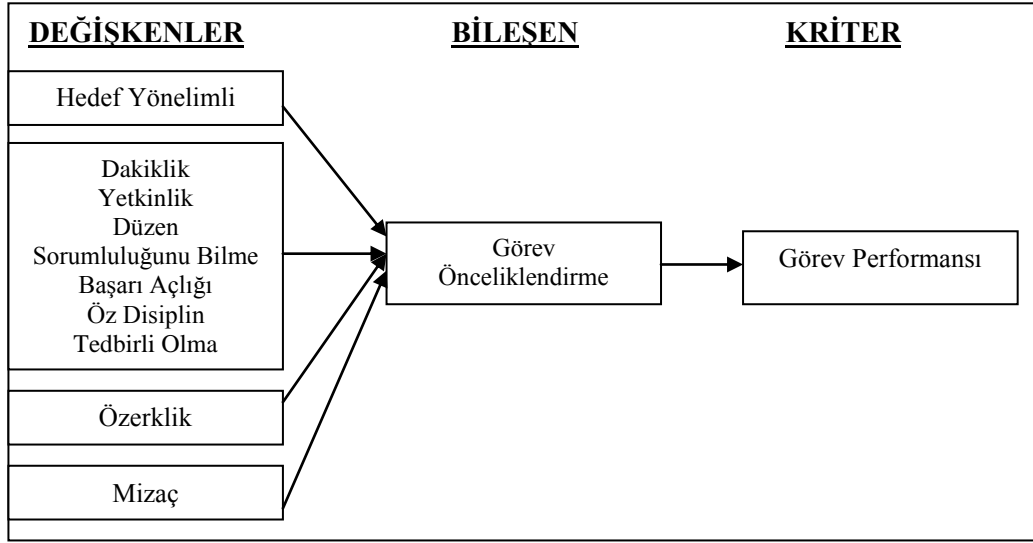
İşin geciktirilmesine ilişkin örgütsel araştırmalar yapılmasına rağmen bu araştırmalarda, erteleme davranışı yerine, işe yönelik zaman yönetimi, işte görev tamamlama, boş çalışan, çalışanın sanal kaytarması ve hasta olduğu halde işinin başında olma durumu gibi farklı sınıflandırmaların kullanıldığı dikkati çekmektedir (Metin vd., 2016: 255).

Ertelemenin tanımı, işlerin sürüncemede bırakılması alışkanlığı olarak yapılmakta ve erteleme çalışanların hedeflerine ulaşmasını engelleyen, geleceklerini baskı altında tutan atalet durumu olarak açıklanmaktadır (Akatay, 2007; Scoot, 1995, Akt. Soysal, 2010: 10). İş hayatında oldukça zararlı olabilecek bir davranış türü olarak görülen erteleme davranışı; zaman kaybı, düşük verimlilik, iş stresinin artması ve yüksek oranda mali kayıplar gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Sadykova, 2016: 2).

İş hayatında erteleme davranışına neden olan faktörler arasında; alışkanlıklar, aşırı iş üstlenme, bilgi eksikliği, amaç belirsizliği, kötü zamanlama, genel düzensizlik, hata yapma korkusu (Louis ve Schreiber, 1989; Smith, 1998, Akt. Soysal, 2010: 10), görevden kaçınma, başarısızlığa yönelik korku, tembellik, rehavet, performansın yeterli olmama kaygısı ve kararsızlık, motivasyon yokluğu, özdenetim eksikliği, dış kontrol noktası, mükemmeliyetçilik, sürekli kaygı, öz güven eksikliği, düşük öz yeterlilik ve düşük öz saygı (Karacaoğlu ve Kaplan, 2013: 355) gibi sebepler sıralanmaktadır.

Çalışma hayatındaki erteleme ile ilgili Ferrari vd. (1995: 22-25) tarafından yapılan çalışmada, görevden kaçınma davranışına yönelik psikoanalitik ve psikodinamik kuramlarla ertelemeye yönelik farklı perspektifler açıklanmıştır. Yapılan çalışmada, çoğunlukla akademik işleri erteleme davranışına yönelik araştırmalar üzerinde durulsa da iş yerinde çalışanların yapmış olduğu erteleme davranışı da hedef yönelimli olma, titizlik, dakiklik, özerklik ve kişilik özellikleri gibi bazı değişkenler açısından değerlendirilmiş ve bunlar arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Söz konusu ilişkiler çerçevesinde çeşitli değişkenlerin çalışanlarda erteleme davranışı ile ilişkisi ve sonuç olarak iş performansının bundan etkilenmesi Şekil 2.2.'de verilen model ile gösterilmiştir. Buna göre erteleme davranışının gösterilmesinde hedef yönelimli olma, dakiklik, düzenli olma, kişinin yetkinliği, özdisiplini, tedbirli olması gibi kişilik özelliklerinin etkili olduğu, bu özellikler sayesinde görevlerin nceliklendirilmesinin sağlıklı Şekilde yapılabileceği belirtilmektedir.

Şekil 2. 2. Bireysel Farklılıklar – Görev Performansı İlişkisi



**Kaynak:** (Dutschmann, 1996: 2-7)

İşe yönelik erteleme davranışı, niyetlenen bir eylemin gerçekleştirilmesinden kaçınılarak kendisini göstermektedir. Buradaki eylem, birey için önemli olabilmekte fakat aynı zamanda yapılması zevkli olmayan bir görev olarak da algılanabilmekte ve bu durum bireyde yaklaşma-kaçınma çatışmasına sebep olabilmektedir. Kaçınma ile baş etme reaksiyonları, aynı zamanda duygu odaklı baş etme reaksiyonları olarak da değerlendirilmektedir. İşten kaçınma her zaman mümkün olmasa da bireyler iş esnasında, mesela sunum hazırlamak yerine internette gezinmek gibi ilgi dağıtan şeyleri yapmayı tercih ederek duygusal streslerini azaltmak isteyebilmektedir. Bireyin dikkatini kontrol etmede ve daha ilgi çekici işlerle ilgilenmeme konusundaki yetersizliği, çalışanlarda erteleme davranışının temelini oluşturmaktadır (Van Eerde, 2003: 422).

Son yıllarda, işyerinde artan baskı sonucunda bireyler aynı anda birden çok şey yapmaları gerektiğine, ancak bu işleri yapacak zaman bulamadıklarına ilişkin çeşitli duygular yaşayabilmektedir. Bu durum sadece artan ve gelişen hayattaki gereklilikler için değil, bireylerin zamanını nasıl kullandığı ile de ilişkili olmaktadır. (Van Eerde, 2003: 422). Gupta vd. (2012: 196) çalışmalarında, erteleme davranışı gösteren bireylerin enerjilerini kısa dönemli hedeflere yönlendirdiğini, bunun da zaman zaman uzun dönemli önemli görevlerini bitirememelerine sebep olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda en uygun stratejinin, örgütsel kaynakları optimal şekilde kullanarak hedefleri en verimli ve etkin şekilde gerçekleştirmek üzere enerjilerini dengeleyerek

kullanmalarınıdır. Ancak erteleme davranışı gösterenlerin genellikle kendilerine düşünüp dikkatli bir planlama yapacak kadar gerekli zamanı bırakmadığı belirtilmektedir.

Çalışanların iş yaşamında erteleme davranışı göstermelerine sebep olan faktörler arasında, diğer erteleme davranışı türlerindeki gibi kişilik özellikleri ve durumsal faktörler yer alsa da erteleme davranışında öne çıkan en önemli sebeplerden birisi görevin yapısı ve içeriğidir. Çalışanların muhtemelen başarısızlığa uğrayacakları bir işte görevlendirilmeleri (Lay, 1990; Van Eerde, 2003) veya bitirme zamanı belli olmayan işlerle (Ferrari,1992) ilgilenmeleri, erteleme davranışının oluşmasında ve bu davranışın gösterilme derecesinde etkili olmaktadır (Akt. Gupta vd., 2012: 197).

Çalışanlarda erteleme davranışı ile ilgili literatürde özellikle internet kullanımı kapsamında çalışma yapıldığı görülmektedir (Odaci, 2011; Vitak, Crouse, & LaRose, 2011). Lim (2002) tarafından yapılan çalışmada, internet erteleme, sanal kaytarma terimi olarak kullanılmakta olup araştırmacılar bu durumu bir üretim sapması olarak sınıflandırmakta ve çalışanların kendilerini sanal kaytarmada kolaylıkla çalışıyormuş gibi gösterebileceğini belirtmektedir. Lavoie ve Pychyl (2001) internet kullanıcılarının haz veren online eğlencelerin yaygınlığı sebebiyle erteleme davranışına yatkın olabileceklerini savunmuştur. Yaptıkları araştırma sonucunda, kişilik özelliklerine bağlı erteleme davranışı ile internet ertelemeciliğinin arasında öz yönlendirme açısından kısmen güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Akt. Nishina, 2012: 3).

Ferrari vd. (2005b:1-6) ise yetişkinlerin kaçınmacı ve uyarıcı erteleme davranışlarına yönelik Amerika, İngiltere ve Avusturalya'da yürüttükleri çalışmada yetişkinlerin demografik özellikleri bağlamında anlamlı bir fark bulamamış, kendilerini ertelemeciler olarak tanımlayanların %11,5'nun uyarıcı ertelemeci olduğunu, yaklaşık %10'nun ise kaçınmacı ertlemeci olduğunu tespit etmişlerdir. İş erteleme davranışı gösterme eğilimine yönelik çalışanlara özel bir araştırma da Ferrari vd. (2005a: 140-149) tarafından yapılmış ve bu çalışmada çeşitli kademelerdeki profesyonellerin kaçınmacı veya uyarıcı erteleme davranışı eğilimleri araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, şirketlerde çalışan kadın ve erkeklerde, iş performansı korkusu ve değerlendirilme kaygısı ile kronik erteleme davranışının arttığı ve istihdam statülerine ve çalıştıkları coğrafik bölgeye bağlı olarak erteleme davranışının da değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir.



Çalışanların erteleme davranışına yönelik özellikleri incelendiğinde; beyaz yakalılar ve üst düzey işçilerin, mavi yakalılara ve vasıfsız işçilere göre daha çok erteleme davranışına eğilim gösterdiği (Hammer ve Ferrari, 2003: 333), erteleme davranışında bulunanların psikolojik açıdan diğer çalışanlara göre uzun dönemde daha telaşlı, keyifsiz, kaygılı ve mutsuz oldukları (Herweg ve Muller, 2011; Lay,1994; Tice ve Baumeister,1997; Akt.Gupta vd.; 2012: 197), karar vermeyi erteleyenlerin düşük düzeyde özsaygıya ve sıklıganlığa yatkın oldukları (Ferrari, 2000: 185) ve erteleme davranışında bulunanların genellikle dürtülerini kontrol etmekten yoksun oldukları (Van Eerde, 2003: 422) belirtilen araştırmalar da bulunmaktadır.

Nguyen vd. (2013: 388-399) tarafından çalışma yaşamında erteleme davranışına yönelik yürütülen çalışmada ise, erteleme davranışı ile işyeri değerleri arasında negatif bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Nyugen vd. (2013) mesleki düzeyde erteleme davranışını araştırmış ve araştırmalarında işverenlerin yüksek motivasyon gerektiren işlerde erteleme davranışında bulunanları çalıştırmayı tercih etmediklerini destekleyen tutarlı sonuçlar elde etmişlerdir. Bu çalışmada ayrıca, iş hayatında erteleme davranışı gösterenlerin; sosyal etki yaratan, titizlik ve dakiklik gerektiren, başarılı planlamalar yapılmasına ihtiyaç duyulan ve kendini kontrol etmeyi gerektiren işlerde çalışmayı tercih etmediği, genellikle intibak kurmayı gerektirmeyen ve kendi disiplinlerine uygun olan işlerde çalışmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir. Bu sebeple, iş hayatındaki erteleme davranışında bulunanlar, özünde ödüllendirici özellikleri olan işlerde çalışmaktan ziyade, daha az motive eden ve erteleme davranışını besleyen işlerde çalışma eğilimi göstermektedir. Nyugen vd. (2013) tarafından 22.053 kişiye uygulanan geniş çaplı araştırmada, yüksek düzeyde erteleme davranışı göstermenin düşük maaşlar ve işsiz kalma veya tam süreli çalışma yerine kısa süreli istihdam süreleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan araştırma sonucunda işyerindeki kadınların daha az erteleme davranışı gösterdikleri ve bu durumun erkeklere nazaran kadınlara işyerinde üstünlük sağladığı savunulmuştur.

Skowronski ve Mirowska (2013) ise erteleme davranışının işyerindeki grup davranışları üzerindeki etkileri konusunda, geciktirici davranışların grubun sadece uyumunu ve moralini olumsuz etkilemekle kalmayıp ayrıca erteleme davranışı ile tüm grubun olumsuz etkilendiğini de belirtmişlerdir. Sonuç olarak, ertelemecilerin iş

arkadaşları, ertelenmiş işin/görevin sonuçlarına katlanmak zorunda kalmakta ve kayıp verimliliğini telafi etmek için daha çok çalışmaktadır. Skowronski ve Mirowska çalışanlarla yaptığı araştırmada, çalışanlardan çeşitli farazi işyeri erteleme senaryolarını değerlendirmelerini istemiştir. Elde edilen sonuçlarda, kurgusal olarak işi erteleyen kişinin iş arkadaşlarına yönelik olumsuz yanıtlar ürettiği görülmüştür. Bunun yanı sıra asıl ilgi çekici bulgu ise, kendini ertelemeci olarak tanımlayan çalışanların, kurgusal olarak erteleme davranışında bulunan kişilere ilişkin yorumlarında yine en acımasız fikirleri verenlerin olmasıdır. Bu ertelemeciler tarafından günlük erteleme davranışları gereksiz, problem yaratan ve değişiklik yapılması gereken davranış biçimi olarak tarif edilmiştir (Akt. Abbasi ve Alghamdi, 2015: 60).

Çalışanlarda ertelemenin etkileri araştırılırken, erteleme davranışlarının örgüte olumsuz etkilerinden birisinin çalışanlara yüklenen stres olduğu (Burka ve Yuen, 2008:8 ; Beheshtifar vd., 2011:60; Sirois, 2013:128) belirtilmektedir. İş kaynaklı stres, gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerdeki çalışanlar için en önemli sağlık sorunlarından birisi olup (Mansoor vd., 2011: 50) erteleme davranışını yapanlarda bu sağlık sorunu kaygı, başarısızlık korkusu, karar vermede zorluk yaşama, görevin caydırıcılığı ve risk alma gibi sebeplerle ortaya çıkmakta ve yöneticilerin bu faktörleri göz önünde bulundurarak çalışanlardaki erteleme davranışlarını azaltmaları beklenmektedir (Beheshtifar vd., 2011: 62-63).

İş erteleme davranışının işyerinde strese sebep olduğunu belirten çalışmaların aksine, çalışanların kolay ve rutin işleri yaparken kendilerini zaman kısıtlı bir senaryo içine sokarak kendilerine meydan okuyucu bir durum yaratabileceklerini, böylelikle iş kaynaklı streslerini rahatlatabileceklerini (Howe vd., 2014: 87) belirten çalışmalar da bulunmaktadır.

Literatürde, çalışanların erteleme davranışı eğilimlerine yönelik sınırlı ve oldukça az sayıda çalışma olmasının önemli bir sebebi de bu davranışı ölçümleyip değerlendirebilecek nitelikte, erteleme davranışına yönelik ortak kabul görmüş özel bir ölçeğin geliştirilememiş olmasıdır. Daha önceki bölümlerde görüldüğü üzere bireylerin genel erteleme davranışı eğilimini ölçmeye yönelik geliştirilen bazı ölçekler (Lay, 1989; McCown ve Johnson, 1989) ile özellikle akademik hayatta gerçekleştirilen erteleme davranışı eğilimini (Tuckman, 1991) ve durumsal ertelemeye yönelik karar vermeyi

erteleme davranışını ölçen özel ölçekler (Mann, 1982) geliştirilmiş olup bu kapsamda araştırmalar halen devam etmektedir.

Çalışma yaşamındaki erteleme davranışı eğilimini ölçmek için Metin vd. (2016) tarafından oldukça yakın bir zamanda “İşte Erteleme Ölçeği” geliştirilmiş olup, bu ölçeğe ilişkin Türkiye ve Hollanda’da ilk saha çalışması yapılmıştır. Bu ölçeğin uygulanması sonucunda, bir iş ortamında düşük iş gerekliliklerinin ve iş kaynaklarının olmasının çalışanda can sıkıntısının oluşmasına sebep olduğu ve erteleme ve zarar veren iş davranışlarının da çalışandaki can sıkıntısıyla ilişkili olduğu (Metin vd., 2016: 254-263) tespit edilmiştir.

Metin vd. (2016) tarafından yapılan çalışmaları destekleyici ve can sıkıntısı ile erteleme davranışı arasındaki pozitif ilişkiyi, uzun kahve araları verme gibi memnuniyet arayıcı aktiviteler ile açıklayan (Reinecke vd., 2014) çalışmalar da bulunmaktadır. Önceden yapılan araştırmalarda, iş performansı ile erteleme davranışı arasında net bir kanıt bulunmasa da (Meerkerk vd., 2014), erteleme davranışı ile zarar verici iş davranışları arasındaki güçlü bir ilişkinin olması dikkate değer bulunmaktadır (Akt. Metin vd.,2016: 262).

Bir görev, çalışan tarafından sıkıcı veya ilginç olmayan olarak algılandığında, bireyde dikkat seviyesi bozularak ya hatalara ya da iş ile ilişkili olmayan düşüncelerin oluşmasına sebep olmaktadır. İşyerinde deneyimlenen sıkıntı ile bireyler; eposta yazma, başka şeyler okuma, oyun oynama, interneti kullanma veya sigara içme gibi iş ile ilişkili olmayan faaliyetlerle ilgilenebilmektedir (Howe vd., 2014: 87-88). Önceki bölümlerde verilen genel tanımlamalarda da açıklandığı üzere erteleme davranışı eğilimi de, bireyin belirlenen hedefleri gerçekleştirmek veya görevleri bitirmek yerine mantıklı olmayan faaliyetlerle meşgul olarak, bu konuda sıkıntı ve stres yaşayana kadar bitirmesi gereken işleri yapmayı sonraya bırakması-ötelemesi olarak tanımlanmıştır.

İş hayatında da bu eğilimi destekleyen yukarıda belirtilen iş dışı faaliyetlerin, çalışanın iş performansını, verimliliğini ve hatta birlikte çalıştığı grubun ve bölümün de performansını ve motivasyonunu etkileyeceği açıktır. Bu tür davranışları gösteren işi erteleyen çalışanların diğer çalışma arkadaşları tarafından örnek alınarak çalışma

ortamına zarar verecek erteleme davranışının yayılım göstermesine ve işgücü kayıplarının artmasına sebep olması da olası görünmektedir.

Sonuç olarak, yukarıda çeşitli boyutlar açısından ve yapılan öne çıkan araştırmalarla açıklanan çalışanlardaki erteleme davranışı ile ilgili daha detaylı tanımlama ve ölçümlene yapmak için geçerli ölçeklerle desteklenen daha çok araştırmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle çalışanlardaki erteleme davranışının, örgütsel davranış türlerinden birisi olarak kabul edilmesi diğer örgütsel kavramlarla ilişkisinin incelenmesinde, literatürde çeşitli boyutlarda erteleme ölçeklerinin geliştirilmesinde ve bu davranışın sebebi ve sonuçları hakkında daha çok çalışmanın yapılmasında önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

## BÖLÜM III

### ÖRGÜTSEL SINİZM VE ÇALIŞANLARIN ERTELEME DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde öncelikle bu çalışma kapsamında ele alınan örgütsel sinizm ve erteleme davranışı ile ilgili yapılan yerli ve yabancı araştırmalara yönelik genel bilgilendirme yapılmaktadır. Sonrasında bu çalışma özelinde gerçekleştirilen araştırmanın modeli, ana kütlesi ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama yöntemi ve araçları ile araştırmanın hipotezlerine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

#### 3.1. Örgütsel Sinizm Üzerine Yapılan Çalışmalar

Örgütsel sinizm, özellikle son 30 yıldır işletme yönetimi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, iş etiği ve benzeri başka alanlarda tartışılmaya başlayan bir kavram olmuştur. Bu süreçte yerli ve yabancı literatürde yapılan araştırmalar ve farklı çalışmalar yolu ile bu eğilimin kavramsal ve uygulamaya yönelik çerçevesi oturtulmaya çalışılmış ve ayrıca diğer birçok örgütsel kavram ile arasındaki ilişkiler incelenmiş, çeşitli ölçekler geliştirilmiş ve örgütsel sinizmi önleme yolları ile ilgili çalışmalar yürütülmüştür. Aşağıdaki tabloda, örgütsel sinizme ve örgütsel sinizm ile ilişkisinin araştırıldığı diğer konulara ilişkin yapılan genel literatür taraması sonucu hazırlanan birçok makale, tez vb. çalışmalara ilişkin yazar, yapıldığı yıl ve çalışmanın içeriği ile ilgili genel bilgiler verilmektedir.

Tablo 3. 1. Örgütsel Sinizme ile İlgili Çalışmalara Yönelik Literatür Taraması

<u>Yazar/ Yıl</u>	<u>Araştırmanın Özeti</u>
Niederhoffer; 1967	Örgütsel sinizmi en erken keşfeden araştırmacılarından biri olup, mesleki sinizmi ölçmek üzere 20 sorudan oluşan bir anket geliştirmiş ve New York'taki 220 polis memurunun sinizm düzeyini ölçmek için bu anketi kullanmıştır. Bu çalışmada, sinizm düzeyinin mesleğin ilerleyen yıllarında düşeceği, rütbesi daha düşük olanların deneyimli olanlara göre daha az sinizm düzeyine sahip olduğu, ofiste olanların devriye gezenlerden daha düşük sinizme sahip olduğu, yüksek okul mezunu olanların daha sinik olduğu, tercih ettikleri görevleri yapan devriye polislerinin sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu, takdir ödülü alan memurların daha az sinik olduğu, Yahudi polis

	memurlarının daha sinik olduğu, emekliliği yaklaşan memurların sinizm düzeyinin daha düşük olduğu gibi bir dizi sonuca ulaşmıştır.
O'Connell, Holzman ve Armandi; 1986	Polis mesleğine yönelik O'Connell, Holzman ve Armandi (1986) tarafından Niederhoffer'in (1967) uyguladığı çalışmaya benzer olarak daha sonraki dönemde yapılan çalışmada, polislerin sinizmi için iki hedef gösterilmiştir. Bunlardan ilki çalıştıkları örgüt ikincisi de insanlar ve yasalardır. Polis memurlarına uyguladıkları benzeri bir çalışmada meslek sinizminin daha az karışık işlere sahip olanlarda, döner vardiyalarda çalışanlarda, tercih edilmeyen detaylı işlerde ve merkezde çalışanlarda daha yüksek olduğunu belirtmiştir.
Mirvis ve Kanter; 1989 (a)	Yayınladıkları kitaplarında Amerikan işgücünün % 43'ünde sinizmin olduğunu ortaya koyan araştırmacılar sinizmin örgütlerde yayılmasının nedenlerini incelemişlerdir. Yüksek eğitimlilerin, bekârların, örgütlerde hiyerarşik olarak daha alt düzeyde olan çalışanın daha yüksek örgütsel sinizm deneyimi yaşadığını belirtmişlerdir.
Mirvis ve Kanter; 1989 (b)	Bu çalışmalarında işyerinde oluşan sinizm ve bu sinizm ile savaşmanın yollarına yönelik kavramsal bir çalışma yapmışlardır.
Andersson ve Bateman; 1997	İşyerindeki sinizmin sebepleri ve sonuçlarını içeren senaryo bazlı deneysel bir çalışma yürütmüşlerdir. Elde edilen sonuçlara göre, yüksek yönetici maaşları, düşük örgüt performansı, ani işten çıkarmaların beyaz yakalılarda sinizmi ortaya çıkardığı, ayrıca sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı ve etik olmayan davranışlarla da ilişkileri bulunmuştur.
Reichers, Wanous ve Austin; 1997	Araştırmada, örgütsel değişime yönelik sinizmin ölçülmesi, örgütsel değişime yönelik sinizmin nedenleri (öncülleri) ve aralarındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada, çalışanlarda liderlerin kendilerini anlamadığını düşündüğünde örgütsel sinizmin ortaya çıktığını ve sinizmi azaltmak için liderlerin iki taraflı etkili bir iletişim yürütmeleri gerektiğini savunmuştur.
Dean, Brandes ve Dharwadkar; 1998	Literatürde oldukça yaygın olarak referans gösterilen önemli kaynaklardan olup, araştırma 129 yöneticiye ve çalışana uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizmin ilişkili olabileceği diğer örgütsel kavramlar ve ilişkileri incelenmiş, örgütsel sinizm kavramına yönelik kapsamlı tanımlamaların yer aldığı kavramsal toplu bir analiz yapılmıştır. Örgütsel sinizmin inanç, duygular ve davranışlardan oluşan bir tutum olduğu açıklanmıştır.

Abraham; 2000	Bu çalışmada, çalışanın işyerinde geliştirebileceği sinizmin 5 farklı çeşidi ile ilgili araştırma ve bu sinizmin çeşitlerinin sonuçları üzerine analizler yapılmış, beş farklı sinizm çeşidi ile duygusal çıktılarının ilişkileri araştırılmıştır. Amerika’da bulunan iletişim, eğlence, gıda ve perakende giyim sektöründe çalışan 69 kişi ile araştırma yürütülmüştür. Yaptığı araştırma sonucunda; genel (kişilik) sinizmin örgütsel sinizmin güçlü bir öncülü olduğunu, toplumsal sinizmin iş tatminini ve bağlılığı artırdığını saptamıştır. Ayrıca örgütsel değişim sinizminin, işe yabancılaşma ve iş memnuniyetsizliği ile ilişkili olduğunu, çalışan sinizminin örgütsel bağlılığı etkilediğini tespit etmiştir.
Wanous, Reichers ve Austen; 2000	Wanous vd. bu çalışmayı örgütsel değişim ile birlikte örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ve boyutlarını tespit etmek için yürütmüştür. 3 yıl süren bu çalışmada iki araştırma 21 ay farkla imalat sanayindeki büyük bir işletmede çalışan 84 kişiye uygulanmıştır. Araştırmalar sonucunda, örgütsel sinizmin yaşandığı bu örgütlerde, değişimi gerçekleştirmeye çalışan aktörlerin yetersiz veya tembel olduğunu ve çalışanların gelecekte karşılaşmaları olası örgütsel değişim çabalarının başarısı hakkında da kötümser olduğu belirtilmiştir Örgütsel değişimde sinizmin yaşanması olasılığının özellikle üst yönetime bağlı olduğu da ayrıca tespit edilmiştir.
Eaton; 2000	Dean ve diğerlerinin (1998) belirlediği örgütsel sinizm kavramı doğrultusunda örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye çalışmıştır. 129 mezun öğrenci grubuna uygulanmıştır. Örgütsel sinizm kavramı doğrultusunda örgütsel sinizm kavramını işlevsel hale getirmeyi amaçlayarak faktör analizi sonucunda; zihinsel, duygusal ve davranışsal boyutları kapsayan atmış sekiz madden oluşan örgütsel sinizm ölçeği geliştirmiştir. Geliştirdiği örgütsel sinizm ölçeği ile iş doyumu, örgütsel bağlılık ve çalışanların güdülenme durumu ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.
Albrecht; 2002	Bu çalışmada, değişime yönelik sinizm olgusunun incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu çalışma, 2 kamu kuruluşundan 425 çalışana uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarında, örgütsel değişimin dürüstlük ve güvenin çalışanların değişime yönelik algılarında önemli birer değişken olduğu ortaya çıkmıştır. Bu değişkenlere yönelik algının düşüklüğünün örgütsel sinizm ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
Johnson ve O’Leary-Kelly; 2003	Banka sektöründe çalışan 103 çalışan ile yaptıkları çalışmada; psikolojik sözleşme ihlali, zihinsel ve duygusal örgütsel sinizm, iş ile ilgili tutumlar iş doyumu ve örgütsel bağlılık, duygusal tükenme, hizmet süresi ve diğer çalışanlara yardımcı olma davranışları

	<p>arasında bir karşılaştırma yapılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda sosyal değişim ihlallerinin, örgütsel sinizme ve psikolojik sözleşme ihlallerine etki yarattığı, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizmin zihinsel boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde, duygusal tükenme davranışı ile örgütsel sinizmin zihinsel ve duygusal boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde, işten ayrılma ile örgütsel sinizmin zihinsel boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde, biçimsel rol davranışı ile örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir,</p>
Delken; 2004	<p>Delken, bir çağrı merkezinde yaptığı araştırmasında örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizmin arasındaki ilişkide demografik özelliklerin bir etkisi olmadığı görülmüştür. Sadece medeni durum ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkiye rastlanmış ve bekâr iş görenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin evlilere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca araştırmada geliri yüksek çalışanların harcama miktarının da yüksek olduğu ve gelirlerini daha çok yitirdikleri için sinizm düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir.</p>
Hickman, N.Piquero ve A. Piquero; 2004	<p>Niederhoffer'ın (1967) yaptığı çalışmanın benzeri, Philadelphia'daki 499 polise yönelik olarak uygulanmıştır. Sonuçların Niederhoffer'in sinizm ölçeği analiz sonuçları ile uyumlu çıkıp çıkmayacağı analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, mesleki deneyim süresi ile örgütsel sinizmin artma derecesinin ilk araştırmaya göre daha yüksek olduğu ve tek taraflı çalışan polislerin sinizm ile arasında ilişki tespit edilmiştir.</p>
Pitre; 2004	<p>Bu çalışmada, Amerikan Denizcilik Akademisi birinci sınıfında okuyan 30 öğrencinin örgütsel sinizm yaşama nedenleri araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda; öğrencilerin beklentilerinin karşılanmamasının, örgütsel sinizm yaşamalarında önemli bir rol oynadığı bulgusuna ulaşılmış, ayrıca; karar almadaki baskı, akran ilişkilerindeki düş kırıklığı ve örgütsel tutarsızlıklar da örgütsel sinizmin gelişmesinde güçlü öncü sebepler olarak tespit edilmiştir.</p>
Davis ve Gardner; 2004	<p>Araştırmalarında örgütsel sinizm ve liderlik açısından lider-üye etkileşimi ile ilgili detaylı teorik analiz yapılmıştır. Araştırmalarında, lider-üye etkileşiminin örgütsel çevreyi ve örgüte karşı tutumları etkilediğini savunmuşlardır.</p>



Bommer, Rich ve Rubin; 2005	372 çalışan üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmada, dönüşümcü liderlik davranışlarının çalışan sinizmi ve örgütsel değişim üzerindeki etkisini incelenmiştir. Araştırma sonucunda, dönüşümcü liderlerin çalışanları duygusal ve zihinsel boyutta etkileyebildikleri için çalışan sinizm seviyesini düşürebildiklerini savunmuşlardır. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve hizmet süresi gibi demografik özellikler ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.
James; 2005	Araştırma, Amerika'nın güney doğusundaki on yedi okulda görev yapmakta olan 360 okul çalışanından oluşan (müdür, öğretmen, öğretmen yardımcısı ve okulda çalışan diğer çalışanlar) bir çalışma grubu üzerinde yapılmıştır. Örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörler, örgütsel sinizmin ara değişkenleri ve sonuçları belirlenmek üzere yürütülen çalışmada örgütsel sinizmin ara değişkenlerini; kontrol odağı ve örgütsel ruh olarak, örgütsel sinizmin sonuçlarını da; iş gerilimi, örgütsel vatandaşlık, zarar verici iş davranışları, çalışan uyumsuzluğu ve performans şeklinde olabileceğini belirtmiştir.
Cartwright ve Holmes; 2006	Araştırmada, işin anlamı ve duygusal yönleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki teorik olarak incelenmiştir. Çalışmada, çalışanların işlerine anlam yükleyemedikleri ve işlerine bağlılık duymadıkları için sinizm seviyelerinin de bu durumdan etkilendiği paylaşılmış, çalışanların iş ve ihtiyaçları arasındaki dengenin sağlanması gerektiği belirtilmiştir.
Bryne ve Hochwater; 2007	Araştırma, sinizm ile performansla algılanan örgütsel destek arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların, algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin genellikle düşük, sinik çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin yüksek ve düşük olduğu zamanlarda performanslarının da düşük olduğu tespit edilmiştir.
Naus, Iterson ve Roe; 2007	Yapılan çalışmada, kişi-çevre uyumu ve benlik kuramlarını birleştiren bir model geliştirilmiştir. Modelde, kişisel ve algılanan örgütsel değerler arasındaki uyumsuzluk ile iş otonomisi, sinizmin açıklayıcıları olarak yer almıştır. Araştırmanın sonucunda, örgütsel sinizminin öngörülmesinde, değer uyumsuzluğunun örgütsel sinizmi arttırdığı, iş otonomisini ise azalttığı ve örgüte dayalı öz saygının her iki ilişkiye kısmen aracılık ettiği tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgularına dayalı olarak örgütsel sinizm, iş çevresindeki sorunlu olaylar ve koşullara karşı kişinin kendini koruma amacını gerçekleştirmesi şeklinde ifade edilmiştir.

Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu; 2007	Sinizme yönelik yapılan ve kavramsal çerçevenin ilk olarak oluşturulduğu yerli çalışmadır. Erdost vd. (2007), yaptıkları araştırmada genel sinizm ve örgütsel sinizm ölçeklerini Türkiye’de bir firmada test etmiş ve geçerliklerini göstermiştir. Ayrıca bu kavramlara ilişkin teorik çerçeve ile ilgili bilgi vermiştir. Ayrıca, genel ve örgütsel sinizm ile çalışanların çalıştıkları bölüm ve buldukları pozisyon değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir.
Qian ve Daniels; 2008	Bu çalışmada, iletişim perspektifinden örgütsel değişime yönelik sinizm açıklamak için bir model oluşturulmuş ve bu model test edilmiştir. Model ile iletişimsel kapsam (algılanan bilgi kalitesi), ilişkisel kapsam (meslektaş sinizmi ve yönetime güven), değişim odaklı sinizm ve değişime karşı direnme niyeti arasında ilişkiler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmaya göre; algılanan bilgi kalitesi değişim sinizmi üzerinde en fazla nedensel etkiye sahipken, bunu sırayla meslektaş sinizmi ve yönetime güven takip etmektedir. Ayrıca değişime yönelik sinizm, değişime direnç niyetini çok büyük oranda açıklamaktadır.
Efilti, Gönen ve Öztürk; 2008	Araştırmalarında genel sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarının kuramsal çerçevesini oluşturarak bir üniversitede rektörlük, fakülte ve yüksekokul birimlerinde çalışan 48 yönetici sekreterinin örgütsel sinizm yaşama durumlarını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda, yönetici sekreterlerin “örgütsel sinizm” ile “genel sinizm” eğilimleri arasında pozitif bir ilişki bulunmamıştır. Yönetici sekreterlerinin demografik ve mesleki özellikleri ile örgütsel sinizmin üç boyutu (zihinsel, duygusal ve davranışsal boyutlar) arasında orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.
Tokgöz ve Yılmaz; 2008	Araştırmacılar, Eskişehir il merkezinden 8, Alanya’dan 9 olmak üzere toplam 17 oteldeki 346 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, otel çalışanlarının genel sinizmini belirlemek amacıyla Wrightsman (1992) tarafından geliştirilen 10 maddelik ölçeği, örgütsel sinizmi ölçmek için ise Brandes (1997)’in geliştirdiği örgütsel sinizm ölçeğini kullanmışlardır. Otel çalışanlarının, hem genel hem de örgütsel sinizm düzeyleri ile cinsiyet ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bununla birlikte, çalışanların eğitim düzeyi ile genel sinizm düzeyleri arasında bir farklılık bulunmazken; çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir.

Güzeller ve Kalağan; 2008	Vance, Brooks ve Tesluk tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması ve ölçeğin psikometrik niteliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta 325 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları ve eğitim durumları arasındaki anlamlı bir ilişki bulunmuş, örgütsel sinizm ile öğretmenlerin cinsiyetleri ve yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.
Kalağan; 2009	Yapılan yüksek lisans tezindeki araştırmaya göre 2007-2008 akademik yılında Akdeniz Üniversitesi'nde görev yapan 214 araştırma görevlisi üzerinde gerçekleştirmiş olup, araştırmada Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Yapısal eşitlik analizinde, algılanan örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki güçlü ve anlamlı bulunmuş; algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm için önemli bir etken olduğu sonucuna varılmıştır.
Dhar; 2009	Bu çalışma, doğu Hindistandaki IT şirketlerinde çalışan 72 katılımcı ile yapılan derin mülakatlarda örgüte karşı çalışanın sinizminin sebepleri ve sonuçlarına yönelik olarak yapılmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda, işyerine yönelik algıların örgütsel sinizme sebep olduğu, bu algıların da zayıf liderlik, örgüt politikaları, örgüt faydalarına erişim ve karşılanmayan beklentilerinden etkilendiği belirlenmiştir.
Tükeltürk, Perçin ve Güzel; 2009	İstanbul'da yer alan 11 otelde çeşitli birimlerde görev yapan 148 çalışanla gerçekleştirdikleri araştırmalarında, örgütsel sinizmi Dean vd. (1998) tarafından geliştirilen ölçek vasıtasıyla ölçmüşlerdir. Örgütsel sinizm cinsiyet, medeni durum, yaş, sektördeki ve işletmedeki çalışma süreleri gibi değişkenler açısından anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Buna karşın örgütsel sinizm ile çalışanların eğitim düzeyleri arasında bir ilişki bulunmuş, örgütsel sinizm tutum düzeyinin en fazla lise ve dengi okul mezunlarında bulunduğu görülmüştür. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlal algısı ile örgütsel sinizm arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.
Bouckenooghe; 2010	Bu çalışma ile örgütsel değişime yönelik olarak bireylerin olumlu ve olumsuz tutumlarını inceleyen 58 makale sınıflandırılmıştır. Bu makalelerin 12 tanesinin sinizm ile bağlantılı olduğu saptanmıştır. Araştırmacı ayrıca, sinizmin iş doyumu, bağlılık ve vatandaşlık davranışları açısından da olumsuz bir tutum olduğunu

	ifade etmiştir.
Dikmetaş ve Koroğlu; 2010	Çalışmalarını Taşova Devlet Hastanesinde çalışan 78 kişi üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada, örgütsel sinizm Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçek yardımıyla ölçülmüş, hastane personelinin örgütsel sinizm tutumlarında, en yüksek zihinsel, en düşük ise duygusal boyut tespit edilmiştir. Hastane personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, meslek sınıfı vb. değişkenlere göre farklılık göstermediği bulunmuştur.
Sur; 2010	Bu çalışmada, büro çalışanlarının "genel sinizm" ve "örgütsel sinizm" düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Eskişehir'de 2009 yılında kamu ve özel kuruluşlarda görev yapan 400 büro çalışanı ile yürütülen araştırmanın sonucunda, büro çalışanlarının kişisel sinizm düzeylerinin yüksek; ayrıca örgüte bakış açılarının ise orta düzeyde sinik eğilimli olduğu belirlenmiştir. Araştırmada büro çalışanlarının kişisel sinizmi ile örgütsel sinizmi (zihinsel, duygusal ve davranışsal) arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Güzeller ve Kalağan; 2010	2007- 2008 eğitim-öğretim yılında Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 325 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, özel olarak geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, öğretmenliği seçme nedenleri arasındaki anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Gül ve Ağıröz; 2011	Çalışmalarını Karaman Devlet Hastanesinde çalışmakta olan 103 hemşire üzerinde gerçekleştirmiş olup araştırma sonuçlarına göre, mobbing ile duygusal örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ancak mobbing ile zihinsel ve davranışsal örgütsel sinizm arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır.
Tokgöz; 2011	Çalışma ile örgütsel sinizmin öncülü olarak örgütsel adalet ve örgütsel desteğin modellenmesi incelenmiştir. Araştırma, hizmet sektöründe faaliyet gösteren, merkezi Eskişehir'de olan ve beş ayrı şehirde merkeze bağlı işletmeleri bulunan bir kurumun çalışanları ile yürütülmüştür. Çalışmanın sonunda örgütsel sinizmi açıklamak için, algılanan örgütsel adalet ve algılanan örgütsel desteğin güçlü birer etmen oldukları belirlenmiştir.

Efeoğlu ve İplik; 2011	Adana'daki 66 adet ilaç firmasında çalışan 512 bölge müdürü, uzman tıbbi mümessil ve tıbbi mümessil üzer çalıştıkları örgüte yönelik örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda; tıbbi mümessil olarak görev yapan çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ve örgütsel adalet algısının boyutlarından işlemsel ve bilgisel adalet boyutlarının örgütsel sinizm tutumunu en iyi açıklayan iki boyut olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Çağ; 2011	Yüksek lisans tezi kapsamında yürütülen çalışmada, Mersin'de imalat sektöründe 282 kişinin görüşü alınmıştır. Çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu ve örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur.
Altınöz, Çöp ve Sığındı; 2011	Bu çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki istatistiksel olarak incelenmiştir. Ankara'daki dört ve beş yıldızlı otelde çalışan 170 kişi üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları (zihinsel, duygusal ve davranışsal) arasındaki tüm ilişkilerin anlamlı ve negatif yönlü ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada, işletmelerine bağlı olan çalışanların daha az sinizm tutumu içerisinde oldukları; sinik tutum gösterenlerin de daha az örgütsel bağlılık hissettikleri tespit edilmiştir.
Özler ve Atalay; 2011	Örgütsel sinizm ile tükenme arasında bir ilişki olup olmadığının tespiti için yapılan araştırma, Ankara'daki büyük bir hastanede çalışan 175 çalışana uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında; zihinsel ve davranışsal boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuş; buna karşın zihinsel sinizm ile tükenmişlik arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.
Apaydın; 2012	Örgütsel sinizm ile işyerinde fiziksel saldırı davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmada kendisi tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği yardımıyla Türkiye'deki kamu üniversitelerinde çalışan 320 akademisyenden veri elde edilmiştir. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ile işyerindeki fiziksel saldırı davranışları arasında olumsuz fakat güçlü bir ilişki bulunmuştur.
Görmen; 2012	2012 yılında hazırlanan doktora tezi çalışmada örgüt kültürü ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada Araştırma verileri, değişik

	sektörlerde çalışan 372 çalışandan Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş olan ölçek yardımıyla elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, çalışanların örgüt kültürü algılamaları ile örgütsel sinizm algılamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Karacaoğlu ve İnce; 2012	Bu çalışmanın amacı, Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğini incelemektir. Araştırma, Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde çalışan 300 kişi ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; bu ölçeğin toplanan verilere göre geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu saptanmış, imalat sanayi işletmelerindeki çalışanların kuruma karşı olumsuz duygularının azaltılabilmesi için çalışanların öz yeterlikleri ile iyimserliklerinin artırılması gerektiği belirtilmiştir.
Sağır ve Oğuz; 2012	Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin sinik tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu kapsamda Karabük'teki ilköğretim okullarında görev yapan 496 öğretmenden veri elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ve liderlik davranışı arasında orta düzeyde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir; demografik özellikler bakımından da bağımsız değişkenler (cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, yaş ve eğitim durumu) ile örgütsel sinizm ve liderlik davranışı arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.
Helvacı ve Çetin; 2012	Uşak ili Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ilkököl ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Sonuç olarak öğretmenlerin sinizm algılarının düşük düzeyde olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerinin sinizme ilişkin görüşlerinin cinsiyet, branş, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre değişmediği ama buldukları okuldaki çalışma süresi bakımından değiştiği bulgusuna ulaşılmıştır.
Gümüştetik, Çağ Aydın ve Öcal; 2012	Araştırmada, yöneticilerin otantik liderlik düzeylerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, otantik liderliğin şeffaflık, kişisel farkındalık ve içselleştirilmiş ahlâk anlayışı boyutları ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, otantik liderliğin diğer boyutu olan karar almada bilginin dengeli değerlendirilmesi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.
Arslan; 2012	Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin genel sinizm ve örgütsel sinizm eğilimlerini tespit etmek

	amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında akademisyenlerin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Yine araştırma sonucunda genel sinizm eğilimi ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.
İçerli ve Yıldırım; 2012	Yapılan çalışmada, sağlık sektöründe örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Araştırma, Aksaray ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu hastanelerinde çalışan 219 sağlık personeline uygulanmıştır. Brandes (1997) tarafından geliştirilen, ölçek kullanılarak veri elde edilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Chiaburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli; 2013	Bu çalışmada, iş ortamı ve kişilik özelliklerinin örgütsel sinizmi nasıl etkilediğine yönelik bir meta-analiz çalışması yapılmıştır. Araştırmacılar; yapılan çalışmada 187 basılmış makale, kitap ve basılmamış raporu taramış ve bu ilişkileri incelemek için 32 ana makaleden 34 örneklem grubu içeren 9186 kişiyi temel almışlardır. Sonuç olarak, örgütsel sinizm ve demografik değişkenler arasında zayıf ve anlamsız bir ilişki tespit edilmiştir. Buna karşılık, örgütsel sinizm, algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş performansı ile negatif, psikolojik sözleşme ihlalleri ve algılanan örgütsel politikalar ile pozitif, psikolojik gerginlik ile orta derece ilişki tespit edilmiştir.
Balay, Kaya ve Cülha; 2013	Örgütsel kültür ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada 330 kişiden oluşan Şanlıurfa il merkezinde görev yapan öğretmenlere anket uygulanmıştır. Yapılan çalışma ile öğretmenlerde örgüt kültür algısının ve örgütsel sinizm algısının orta düzeyde olduğu ve öğretmenlerde örgüt kültürü ile örgütsel sinizm arasında olumlu yönde düşük seviyede ilişki olduğu belirlenmiştir.
Yıldız; 2013	Araştırma, Bolu ilinde ilkököl öğretmenlerine yönelik olarak yürütülmüştür. Araştırmanın uygulandığı ilkokullarda görevli 219 sınıf öğretmeni üzerinde uygulanmış ve elde edilen sonuçlara göre, sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı arttıkça örgütsel sinizm algılarının azaldığı, ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasında da yüksek seviyede bir ilişki tespit edilmiştir.
Yıldız, Akgün ve Yıldız; 2013	Bu çalışmada, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır.

	Bolu'da merkez ilçe sınırlarında bulunan ortaokullarda görev yapan 202 öğretmen üzerinde çalışma yapılmıştır. Aralarında anlamlı ve yüksek bir ilişki tespit edilmiş, yani öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeyleri arttıkça işe yabancılaşma algılarının arttığı tespit edilmiştir.
Akman; 2013	Yüksek lisans tezi kapsamındaki araştırmada, hastalarla ilgilenen tüm personelin genel ve örgütsel sinizm düzeyleri, her iki sinizm türünün birbirleri arasındaki ilişki ve demografik özelliklerin örgütsel ve genel sinizm ile ilişkisinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm boyutlarından en düşüğü duygusal sinizm alt boyutu olduğu, zihinsel, duygusal ve zihinsel sinizm düzeylerinin kişilerin mesleki deneyim süresine, eğitim durumuna, işinden memnun olma durumuna ve çalıştığı bölüm gibi bazı özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.
Türköz, Polat ve Coşar; 2013	Yapılan araştırmanın amacı çalışanlarda örgütsel güven ile örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin belirlenmesidir. Araştırma, üretim yapan bir işletmedeki 371 çalışana uygulanmış, elde edilen sonuçlara göre örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı olumlu yönde, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir.
Gündüz; 2014	Doktora tezi kapsamında yapılan araştırmada, ruhsal liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki duygusal zekânın arızı etkisi kapsamında incelenmiş, inşaat, bilişim, gıda ve sigortacılık sektörlerinde hizmet veren 5 örgütte araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ruhsal liderliğin örgütsel sinizmi azaltıcı bir rol oynadığına, duygusal zekâ ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişkinin bulunduğuna ve duygusal zekâ açısından ruhsal liderlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracı bir değişken olduğuna ilişkin tespitler yapılmıştır.
Çetinkaya; 2014	Doktora tezi kapsamında yapılan araştırmada, hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Kapadokya bölgesinde faaliyet göstermekte olan dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlara uygulanan araştırma sonucunda, psikolojik sözleşme ihlali algı düzeylerinin de genel olarak orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algı düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.
Yıldız ve Şaylıkay; 2014	Araştırma, 151 banka çalışanına örgütsel sinizmin yabancılaşma üzerine etkilerini tespit etmek ve banka çalışanlarının demografik özellikleri göz önünde bulundurularak bir farklılık olup olmadığı incelemek



	üzere yapılmıştır. Araştırma sonucunda, sinizmin zihinsel ve duygusal boyutlarında yabancılaşma ve kendini izole etme ile ilişki bulunmuş, davranışsal boyutta ise kişisel uzaklaşma ile anlamlı ilişki tespit edilmiştir.
Tayfun ve Çatır; 2014	Araştırmanın amacı, hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemektir. 391 hemşireye anket uygulanmış, analiz sonucunda hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm davranışı gösterdiği, ayrıca hemşirelerin örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal boyutu ile meslekteki hizmet süresi arasında, zihinsel boyutla çalışma süresi arasında, duygusal boyut ve zihinsel boyut ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
Kasalak ve Aksu; 2014	Bu çalışmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelemesi amaçlanmıştır. Araştırma, Akdeniz Üniversitesinde 214 araştırma görevlisi ile yürütülmüştür. Çalışmada, araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizmi etkileyen önemli bir değişken olduğu belirlenmiştir. Algılanan etkileşim desteğinin ise, örgütsel sinizmi etkileyen en önemli algılanan örgütsel destek boyutu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Nartgün ve Kalay; 2014	Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine yönelik aralarında anlamlı ilişkinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, 2012–2013 eğitim öğretim yılında Bolu ili Mudurnu ilçesinde görev yapan ilkökul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde uygulanmıştır. Örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında ise örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki, örgütsel sinizm ve örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu, örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasında ise herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.
Volpe, Mohammed, Hopkins, Shapiro ve Dellasega; 2014	Araştırma, hastanedeki çalışan hemşire ve doktorların, sinizmi ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş ilgisi ile ilişkisini ve bunun işten ayrılmaya etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Toplamda 1047 hemşire ve doktor örnekleminde oluşan araştırma sonucunda, kişilik, global ve yerel sinizmin, etkili örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Hemşirelerin örgütsel bağımlılığı daha az ve dolayısıyla sinizm seviyeleri daha yüksek tespit edilmiştir.
Yalçınkaya; 2014	Yapılan çalışmada, örgütsel sinizm çalışmalarının ülkemizde izlediği seyri Türkiye örnekleme bağlamında belirlenebilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, örneklem olarak ülkemizin seçildiği hem ulusal hem de

	uluslararası makale, bildiri ve lisansüstü çalışmalara ulaşılması hedeflenmiştir. Literatür taraması sonucu, incelenen çalışmaların büyük bir bölümünde örgütsel sinizm ile demografik değişkenler ve genel sinizm, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel destek, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi birçok değişken arasındaki ilişkilerin irdelendiği görülmüştür.
Fettahlıoğlu; 2015	Bu çalışmada, örgütsel sinizme yönelik algıların, tükenmişlik algısına etki edip etmediğine ilişkin hipotezler test edilmiştir. Büyükşehir belediyesinde çalışan 412 personel üzerinde yapılan araştırmada örgütsel sinizmin tükenmişliğin alt boyutlarını pozitif etkilediği tespit edilmiştir.
Akpolat ve Oğuz; 2015	Bu araştırmanın amacı, devlet ilkököl ve ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşma düzeyine etkisini araştırmaktır. Çalışmanın sonucunda, ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyi ile arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin bulunduğu belirtilmiştir.
Öztürk ve Kahraman; 2015	Ankara’da kamu sektöründeki Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde görev yapan sağlık çalışanlarının kişisel ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi amacı taşıyan bu araştırma yapılmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanları üzerinde uygulanan araştırma sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının kişisel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada, merkez çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin de yükseğe yakın olduğu belirlenmiştir.
Yeşilçimen; 2015	Bu yüksek lisans tezi kapsamında hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, örgütsel sinizm düzeylerinin orta, bu hemşirelerin örgütsel sinizm ile örgütsel güven düzeyleri arasında ise negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.
Çalbay; 2016	Yüksek lisans tezi kapsamında yapılan çalışmada hemşirelere yönelik örgütsel sinizm düzeylerinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, orta düzeyde örgütsel sinizm seviyesi ve demografik değişkenler açısından bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.
Derin; 2016	Bu yüksek lisans tezindeki araştırma, demokratik liderlik stili ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. 2014–2015 öğretim yılında Balıkesir ili merkez ilçeleri şehir merkezinde 19 ortaokulda görev yapan 936 öğretmen ile yürütülen araştırmanın sonuçlarına göre, demokratik liderlik stiline öğretmenlerin algıladıkları sinizm düzeyini etkilediği tespit edilmiştir.

Çetinkaya ve Şener; 2016	Araştırmada, yöneticilerin mizahi olarak, çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile çalışanların sergilediği sinik tablo (zihinsel, duygusal, davranışsal) arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma bir devlet üniversitesinde 2016 yılında görev yapan 206 öğretim elemanı ile yapılmış olup araştırma sonucunda; yöneticilerin mizah tarzları ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda, örgütsel sinizmdeki %20’lik bir değişim yöneticilerin mizah tarzları ile açıklanmaktadır.
Torun; 2016	Doktora tezi kapsamında yürütülen çalışmada, örgütsel sinizmi ölçmeye yönelik yerel bir ölçek geliştirmek ve güçlendirme, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik güçlendirmenin örgütsel sinizmin boyutları üzerinde negatif anlamlı bir etkisi olduğu; ancak bu boyutlardan sadece memnuniyetsizlik ve alaycılık boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu, psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin memnuniyetsizlik, alaycılık ve tutarsızlık boyutlarının kısmi aracı etkisine sahipken bütünlükten yoksunluk boyutunun aracılık etkisi bulunmadığı belirlenmiştir.
Sezgin, Tolay ve Sürgevil; 2016	Araştırma örgütsel değişim sinizminin Türk çalışma yaşamına özgü taşıdığı nitelikleri tespit etmek amaçlı gerçekleştirilmiştir. Dört kamu, dört özel kuruluştaki ve farklı sektörlerde çalışan sekiz kişiyle odak grup görüşmesi ve yedi kişiyle derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiş; bu kişilerin iş hayatında yaşadıkları değişim süreçlerine ilişkin olarak, başta sinik tutumlar olmak üzere, karşılaştıkları tutum ve davranışlar belirlenmeye çalışılmıştır. Verilerin analizi sonucunda, örgütsel değişim sinizminin temel boyutları “deneyimsel”, “yönetimsel” ve “edinimsel” değişim sinizmi şeklinde belirlenmiştir.

### 3.2. Erteleme Davranışı Üzerine Yapılan Çalışmalar

Erteleme davranışı ile ilgili literatür ve yapılan araştırmalar incelendiğinde, özellikle son 20 yıldır bu konu üzerine çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar ağırlıklı olarak akademik alanda olup öğrencilerin akademik işleri erteleme davranışları hedef alınarak bu eğilim hakkında analizler yapılmıştır. Bu alanda ayrıca erteleme davranışı ile ilgili sınırlı da olsa son yıllarda bazı çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Literatür taraması sonucunda bu davranış ile ilgili kişilik özellikleri,

mükemmeliyetçilik, depresyon, öz yeterlilik, motivasyon, kaygı, benlik saygısı, zaman yönetimi gibi değişkenlerin incelendiği belirlenmiştir. Aşağıdaki tabloda, bu çalışmalara ilişkin yazar, çalışmanın yılı ve konusu ile ilgili genel bilgilendirme yapılmaktadır.

Tablo 3. 2. Erteleme Davranışı ile İlgili Çalışmalara Yönelik Literatür Taraması

<u>Yazar/ Yıl</u>	<u>Araştırmanın Özeti</u>
Burka ve Yuen; 1983	Bu kitap erteleme davranışına ilişkin ilk çalışmalardandır. Genel olarak erteleme davranışı ve bu davranış ile ilgili kavramsal açıklamalar verilmeye çalışılmış, pek çok sosyal ve tıbbi boyutta açıklamalar yapılmış ve kişisel gelişim olarak da erteleme davranışının üstesinden gelebilmek için çeşitli tedbirler ve yol haritaları verilmiştir.
Solomon ve Rothblum; 1984	291 üniversite öğrencisi üzerinde, akademik işleri erteleme davranışının yaygınlığı konusunda yapılan çalışmada, öğrencilerin yaklaşık olarak %46 sınıf genellikle dönem ödevlerini yapmayı, %28'inin sınavlar için çalışmayı, %30'unun haftalık okuma çalışmalarını yapmayı, %23'ünün çalışmalarını devam ettirmeyi, %11'inin yönetimle ilgili işleri, %10'unun genel olarak okul aktivitelerini erteleme eğiliminde oldukları rapor edilmiştir. Aynı çalışmada öğrencilerin erteleme davranışlarına yönelik bakış açılarını değerlendirilmiş, öğrencilerin % 24'ünün dönem ödevlerini, %24'ünün haftalık okuma çalışmalarını, %22'sinin sınavlara çalışmayı erteleme davranışının kendileri için problem olduğuna inandıkları belirlenmiştir.
Lay; 1986	Bu çalışma erteleme davranışını incelemek üzere üç çalışmanın yürütülmesinden oluşmaktadır. Bu çalışmalarda bir ölçek yapılması amaçlanmış 89 kişi ile yürütülen bu çalışma sonucunda, literatürde de sıklıkla kullanılan Genel Erteleme Ölçeği oluşturulmuştur.
Beswick, Rothblum ve Mann; 1988	Söz konusu çalışmada, akademik işleri erteleme davranışı 245 üniversite öğrencisinden topladıkları veriler kapsamında analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, öğrencilerin %46' sınıf dönem ödevlerini erteleme eğiliminde oldukları, %35' inin dönem ödevlerini erteleme eğiliminin önemli kişisel bir problem olduğunu belirttikleri ve %62' sinin erteleme eğilimi düzeylerini azaltmak istedikleri tespit edilmiştir.
Ferrari; 1991	Yapılan çalışmada, bir grup üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada, erteleme davranışına sahip öğrencileri, erteleme davranışına sahip olmayan öğrencilerle özsaygı, sosyal kaygı ve kendini sabote etme değişkenleri açısından

	incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, ertelemeci öğrencilerin düşük özsaygı düzeyine sahip oldukları, daha fazla sosyal kaygı yaşadıkları ve kendilerini daha fazla sabote ettikleri tespit edilmiştir.
Ferrari; 1992	Uyarılma ve kaçınma ölçütleri ile yetişkinler için 2 erteleme davranışı envanterinin geçerliğine yönelik araştırma yapılmıştır. Çalışmada Lay (1986) ve McCown ve Johnson (1989) erteleme ölçekleri 215 öğrenciye uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, faktör analizlerinde Lay'ın ölçeğinin duygu arayışının olumlu yüklendiği, McCown ve Johnson'ın ölçeği zihinsel ve kendine güven ihtiyacı ile olumsuz yüklendiği tespit edilmiştir.
Flett, Blankstein, Hewwit, ve Koledin; 1992	Yapılan çalışmada, 131 üniversite öğrencisi ile mükemmeliyetçilik ve akademik işleri erteleme davranışındaki bireysel farklılıklar arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda, genel erteleme ile mükemmeliyetçiliğin sosyal boyutu arasında ve akademik işleri erteleme davranışı ile mükemmeliyetçilik arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.
McCown ve Roberts; 1994	Bu çalışmada, 1543 üniversite öğrencisi üzerinde erteleme davranışı eğiliminin yaygınlığı incelenmiş, birinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerin % 19'unun, ikinci sınıftakilerin % 22'sinin, üçüncü sınıftakilerin % 27'sinin ve dördüncü sınıftakilerin % 31'inin akademik işleri erteleme eğilimini anlamlı bir kişisel stres kaynağı olarak gördükleri belirlenmiştir. Bunun yanında birinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerin % 23'ünün, ikinci sınıftakilerin % 27'sinin, üçüncü sınıftakilerin % 32'sinin ve dördüncü sınıftakilerin % 37'sinin erteleme davranışı eğilimlerinin akademik başarılarını etkilediğine inandıkları belirtilmiştir.
Senecal, Koestner ve Vallenard; 1995	Yapılan çalışmada, 498 Kanadalı Fransız öğrencinin akademik işleri erteleme davranışı eğiliminin bir öncüsü olarak özerklik ve kendini düzenlemenin rolü araştırılmıştır. Öz düzenleme ölçeğinin boyutlarından dışsal motivasyon ve motivasyonsuzluk boyutları ile erteleme davranışı eğilimi arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki olduğu, içsel motivasyon ile anlamlı düzeyde negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kız öğrencilerin erkek öğrencilere oranla akademik görevleri erteleme davranışı eğilimlerinin daha düşük olduğu ve erteleme davranışı eğilimi ile öz düzenleme stilleri arasında ilişki olduğu bulunmuştur.

Ferrari, Johnson ve McCown; 1995	Erteleme davranışına ilişkin toplu kavramsal açıklamaların ve analizlerin yapıldığı bu kitapta, erteleme davranışının kavramsal çerçevesi oluşturulmuş, erteleme davranışı araştırmaları yapılarak akademik işleri erteleme davranışına ve günlük (kişilik) erteleme davranışına ilişkin çeşitli boyutlarda analizler yapılmıştır. Erteleme davranışının, stres, başarısızlık ve öz değerlendirme gibi diğer kavramlarla ilişkileri incelenmiş ve çeşitli tedbirler ve tedavi yolları önerilmiştir.
Janssen ve Carton; 1999	Bu çalışmada, akademik işleri erteleme davranışına yönelik kontrol beklentileri ve görevin zorluğuna yönelik etkileri öğrenciler kapsamında araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, görev zorluğu ayırt edici olmamakla birlikte iç kontrol beklentileri olan öğrencilerin, dış beklentiler yaşayan öğrencilere göre görevlere daha erken başladığı, iç kontrole sahip olanların dışardan kontrol edenlere göre görevleri daha erken tamamladıkları belirlenmiştir.
Milgram ve Tenne; 2000	Bu çalışmada, kişilik ve günlük rutinlerin erteleme davranışı ile ilişkisine yönelik araştırma yapılmış olup, çalışma İsrail'deki Tel Aviv Üniversitesindeki, 130 öğrenci ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal denge ve sorumluluk ile orta düzeyde, dışa dönüklük ve gelişime açıklıkla düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüş ve uyumluluk kişilik özelliği ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve karar vermeyi erteleme davranışının duygusal denge ile ilişkili olduğu ve sorumlulukla ilişkili olmadığı tespit edilmiştir.
Wikman; 2001	Yapılan çalışmada, yetişkinlerde kronik erteleme davranışı olgusu, kendilerini kronik ertelemeci olarak tanımlayan bireylerin deneyimlerinden yararlanılarak incelenmiştir. Araştırmaya katılanlar, yaşları 27 ile 56 arasında değişen üç erkek ve iki kadındır. Kendilerini kronik ertelemeci olarak tanımlayan bu kişilerin kendilerini farklı olarak algıladığı, yalnızca geciktirme eğilimleriyle değil, aynı zamanda eylemlerinin özel yaşamlarında, ilişkilerinde ve iş yaşamlarında ciddi olumsuz etkilerinin olduğu belirlenmiştir.
Ariely ve Wertenbrouch; 2002	Bu çalışmada, ön taahhüt ile kendini kontrol açısından akademik işleri erteleme davranışı, iş teslim tarihi ve performans boyutlarına yönelik bilgi vermek üzere gerçekleştirilmiştir. Araştırma, MIT'deki meslek sahibi öğrencilere uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların erteleme davranışının üstesinden gelebilmek için kendilerine teslim tarihleri oluşturdukları, erteleme yapanların

	oluşturduğu tarihlerin optimal olmadığı ve kendine bir tarih belirlemeyenlerin daha yüksek derece aldıkları tespit edilmiştir.
Yorulmaz; 2003	Akademik işleri erteleme davranışının öz-saygı, kaygı, utanma duygusu, suçluluk duygusu, depresyon ve mükemmeliyetçilik eğilimi ile akademik ortalamalarının ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. KHO'daki (kara harp okulu) 230 öğrenciye uygulanan araştırmada, erteleme davranışı eğilimi ile özsaygı arasında olumsuz yönde, kaygı ile arasında olumlu yönde ve suçluluk duygusu ile arasında ise olumsuz yönde ilişki olduğu belirlenmiştir.
Van Eerde; 2003	İşyerinde erteleme davranışı ve zaman yönetimine ilişkin yürütülen çalışmada, öz bildirimle fark edilen erteleme davranışına zaman yönetimi eğitimlerinin etkisinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 37 çalışan katılmış olup, elde edilen sonuçlara göre zaman yönetimi eğitimlerinin erteleme ve endişe durumunu azaltmada yardımcı olduğu belirlenmiştir.
Çakıcı; 2003	Bu yüksek lisans tez çalışmasında, lise ve üniversitede öğrenim gören öğrencilerin genel erteleme ve akademik işleri erteleme davranışlarının özsaygı, mükemmeliyetçi kişilik özelliği ve akademik başarı ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırmaya 587 öğrenci katılmış olup, araştırmanın sonucunda, üniversite öğrencilerinin lise öğrencilerine göre daha fazla genel erteleme ve akademik işleri erteleme davranışı gösterdikleri, lise öğrencilerinde özsaygı düzeyi düşük olan öğrencilerin daha çok akademik işleri erteleme davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, anne-babanın okul başarısını değerlendirmesi ve okulun başarısından tatmin düzeyi, mükemmeliyetçilik ve kendine yönelik dışardakilerin beklentilerinin akademik işleri erteleme davranışının yordayıcısı olduğu belirtilmiştir.
Gülebağlan; 2003	Yapılan yüksek lisans tezinde yürütülen çalışmada, öğretmenlerin işleri son ana erteleme davranışı eğilimlerinin, mesleki yeterlilik algıları, mesleki deneyimleri ve branşları bakımından karşılaştırılması ile ilgili Ankara-Mamak ilçesinde ve Tokat-Zile ilçesinde, 2002–2003 eğitim öğretim döneminde görev yapan öğretmenlerle bir araştırma yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ile genel erteleme davranışı ve çalışma yaşamında erteleme davranışları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyetleri ile genel erteleme davranışları arasında bir ilişki bulunmazken, yetişkin yaşamında erteleme

	<p>davranışları arasında ilişki bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin mesleki deneyimleri ile genel erteleme davranışları ve çalışma yaşamında erteleme davranışları arasında negatif bir ilişki olduğu belirtilmiştir.</p>
Sirois; 2004	<p>Araştırmada, erteleme davranışı eğilimi ve kendini baltalama özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, kaygıyı provoke edici durumlar ile karşılaşıldığında, erteleme davranışı eğilimi düzeyi yüksek olan bireylerin durumun ne kadar kötü olabileceğine odaklanma eğiliminde ve bu durumdan kaçınma eğiliminde oldukları ve azalan gerçeklik karşıtı açıklamalar aracılığıyla olumlu ruh halini yeniden yapılandırdıkları ve böylelikle hoş olmayan durumlardan kaçınmak için ruh halini yeniden yapılandırmasının erteleme davranışı eğilimine sahip bireylerin kullandığı bir yol olabileceği belirtilmiştir.</p>
Uzun Özer; 2005	<p>Yüksek lisans tezi kapsamında yürütülen çalışmanın amacı, lisans öğrencileri arasında akademik işleri erteleme davranışının yaygınlığını cinsiyet farkı göz önünde bulundurularak belirlemek; akademik işleri erteleme davranışı ve akademik başarı arasındaki ilişkiyi incelemektir. ODTÜ'deki 784 öğrencinin katılımıyla yürütülen bu çalışma sonucunda, lisans öğrencilerinin %52'sinin akademik alanda erteleme davranışı sergilediği, erkeklerin kızlara göre daha yüksek erteleme düzeylerine sahip oldukları ve erteleme davranışının en sık sergilendiği alanların, sınavlara hazırlanma, dönem ödevi hazırlama ve haftalık okuma ödevlerini tamamlama alanlarında olduğu tespit edilmiştir. Okulla ilgili idari işler ve okulla ilgili genel görevler alanlarında ertelemenin daha az olduğu belirlenmiştir.</p>
Chu ve Choi; 2005	<p>Bu çalışma, aktif ve pasif erteleme davranışı türlerine ilişkin tutum ve performans bazında davranışları açıklamak üzere yapılmıştır. 230 üniversite öğrencisi ile zaman kullanımına ilişkin araştırma yapılmış ve yapılan analizler sonucunda, aktif ertelemecilerin pasif ertelemeciler ile aynı derece erteleme göstermelerine rağmen zamanın kullanımı, kendine güven, zorlukla baş etme stilleri ve akademik performans konusundaki derecelerinin erteleme davranışı yapmayanlar ile aynı çıktığı tespit edilmiştir.</p>
Balkıs; 2006	<p>Doktora tezi çalışması kapsamında yapılan çalışmada, öğretmen adaylarının davranışlarındaki erteleme eğiliminin karar verme stilleri ile ilişkisi çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Pamukkale Üniversitesi Eğitim</p>



	Fakültesindeki farklı bölümlerde öğrenim görmekte olan toplam 984 öğretmen adayının katıldığı araştırmada, akademik işleri erteleme eğiliminin, rasyonel karar verme stili ile negatif, kaçınan ve anlık karar verme stilleri ile pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, cinsiyet, öğrenim görülen alan, sınıf, ders çalışmak için tercih edilen zaman dilimi, akademik başarı ve ders çalışmayı teşvik eden unsurlar açısından farklılaştığı tespit edilmiştir.
Steel; 2007	Steel tarafından yapılan bu çalışmada, erteleme davranışı kavramına ilişkin toplu bir çözümleme yapılarak erteleme davranışı ile ilgili teorik çatı oluşturulması amaçlanmıştır.
Howell ve Watson; 2007	Araştırmada, erteleme davranışı ile başarılılar hedef yönelimleri ve öğrenme stratejileri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. 170 üniversite öğrencisiyle yürütülen çalışmada, erteleme davranışının hedef yönelimi ile olumsuz, hedef yöneliminden kaçınma ile olumlu, organize olamamak ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
Güner; 2008	Yüksek lisans tezi çalışması kapsamında, öğretmenlerin genel erteleme davranışı eğilimleri ve kaygı düzeyleri araştırılmıştır. İstanbul İli Ümraniye, Üsküdar ve Kadıköy ilçelerindeki bazı ilköğretim okullarındaki toplam 344 gönüllü öğretmenin katılımıyla yürütülen çalışmanın sonucunda, karar verme erteleme davranışı eğiliminin kadınların lehine ve okul imkânları değişkenine göre anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
Cömert; 2009	Okul yöneticilerinin akademik işleri erteleme davranışları, iş yükleri ve kişilik özelliklerine ilişkin algılarını belirlemeye yönelik doktora tezi kapsamında yapılan çalışma, Malatya ili merkez ilçe belediye sınırları içerisindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan toplam 368 okul yöneticisine uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, yöneticiler erteleme davranışlarını “kısmen” sergilemekte, iş yüklerini orta düzeyde algılamakta, kişilik ölçeğinin sorumluluk alt boyutuna “çoğunlukla”, geçimlik alt boyutuna “orta düzeyde”, duygusal denge alt boyutuna ise “çoğunlukla” katılmaktadır. Yine, erkek yöneticilerin kadın yöneticilere oranla daha ertelemeci oldukları, yöneticilerin kıdem, branş ve okul türü değişkenleri açısından ertelemecilik davranışlarına, iş yüklerine, kişilik ölçeğinin sorumluluk, geçimlik ve duygusal denge alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Akbay; 2009	Bu çalışma, cinsiyete göre akademik güdülenme, akademik yüklenme stilleri ve akademik öz-yeterlik inancının üniversite öğrencilerinin akademik işleri erteleme davranışlarını ne derecede etkilediğini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. 763 lisans öğrencisi ile yürütülen araştırmanın sonucunda, akademik işleri erteleme eğilimleri ile akademik yüklenme stilleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki; akademik işleri erteleme ile akademik güdülenme ve akademik öz-yeterlik arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
Ferrari, Uzun Özer ve Demir; 2009	Söz konusu çalışmada, Türkiye nüfusunda kronik erteleme davranışının yaygınlığı araştırılmıştır. 354 yetişkinin katıldığı araştırma sonucunda erteleme davranışı türleri açısından yapılan analizler sonucunda, katılımcıların %17,5'inin karar verme, % 13,8'inin kaçınma, %14,7'sinin ise harekete geçirme yönünde erteleme davranışı yaşadıkları belirlenmiştir.
Balkıs ve Duru; 2009	Bu çalışmada, erteleme davranışının kavramsal çerçevesi incelenmiştir. Çalışmada erteleme davranışı, psikodinamik, davranışçı ve zihinsel yaklaşımlar açısından ele alınmış, erteleme davranışı eğilimi ile ilişkili bazı kavramlar (anksiyete, benlik saygısı, öz yeterlik, rasyonel olmayan inanışlar, zaman yönetimi, karar verme, kişilik özellikleri vs.) açıklanmış ve Psikolojik Danışma ve Rehberlik çerçevesindeki çeşitli boyutlara yönelik açıklamalar yapılmıştır.
Uzun Özer, Demir ve Ferrari; 2009	Bu çalışmada, cinsiyet ve sınıf düzeyinin bir işlevi olarak akademik işleri erteleme davranışlarının yaygınlığının, nedenlerinin ve mazeretlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 2 Fazlı olarak toplamda 987 öğrenciye uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, araştırmaya katılan öğrencilerin %52'sinin akademik görevleri erteledikleri, ayrıca erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre akademik görevlerini daha fazla erteledikleri görülmüştür. Kız öğrencilerin daha çok başarısızlık korkusu ve tembellik yüzünden işlerini erteledikleri, erkek öğrencilerin ise risk alma ve kontrole karşı isyan nedeniyle işlerini erteledikleri belirlenmiştir.
Balkıs ve Duru; 2009	Bu çalışmada akademik işleri erteleme davranışının, öğretmen adayları arasındaki yaygınlığı ile demografik özellikler ve bireysel tercihlerle ilişkisi incelenmiştir. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi'ndeki 580 öğrencinin katılımı ile yürütülen araştırma sonucunda öğretmen adayların % 23'ünün yüksek düzeyde, % 27'sinin ise orta düzeyde erteleme davranışlarını sergiledikleri belirlenmiş,

	erteleme davranışının; cinsiyet, ders ve sınavlara çalışmak için tercih edilen zaman dilimine göre farklılaştığı belirlenmiştir.
Tufan ve Gök; 2009	2008–2009 eğitim-öğretim yılında, Gazi Üniversitesi Müzik Öğretmenliği Programı 3. ve 4. sınıf öğrencilerinin katılımıyla yürütülen çalışmada, genel ve akademik işleri erteleme davranışı eğilimlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla hem akademik işleri hem de genel erteleme davranışını daha çok gösterdikleri, 3. Sınıf öğrencilerinin, 4. Sınıf öğrencilerine oranla hem akademik hem genel erteleme davranışını daha çok gösterdikleri belirlenmiştir.
Kağan; 2010	Yapılan çalışma doktora tezi çerçevesinde gerçekleştirilmiş olup akılcı - duygusal davranışçı yaklaşıma dayalı akademik işleri erteleme davranışını önleme programının, üniversite öğrencilerindeki akademik işleri erteleme, zaman yönetimi ve zihinsel çarpıtmalar üzerindeki etkililiğini değerlendirmek amaçlı gerçekleştirilmiştir. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nde okuyan 134 öğrenciye araştırma uygulanmış olup, sonuç olarak akademik işleri erteleme, zihinsel çarpıtmalar ve zaman yönetimi açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur.
Steel; 2010	Uyarılma, kaçınma ve karar erteleme davranışı türleri ile ilgili toplu analiz olarak çözümlemenin yapıldığı bu çalışmada 4000 kişilik örneklem kullanılmıştır. Bu çalışma sonucunda, uyarılma ve kaçınma erteleme davranışı arasında bir fark oluşmadığı belirtilmiş ve yeni bir ölçeğin (Pure Procrastination Scale) geliştirilmesi sağlanmıştır.
Stead, Shanahan ve Neufeld; 2010	Akıl sağlığı ile erteleme davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, 200 öğrenci ile araştırma yürütülmüştür. Stresle birlikte ertelemenin akıl sağlığı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ileriki yaşlardakilerin ve kadınların ertelemeye ilişkin akıl sağlığı için yardım arayışının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
Beheshtifar, Hoseinifar ve Moghadam; 2011	İş bazlı stresin erteleme davranışına etkisinin araştırıldığı kavramsal çalışmada, erteleme davranışına ilişkin çalışanların yaşayacağı stresin sebepleri, sonuçları ve önlemeye yönelik çeşitli öneriler geliştirilmiştir.
Fee ve Tangney; 2012	Bu çalışmada, kronik erteleme davranışının utanç ve pişmanlıkla ilişkisi incelenmiştir. 86 üniversite öğrencisine uygulanan çalışma sonucunda utancın erteleme davranışı ile ilişkili olduğu fakat pişmanlığın anlamlı bir ilişkisi olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca utancın mükemmeliyetçilik ile

	kronik erteleme davranışı arasında düzenleyici değişken olduğu belirtilmiştir.
Gupta, Hershey ve Gaur; 2012	Bu çalışmada, çalışanların 5 çeşit zaman algıları ile erteleme davranışının ilişkisi araştırılmıştır. Hindistan'daki teknoloji ve finansman firmalarında çalışan 236 çalışanla gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre, yaş ve gelecek yönlendirmesi ile erteleme davranışının olumsuz bir ilişkisi olduğu, kaderci kimselerin görevleri sonraya bırakmakta daha eğilimli olduğu, hedonistik yönelimli kişilerin ise erteleme davranışı ile anlamlı bir ilişkisi tespit edilememiştir.
Nguyen, Steel ve Ferrari; 2013	İş erteleme davranışının etkisi ve işyerinin erteleme davranışına etkisinin incelendiği bu çalışmada, internet kullanılarak 22.053 kişinin demografik özellikleri ile birlikte, gelir, çalışma durumu ve erteleme seviyeleri konusunda araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarında, motivasyonel yeteneklerin talep edildiği işlerde erteleme davranışında bulunanların çalışmadığı, fakat bazı iş türlerinin erteleme davranışını teşvik ettiği ve erteleme davranışında bulunanların yetkinliklerin ödüllendirildiği işleri daha az tercih ettiği belirlenmiştir.
Demir, Kipay ve Şener; 2013	Literatür taraması yapılırken, sağlık sektöründe yerli literatürde erteleme davranışına ilişkin bulunan tek çalışma olup bu çalışmada hemşire adaylarının yaşam doyumları ve genel erteleme davranışları eğilimleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda yaşam doyum düzeyinin ve erteleme davranışının erkeklerde daha fazla olduğu ve bu iki kavram arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.
Karacaoğlu ve Kaplan; 2013	Bu çalışmada erteleme davranışı ile öncüllerinden biri olan öz yeterliliğin arasındaki etkileşim incelenmiştir. Araştırma Nevşehir Üniversitesindeki 281 çalışana uygulanmış ve elde edilen sonuçlara göre öz yeterlilik ile erteleme arasında ters yönlü zayıf bir ilişki olduğu ve öz yeterliliğin erteleme davranışını düşük oranda açıklama gücüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Çelik; 2014	Doktora tezi kapsamında yapılan çalışmada, akademik işleri erteleme davranışının bazı psiko-sosyal değişkenlere göre açıklanması ve gerçeklik terapisine dayalı akademik işleri erteleme davranışı ile başa çıkma eğitim programının etkililiğinin sınanması amaçlanmıştır. Karadeniz Teknik Üniversitesi'nin fakültelerinde okuyan 1011 öğrenci ile yürütülen çalışmada akademik işleri erteleme

	<p>davranışının cinsiyete, sınıf düzeyine ve akademik başarıya göre farklılık gösterdiği, öğrenim görülen fakülteye göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca, akademik işleri erteleme davranışı ile akılcı olmayan inançlar ve olumsuz değerlendirilme korkusu arasında pozitif yönde, öz-yeterlik inancı ve kendilik algısı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.</p>
Krause ve Freund; 2014	<p>162 üniversite öğrencisiyle yürütülen çalışmada öz bildirim erteleme ile erteleme davranışsal ölçütleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, ölçülen öz bildirim ile davranışsal erteleme arasında orta derecede ilişki tespit edilmiştir.</p>
Sirois; 2014	<p>Bu çalışmada bir şeyle anlık meşgul olma ile akademik işleri erteleme davranışının zihinsel durumu arasındaki ilişki incelenmesi amaçlanmıştır. Öğrencilerle 2 çalışma yürütülmüş (1. çalışmada 103, 2. çalışma 339 öğrenci) ve araştırma sonuçlarında, kişilik sinizmini açıklamak için öz değerlendirme zorluklarına katkıda bulunan aktörler ve süreçlerin olduğu, bireyin olumsuz durumdan çıkmak için zihinsel kaçış yolları aradığı tespit edilmiştir.</p>
Rozental ve Carlbring; 2014	<p>Bu çalışma, bir öz değerlendirme başarısızlığı olarak görülen erteleme davranışını anlamak ve tedavi etmek için gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, bu alanda yapılan önceki araştırmalardan yola çıkılarak erteleme davranışına teorik ve klinik bir anlayış getirilmeye çalışılmış, bir dizi müdahale yöntemi bu çalışma çerçevesinde önerilmiştir.</p>
Beheshtifar ve Moghadam; 2014	<p>Bu çalışmada, hemşirelerin mesleki nitelikleri ile erteleme davranışları eğilimleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. İran'daki Kerman Üniversitesindeki hastanede çalışan 268 hemşireye uygulanan araştırma sonuçlarına göre hemşirelerin mesleki yetkinlikleri ile erteleme davranışları eğilimleri arasında ters bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve uyumlanma yeteneği boyutunun erteleme davranışını olumsuz yordayabileceği belirlenmiştir.</p>
Sadykova; 2016	<p>Bu çalışmada, iş rolü belirsizliğinin işyeri erteleme üzerine olan etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, iş rolü belirsizliği boyutları ile işyeri erteleme davranışı boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş ve iş rolü belirsizliğinin işyeri erteleme davranışı üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır.</p>
Metin, Taris ve Peeters; 2016	<p>Bu çalışmada, iş yerindeki erteleme davranışı ve bu davranışın oluşmasına yönelik çeşitli etkenler açısından inceleme yapılmıştır. 384 katılımcıyla</p>

	yürütülen çalışmada ölçek geliştirilmiş olup, kullanılan işte erteleme ölçeğinde askerlik ve sanal kaytarmanın erteleme iki alt göstergesi olduğu, ampirik olarak erteleme davranışının, genel erteleme, sıkıntı ve zarar verici iş davranışlarından ayrılabilmesi belirtilmiştir.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3.3. Örgütsel Sinizm ile Çalışanlarda Erteleme Davranışı Arasındaki İlişki

Örgütsel sinizm ve erteleme davranışı ile ilgili kavramsal çerçevenin verildiği bölümlerde bu eğilimlerin özellikle dünyada son yıllarda yaşanan teknolojik ve beşeri değişimlerin sonucu olarak çalışanlardan beklentilerin ve aynı zamanda çalışanların da beklentilerinin artması ile kendini gösterdiği ve önem kazandığı belirtilmiştir. Örgütsel sinizm, çalışanın örgüt bütünlüğünden yoksun olduğuna dair inancı, örgüte ilişkin negatif duyguları ve bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgütüne karşı geliştirdiği eleştirel ve aşağılayıcı davranışlara ilişkin eğilimlerinin tamamını oluşturmaktadır (Dean vd., 1998: 345-346).

Örgütsel sinizm ile hem çalışanlar bu eğilimden olumsuz etkilenmekte, hem de bu eğilim örgütlerdeki faaliyetlerin etkin ve verimli şekilde yürütülmesi sürecini olumsuz etkilemektedir. Bu süreçte yaşanan olumsuz etkilerin en önemlileri; iş tatmini üzerine, örgütsel vatandaşlık üzerine, örgütsel bağlılık üzerine, örgütsel güven üzerine, örgütsel yabancılaşma üzerine ve iş performansı üzerine etkiler olarak bilinmektedir (Akdemir vd.,2016:118).

Çalışanların erteleme davranışı ise literatürde genel erteleme davranışı kavramı altında çoğunlukla psikolojik ve akademik alanda araştırmaların yürütüldüğü, bir görevi gerçekleştirmeyi veya karar vermeyi erteleyecek davranışsal eğilimleri gösterme, bireyin dikkatini kontrol etmedeki ve daha ilgi çekici işlerle ilgilenmeme konusundaki yetersizliği (Van Eerde, 2003: 422) olarak ifade edilmektedir. İş erteleme nedenleri arasında görevin yapısı, belirsizlik, başarısızlık korkusu, tembellik, rehavet, hata yapma korkusu, iyi bir performans gösterememe kaygısı ve kararsızlık, motivasyon azlığı, öz denetim eksikliği, dış kontrol odağı, mükemmeliyetçilik, düşük öz güven, düşük öz yeterlilik ve düşük öz saygı gibi sebepler öne çıkmaktadır (Karacaoğlan ve Kaplan, 2013: 339).

Çalışanların başarısızlık karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları (Abraham, 2000: 270) veya özellikle üstlenilen görevin içeriği veya niteliği sebebiyle (Ferrari ve Scher, 2000: 3) erteleme davranışını gösteren çalışanların, bu süreç sonunda yaşayacakları duygusal sıkıntıların örgütsel sinizm tutumu ile ilişkili olabileceği değerlendirilmektedir. Yine benzeri şekilde örgütünde yaşanan değişimler, belirsizlikler veya yürüttüğü göreve karşı isteksizlik yaşamaları sebebiyle örgütsel sinizme sahip bir çalışanın, bu eğilim ile birlikte işlerine veya kararlarına yönelik erteleme yapmasının mümkün olabileceği beklenebilir. Bu açıdan iki eğilimin arasında anlamlı bir ilişki olabileceği sonuçlarına ulaşılmaktadır. Bu nedenle örgüte yönelik bu iki eğilimin incelenerek aralarında bir ilişki olup olmadığının bilimsel araştırmalar ile tespit edilmesinin literatüre önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

### **3.4. Problem Durumu**

Örgütlerin performansı ve çalışanların iş tatmini açısından son yıllarda işletme biliminde sıklıkla araştırılan kavramlardan birisi örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizmin kökenleri eski dönemlere uzansa da sinizmin örgütlerde çalışanlara yönelik doğrudan kavramsal olarak kullanılması 1990'lı yıllarda gerçekleşmeye başlamıştır. Örgütün ve çalışanın performansına önemli bir etkisi bulunan örgütsel sinizm, çalışanların örgüte yönelik olumsuz düşünce, duygu ve davranışları ile kendini gösteren bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Özellikle son yıllarda bu konuda literatürde artan çalışma sayısı, örgütlerin çalışandalardaki bu olumsuz tutumdan yoğun olarak etkilendiğini ve örgütte yaşanan bu durum ile başa çıkabilmek için çeşitli çözüm yolları arandığını göstermektedir.

Literatürde son yıllarda örgütsel sinizme yönelik çalışma sayısı artsa da, henüz örgütsel sinizmin sebeplerine, sonuçlarına ve engelleme yollarına ilişkin ortak bir yaklaşım bulunmamaktadır. Bununla birlikte bu alanda pek çok farklı boyutta yapılan kavramsal ve bilimsel araştırmaların pek çok hususu aydınlattığı da görülmektedir. Örgütsel sinizm ile ilgili yerli literatürde çalışma sayısının artmaya başlaması, son yıllarda bu örgütsel kavramın gittikçe önem kazanması, ilişki analizi yapılacak erteleme davranışı ile ilgili yerli ve yabancı literatürde herhangi bir araştırma bulunamaması ve sonuçların örgütsel davranış alanında bazı bilimsel sonuçlar sağlayabilmesi nedeni ile bu araştırmada ele alınacak ilk kavramın örgütsel sinizm olmasına karar verilmiştir.

Bununla birlikte araştırmada ele alınan diğer eğilim ise çalışanlarda erteleme davranışıdır. Gittikçe artan bir değişim ve dönüşümün yaşandığı dünyada, zaman yönetimi ve önemi de örgütsel ve bireysel başarı açısından gittikçe artmaktadır. Yaşanan değişimler ve gelişmelerle birlikte örgütleri ve bireyleri etkileyen uyarıcı sayısı da artmakta ve bunun sonucunda çalışanlarda zaman yetersizliğinden kaynaklanan sorunların giderek arttığı görülmektedir. Bu açıdan yoğun olarak yaşanan sorunlardan birisi de bireylerin hayatın farklı alanlarında gösterdikleri erteleme davranışıdır.

Erteleme davranışı eğilimi, belirli bir zamanda bitirilmesi gereken bir işi yapmayı sonraya bırakma veya geciktirme olarak açıklanan davranışsal bir eğilimdir. Literatürdeki çeşitli araştırmalarda, erteleme davranışı eğiliminin, bireyin kişiliği, içinde bulunduğu durum veya yapılması/bitirilmesi gereken işin özelliği ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte ertelemeci davranışlarda bulunan kişilerin etkin zaman yönetimi yapamadıkları ve kendini kontrol etme ve öz saygı konusunda yetersiz oldukları belirtilmektedir. Örgütlerde ortaya çıkan erteleme davranışı eğilimi ise çalışanların yapmaları/bitirmeleri gereken işleri veya almaları gereken kararları geciktirme veya çok geç olana kadar yapmamaları ve yaşanan bu erteleme durumunun sonucunda da olumsuz duygu ve düşünceler içine girmeleri olarak belirtilmektedir.

Literatürde erteleme davranışına yönelik ağırlıklı olarak akademik hayata yönelik çalışmalar yapılmış olup iş hayatına yönelik yapılan çalışmaların çeşidi ve kapsamı oldukça sınırlıdır. İş hayatında, çalışanlardaki erteleme davranışı ile ilgili ülkemizde yapılan çalışma sayısı da yabancı literatürdeki gibi oldukça az sayıda olup bu alanda önemli bir ihtiyaç bulunmaktadır.

Bununla birlikte sağlık sektöründe çalışanların yoğun ve karma çalışma sürelerinin olması, yapılan işin kalitesinin ve süresinin kritik derecede önemli olması, müşterilerin yani hastaların sorunlarının hemen çözüme kavuşturulmasının gerekliliği, hızlı karar almanın zaman zaman ölüm kalım seviyesinde önem taşıması ve yüksek stres seviyesi gibi pek çok durumun ve unsurun örgütsel sinizm ve erteleme davranışı eğilimlerinin bu sektörde yaşanmasını kolaylaştırıcı veya artırıcı yönde etkileyebileceği değerlendirilmektedir. Bu nedenle, örgütsel sinizm ve erteleme davranışı arasındaki ilişki kapsamında yürütülecek araştırmanın, sağlık sektöründeki çalışanlara yönelik uygulanmasının sağlık çalışanlarının mevcut durumlarını ve yaklaşımlarını yansıması



açısından uygun ve gerekli olduğu değerlendirilmekte, aynı zamanda bu eğilimlere yönelik anlamlı sonuçların bu sektörde alınabileceği düşünülmektedir. Ayrıca sağlık hizmetleri alanında bu iki önemli örgütsel davranış eğilimine yönelik herhangi bir ilişkiyel araştırmanın bulunamamış olması da bu kapsamda yapılacak çalışmanın önemini göstermektedir.

Bu araştırmanın örgütsel davranış alanına hizmet etmesi ve bu eğilimler arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik bilimsel sonuçların elde edilmesi amaçlanmaktadır. Özellikle çalışanların göstermiş oldukları erteleme davranışına yönelik kavramsal ve bilimsel çalışmaların az sayıda olması göz önünde bulundurularak bu çalışmanın hem ayrı kavramlar olarak hem de ilişkiyel sonuçların ele alınması açısından literatüre katkıda bulunması amaçlanmıştır. Bu araştırmanın problem cümlesi de bu kapsamda: “Örgütsel sinizm ile çalışanlardaki erteleme davranışı arasında bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

### **3.5. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Günümüz örgütlerinde insan ögesinin önemi gittikçe artmakta, işletmelerde çalışanların beklenti ve memnuniyetlerinin belirlenmesi ve örgüt-çalışan uyumunun sağlanması için çeşitli tedbirlerin alınmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm insana ve çalışana yönelik bir kavram olup işletme literatüründe özellikle son yıllarda sıklıkla karşımıza çıkmaya başlamıştır.

Örgütlerde yaşanan çeşitli değişimler sonucu ortaya çıkan kavramlardan birisi olan örgütsel sinizm, literatür tanımlamalarında, çalışanların örgütlerine karşı besledikleri olumsuz duygu, düşünce, tutum ve davranışlar sonucu oluşan bir eğilim veya tutum olarak belirtilmektedir. Örgütsel sinizmin ortaya çıktığı işletmelerde çalışanların artık örgütüne karşı güven duymadığı, uygulamalarına şüphe ile yaklaştığı ve bu durumun hem iş performanslarını hem de örgütsel bağlılık seviyelerini etkilediği, bu çalışmanın örgütsel sinizm bölümünde paylaşılan bilgilerde de belirtilmektedir. Literatür taraması sonucunda, önceki bölümlerde de paylaşıldığı üzere örgütsel sinizmin, liderlik, örgütsel değişim, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel güven gibi çeşitli örgütsel kavramlar ve davranışlarla ilişkileri incelenmiştir.

Erteleme davranışı eğilimi ise her bireyin yaşamlarının farklı alanlarında ve/veya dönemlerinde yaşayabilecekleri, her bireyde farklı seviyelerde görülebilen ve her birey için farklı sonuçlara sebep olabilecek önemli ve yaygın bir eğilimdir. Çalışanlarda erteleme davranışı eğilimi ise erteleme davranışının işyerlerinde gösterilmesi sonucu, belirli bir zaman içerisinde yapmak zorunda olunan bir işin yapılmasının çok geç olana kadar sonraya bırakılması veya kararların verilmesinin geciktirilmesi olarak açıklanmakta ve hem kişinin kendisinde psikolojik ve fizyolojik sorunlara, hem de işlerin zamanında ve gerektiği özellikte gerçekleştirilemediği için işin kalitesinde sorunlara sebep olan bir davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır. Erteleme davranışının literatürde özellikle psikolojik ve akademik alanlarda incelendiği ve bu alanlarda çeşitli seviyelerde birçok yerli ve yabancı araştırma yapıldığı gözlemlenmiştir. Yerli ve yabancı literatürde erteleme davranışı eğilimini iş hayatı çerçevesinde inceleyen araştırma sayısı ise oldukça azdır.

Yukarıda belirtilen açıklamalar ışığında ve yapılan teorik değerlendirmeler neticesinde araştırmanın amacı; örgütsel sinizm ve çalışanlarda erteleme davranışı arasında ilişkiyi belirlemek veya saptamaktır. Ayrıca “demografik değişkenlerin örgütsel sinizm ve çalışanların erteleme davranışında ne tür farklılıklara sebep olduğunu tespit etmek” de araştırmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

Literatürde araştırıldığı kadarıyla ile örgütsel sinizm ile çalışanlarda erteleme davranışını bir arada ele alan ve ilişkiyi araştırma yapan bir çalışma bulunamadığından bu çalışmanın bir ilk olması önemlidir. Bu çalışmanın özellikle erteleme davranışına, çalışan ve örgütsel davranış perspektifinden bakması ve örgütsel sinizm ile aralarında bir ilişki olup olmadığının ortaya koyulması açısından literatüre katkı sağlaması amaçlanmıştır. Araştırmada çalışanların örgütsel sinizm, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme ölçekleri ile öz değerlendirme yapması ve elde edilen çoklu sonuçların birbiri ile ilişkilerinin incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca özellikle iş hayatında oldukça önemsenen çalışanların tutumlarının ve zaman kavramının farklı bir örgütsel davranış türü kapsamında değerlendirilecek olması ve güncel konulara temas etmesi nedeniyle önemli bir çalışma olacağı değerlendirilmektedir.

### **3.6. Araştırmanın Varsayımları**

Araştırmada kullanılacak ölçeklerin ve ölçekler kapsamında yer alan ifadelerin araştırma konusunu test etme ve tespit edilmesi amaçlanan ilişkileri belirleme açısından yeterli olacağı varsayılmaktadır. Araştırmada katılımcıların verdikleri cevapların doğru, geçerli ve güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

### **3.7. Araştırmanın Kısıtları**

Araştırmada 2017 yılı itibariyle TRB1 Bölgesindeki kamu ve özel hastanelerde çalışanların net toplam sayısına ulaşılamadığından, bu çalışma için Sağlık Bakanlığı'nın yayınladığı en güncel Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015'te yer alan "İllere Göre Bazı Sağlık Göstergeleri, Türkiye, 2015" tablosundaki Malatya, Elazığ, Tunceli ve Bingöl'deki hemşire, ebe vb. sağlık çalışanı sayılarının toplanmasıyla oluşan toplam çalışan sayısı temel alınarak ana kütle belirlenmiştir.

Araştırmada, TRB1 Bölgesindeki sağlık çalışanlarının tamamına zaman ve maliyet kısıtları sebebi ile ulaşılamayacağından örneklem alınma yolu ile veri toplanmasına gidilmiştir. Araştırmanın kısıtlarından birisi de, araştırma katılımcılarının doğru cevap vermek yerine daha uygun ya da ideal olduklarını düşündükleri cevabı vermeleri olasılığıdır. Araştırmada kullanılan ölçeklerdeki ifadelerin katılımcılar tarafından yeterince anlaşılabilmesi de bir diğer kısıttır. Araştırmanın uygulama sonuçları da bu ölçeklerle sınırlı olacaktır.

### **3.8. Araştırmanın Yararı**

Ülkemizde örgütsel sinizm ile ilgili araştırmalar özellikle son yıllarda artış göstermiştir. Örgütsel sinizmin çeşitli örgütsel kavramlar ve davranışlar ile birlikte incelendiği bu araştırmalara ilgili bölümde değinilmiştir. Erteleme davranışı ise öncelikle psikoloji alanında incelenen bir davranış biçimi olmakla birlikte son dönemde alan araştırması olarak özellikle akademik alanda incelenmeye başlanmış ve akademik işleri erteleme davranışı ile ilişkili olarak bu alanda literatürde yerli ve yabancı birçok araştırma yapıldığı tespit edilmiştir.

Buna karşılık erteleme davranışının çalışanlar ve örgütsel açıdan incelenmesine yönelik yapılan çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Yapılan çalışmaların çoğunlukla görevlerin ertelenmesi, çalışanın erteleme davranışına yönelik davranışsal ve psikolojik yaklaşımının incelenmesi ve ayrıca zaman yönetimi ile ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca literatürde yer alan bazı kavramların da erteleme davranışına alternatif olarak kullanıldığı ve bu kavramlara ilişkin yine sınırlı sayıda çalışma bulunduğu belirlenmiştir. Ancak literatürde tarandığı kadarı ile çalışanlarda örgütsel sinizm ile erteleme davranışı arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu araştırmanın, literatürde yeni olarak nitelendirilebilecek örgütsel sinizm kavramını irdeleyen ve bu kavram ile erteleme davranışını ilişkilendiren, örgütsel alanda bu kavramların arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir çalışma olacağı için literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca araştırmanın sunacağı diğer önemli bir katkı da, Türkiye’de sağlık sektöründe, örgütsel sinizm, erteleme davranışı ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesi konusunda bilimsel sonuçların ortaya konulacak bir araştırma niteliğinde olmasıdır.

### **3.9. Araştırmanın Modeli**

Bu çalışmada, TRB1 Bölgesindeki kamu ve özel sektör hastanelerde çalışan hemşire, ebe vb. sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışları arasında örgütsel sinizmin boyutlarını da içine alacak şekilde bir ilişki olup olmadığının ve çalışanların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet durumu, iş deneyimi süresi) açısından anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Kavramların ve boyutların ilişkisini incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

İlişkisel tarama modeli, “*iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli*” olarak tanımlanmaktadır. İlişkisel tarama modelinde, değişkenler arası ilişkiler, korelasyonun türü ve karşılaştırma türü olmak üzere iki şekilde incelenir. Korelasyon türü ilişkisel taramada, değişkenlerin birlikte değişip değişmediğini, birlikte değişim var ise bunun nasıl olduğunun belirlenmesi amaçlanır. Karşılaştırma türü ilişkisel tarama modelinde ise, en az iki değişken bulunmakta ve bunlardan birine (bağımsız değişken) göre gruplar

oluşturularak, öteki değişkene (bağımlı değişkene) göre aralarında bir farklılaşma olup olmadığı incelenmektedir (Karasar, 2005: 81). Bu araştırmada da araştırma hipotezlerinin test edilmesi ile ilgili olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmaktadır. Araştırmada bağımlı değişkeni çalışanların erteleme davranışları oluşturmakta olup bağımsız değişken de örgütsel sinizm düzeyleridir.

### **3.10. Ana Kütle ve Örneklem**

Araştırmanın ana kütlelerinin il farketmeksizin TRB1 Bölgesinde yer alan kamu ve özel sektör hastanelerinde çalışan hemşire, ebe vb. sağlık çalışanlarından oluşması planlanmıştır. Araştırmanın özellikle hastanelerdeki sağlık çalışanlarına uygulanmak istenmesinin sebebi örgütsel sinizm düzeyinin hizmet sektöründe daha yüksek olmasına yönelik literatürde yer alan araştırma sonuçlarıdır.

Hizmet sektöründe olup sağlık alanında çalışanların örgütsel sinizm ve erteleme davranışı düzeyleri, çalıştıkları alan ve hizmet ettikleri müşteriler itibariyle hem işlerine yönelik sonuçlar hem de gerçekleştirdikleri işlemlerin kalitesi ve zamanında yapılması açısından kritik bir öneme sahip olacağı için bu alanda araştırma yapılmasının ve sonuçların incelenmesinin araştırma amacı açısından uygun ve elverişli olacağı değerlendirilmiştir.

Ana kütleye yönelik bilgi toplama aşamasında, Sağlık Bakanlığı'nın yayınladığı en güncel Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015'te yer alan "İllere Göre Bazı Sağlık Göstergeleri, Türkiye, 2015" tablosundaki TRB1 Bölgesinde yer alan Malatya, Elazığ, Tunceli ve Bingöl illerindeki hemşire, ebe vb. sağlık çalışanlarının sayılarının toplanmasıyla oluşan toplam çalışan sayısı temel alınmıştır. 2015 yılı sağlık istatistiklerine göre söz konusu illerde, ilgili pozisyonlarda çalışan toplam 10.141 çalışan bulunmaktadır. Yaklaşık 700 adet form bu bölgede dağıtılmış olup, uygulama sonucunda 422 adet katılımcıdan geri bildirim sağlanmıştır. Toplanan 422 adet formdan geçerliliği kabul edilen 393 tanesi araştırma konusu için değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırmanın örneklem sayısını hesaplamak için 10.141 kişinin bulunduğu ana kütleinin 0,95 güven düzeyi ve 0,05 örneklem hata aralığı göz önünde bulundurularak örneklem sayısı hesaplanmış ve bu sayının en az 371 kişiden oluşması gerektiği tespit

edilmiştir. Bu bilgiler ışığında değerlendirilmeye alınan veri setinin ana kütleyi temsil ettiği kabul edilmektedir.

### **3.11. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları**

Araştırma verilerini toplamak üzere literatürde birçok araştırmada geçerliği ve güvenilirliği test edilmiş ve yazında kabul edilmiş ölçeklerden yararlanılmıştır. Kullanılan ilk ölçek, örgütsel sinizmi ölçmeye yönelik 14 soruluk “Örgütsel Sinizm Ölçeği”; ikinci ölçek, genel erteleme davranışını ölçmeye yönelik olarak kullanılan 20 soruluk “Genel Erteleme Ölçeği”, üçüncü ölçek karar vermeyi erteleme eğilimini ölçmeye yönelik kullanılan 5 soruluk “Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği”dir.

Ölçeklerin cevaplama alanı beşli Likert ölçeğine göre düzenlenmiş, katılımcılardan “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadeleri ile formdaki ifadelere yönelik değerlendirme yapmaları istenmiştir. Aşağıda, kullanılan ölçeklere ilişkin genel bilgilendirme yapılmakta olup “Analiz ve Bulgular” başlığında araştırma sonrası ölçeklere ilişkin yürütülen geçerlik ve güvenilirlik analiz sonuçları paylaşılmaktadır.

Araştırmada kullanılan Örgütsel Sinizm Ölçeği, Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiştir. Söz konusu ölçekte örgütsel sinizm, üç boyuttan (zihinsel, duygusal ve davranışsal) oluşmaktadır. Ülkemizde örgütsel sinizm ölçeğinin çevrilmesi, incelenmesi ve analizlerinin yapılması, ilk olarak Erdost vd. (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre ölçeğin güvenilirliği (Cronbach Alpha: ,91) yüksek bulunmuştur (Erdost vd., 2007: 519). Ölçeğe ilişkin ileriki yıllarda Karacaoğlu ve İnce (2012:77-92) tarafından yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizlerinde ve ayrıca sağlık sektöründe hemşireler üzerinde Tayfun ve Çatır (2014: 347-365) tarafından yapılan araştırmada güvenilirlik ve geçerlik analizlerinde ölçek (sırasıyla Cronbach Alpha: ,91 ve ,914) iyi uyum değerlerinde ve oldukça güvenilir bulunmuştur.

Araştırma kapsamında Türkçeye çevrilmiş Örgütsel Sinizm Ölçeği 3 akademisyen tarafından ölçek maddelerinin anlaşılır olup olmadığı kapsamında değerlendirilerek kontrol edilmiştir. Bu kontrolden sonra hizmet sektöründe çalışan 30 kişi ile pilot

uygulama yapılmış ve alınan geri bildirimler doğrultusunda 1 soru çıkarılarak Karacaoğlu ve İnce (2012)'nin araştırmasında yer alan şekliyle kullanılmıştır. Ölçekte 5'li likert ölçeğe göre alınabilecek en yüksek puan 65'dir.

Erteleme davranışı ile ilgili literatürde geliştirilen ölçme araçlarının genel olarak iki gruba ayrıldığı görülmektedir. Birinci grupta yer alan erteleme davranışı ölçme araçları, bireyin günlük yaşamının her alanında gösterdiği erteleme davranışlarının düzeyini belirlemek amacıyla geliştirildiği görülmektedir. Bu grupta kullanılan ölçekler, genel veya iş hayatındaki işlerdeki erteleme davranışı eğilimini ölçmek için kullanılmaktadır. İkinci grupta yer alan erteleme davranışı ölçme araçları ise, genel erteleme ölçeklerinde yer alan ifadelerin öğrenci gruplarına uygun olmaması sebebiyle öğrencilerin akademik hayattaki erteleme davranışını ölçümlemek amacıyla geliştirilen akademik işleri erteleme ölçekleridir. Genel erteleme davranışına yönelik ölçme araçlarının 1980'li yıllarda geliştirilmeye başlandığı görülmektedir.

İlk grupta yer alan ve Lay (1986) tarafından geliştirilen “Genel Erteleme Ölçeği”, bireyin birçok farklı alanda gösterdiği erteleme davranışının düzeyini belirleme amacıyla kullanılmaktadır. Genel Erteleme Ölçeği tek boyutludur ve günlük hayatta çeşitli işlerdeki erteleme davranışını tanımlayan, 20 maddeden oluşan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Bu ölçeğin ifadelerinin cevaplamasında da beşli Likert ölçeğe göre derecelendirme yapılmış ve araştırmada katılımcıların kendilerini her bir ifade kapsamında 1 ve 5 puan arasında değerlendirmeleri istenmiştir. Genel Erteleme Ölçeğinde yer alan -3-4-6-8-11-13-14-15-8-20- maddeler tersten hesaplanarak 20 madde üzerinden toplam puana ulaşılmaktadır. Verilecek puanların yüksekliği kişinin genel erteleme davranışı eğiliminin yüksekliğini göstermektedir. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100'dür.

Diğer taraftan yine ilk grupta yer alan erteleme davranışı ölçeklerinden Mann (1982) tarafından geliştirilen “Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği” ise, erteleme davranışını bireyin karar almayı gerektirdiği durumlarda çatışma yaşaması veya seçim yapmakta zorlanması durumunda başvurduğu bir baş etme stratejisi olarak ele almaktadır. “Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği”, Mann (1982) tarafından geliştirilen “Çatışmayla Başa Çıkma Davranış Ölçeği”nin bir alt ölçeğidir. Söz konusu ölçek 5 maddeden oluşan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Bu ölçek ile çalışanların karar alma konusundaki erteleme

davranışı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İfadelere yönelik yüksek puanlar, katılımcıların karar vermedeki yüksek erteleme davranışı eğilimini göstermektedir. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 25 puandır.

Bu araştırmada, çalışanlarda erteleme davranışını ölçümlemek ve incelemek üzere hem Genel Erteleme Ölçeği hem de Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği uygulanmıştır. Söz konusu erteleme ölçeklerinin kullanıldığı literatürde birçok araştırma (Çakıcı, 2003; Ekşi ve Dilmaç, 2010; Uzun Özer, 2014) bulunmakta olup, örneğin Ekşi ve Dilmaç (2010) tarafından yapılan araştırmada Genel Erteleme Ölçeği (Cronbach Alpha: 0.84) ve Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği (Cronbach Alpha: 0.73) birlikte uygulanmış ve yapılan analizlerde ilgili ölçeklerin geçerlikleri ve güvenirlikleri kabul edilir düzeylerin üzerinde bulunmuştur. Bu araştırmada ise ölçekler öncelikle araştırma için İngilizceden Türkçeye çevrilmiş ve çevrilen ifadeler 3 akademisyenle görüşüldükten sonra son haline getirilmiştir. Ölçekte Türkçeye çevrilmiş ifadeler 30 kişilik pilot bir gruba görüşleri alınmak üzere uygulanmış ve soruların anlaşılmasına ilişkin alınan geri bildirimlere göre ölçekler son haline getirilmiştir.

### **3.12. Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırma problemi için aşağıda belirtilen araştırma hipotezlerine ilişkin analizler yürütülmektedir.

#### **H1.**

**H<sub>0</sub>:** Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

#### **H2.**

**H<sub>0</sub>:** Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.



### **H3.**

**H<sub>0</sub>:** Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### **H4.**

**H<sub>0</sub>:** Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### **H5.**

**H<sub>0</sub>:** Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### **H6.**

**H<sub>0</sub>:** Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### **H7.**

**H<sub>0</sub>:** Örgütsel sinizm ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Örgütsel sinizm ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### **H8.**

**H<sub>0</sub>:** Örgütsel sinizm ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Örgütsel sinizm ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

## **H9.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, demografik değişkenlere göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

### **Alt hipotezler**

#### **H9.1.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

#### **H9.2.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

#### **H9.3.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, medeni duruma göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

#### **H9.4.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, mezuniyet durumuna göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, mezuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir.

#### **H9.5.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, iş deneyimi süresine göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, iş deneyimi süresine göre farklılık göstermektedir.

## **H10.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, demografik değişkenlere göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların genel erteleme davranışı, demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

### **Alt hipotezler**

#### **H10.1.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

#### **H10.2.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

#### **H10.3.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, medeni duruma göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

#### **H10.4.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, mezuniyet durumuna göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, mezuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir.

#### **H10.5.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, iş deneyimi süresine göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, iş deneyimi süresine göre farklılık göstermektedir.

## **H11.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, demografik değişkenlere göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

### **Alt hipotezler**

#### **H11.1.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

#### **H11.2.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

#### **H11.3.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, medeni duruma göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

#### **H11.4.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, mezuniyet durumuna göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, mezuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir.

#### **H11.5.**

**H<sub>0</sub>:** Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, iş deneyimi süresine göre farklılık göstermemektedir.

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, iş deneyimi süresine göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda belirtilen her bir hipoteze yönelik veri analizleri sonuçları ilerleyen bölümlerde paylaşılmakta, hipotezlerin ret veya kabul edilmesi kapsamında sonuçlar verilmektedir.

### 3.13. Analiz ve Bulgular

Analiz bölümünde, araştırmadan elde edilen verilerin öncelikle geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılarak istatistiksel analizin ilk basamağı gerçekleştirilmektedir. Daha sonrasında tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon testleri sonuçları verilmekte ve son olarak demografik değişkenlere yönelik t testi ve Anova testleri sonuçları paylaşılmaktadır.

#### 3.13.1. Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri ve Bulguları

Araştırma kapsamında kullanılan tüm ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde tüm değişkenlere ait faktör analizleri için SPSS 22 ve AMOS paket programından faydalanılmıştır. Analizlere başlamadan önce veri setinin (N=393) normal dağılıma sahip olup olmadığını teyit etmek amacıyla kullanılan ölçek verilerine Kolmogorov- Smirnov/ Shapiro-Wilk ve Skewness-Kurtosis normallik testleri uygulanmıştır. Tablo 4.1. de Kolmogorov- Smirnov/ Shapiro-Wilk normallik testi sonuçları paylaşılacakla birlikte sigma değerleri arasında bir farklılık görülmediği ve örneklem sayısının yüksek olması sebebiyle normal dağılımın olup olmadığını netleştirmek üzere ayrıca Skewness-Kurtosis test sonuçları da kontrol edilmiştir. Bu testlerin sonuçları ise Tablo 4.2.'de gösterilmektedir.

Tablo 4. 1. Normallik Testleri (Kolmogorov-Smirnov/ Shapiro-Wilk)

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	Sig.	İstatistik	df	Sig.
Zihinsel	,080	393	,000	,976	393	,000
Duygusal	,100	393	,000	,960	393	,000
Davranışsal	,118	393	,000	,958	393	,000
Genel Erteleme	,067	393	,000	,974	393	,000
Karar Vermeyi Erteleme	,112	393	,000	,950	393	,000

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere Kolmogorov-Smirnov/Shapiro-Wilk testi sonuçlarına göre veri setinin normal dağılımda olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Diğer yandan literatürde büyük örneklemlili çalışmaların dağılımları incelenirken çarpıklık ve basıklık değerlerinin de dikkate alınması önerilmektedir. Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere N=393 örneklemlili araştırmada, örgütsel sinizm ölçeğinin boyutları ile genel erteleme ve karar vermeyi erteleme ölçeklerinin basıklık-çarpıklık değerleri bulunmaktadır. Çarpıklık değerlerinin  $\pm 2$  aralığında bulunması verilerin normale yakın dağıldığını göstermektedir (George ve Mallery, 2016: 115). Aşağıdaki tabloda görüleceği üzere araştırmadaki veri setinin çarpıklık değerleri  $\pm 2$  aralığının dışında değerler almadığı için veri setinin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

Tablo 4. 2. Normallik Testleri (Skewness-Kurtosis)

		İstatistik	Std. Hata
Zihinsel	Skewness	-,318	,123
	Kurtosis	-,446	,246
Duygusal	Skewness	-,164	,123
	Kurtosis	-,936	,246
Davranışsal	Skewness	-,516	,123
	Kurtosis	-,468	,246
Genel Erteleme	Skewness	,121	,123
	Kurtosis	-,890	,246
Karar Vermeyi Erteleme	Skewness	,396	,123
	Kurtosis	-,837	,246

Kullanılan ölçeklerin yapı geçerliği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile incelenmiştir. DFA, ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir. Bu yöntem, önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizil değişken (faktör) oluşturmaya yönelik işlemleri içermektedir (Kline, 2011: Akt. Doğan, 2015: 24). DFA, ölçek geliştirmede ve geçerlik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır. Bu çalışmada DFA, veri toplamak için kullanılan ölçme araçlarının var olan yapılarının korunup korunmadığını test etmek için kullanılmıştır. Bununla birlikte araştırmada kullanılan ölçekler yabancı literatürden alınarak kullanıldığı için yapısal eşitlik modeli analizi aşamasında modelin DFA sürecinde daha iyi uyumu yakalaması amaçlanarak bazı düzenlemeler yapılmıştır. Batı literatüründe geliştirilen kuramların yerel ihtiyaçlara seçici bir biçimde uyum sağlaması

ve bilinçli şekilde tesis edilen ilgililik ölçütlerine göre tesis edilmesi sosyal bilimlerde evrensellik ihtiyacının karşılanması için savunulmakta olup (Alatas, 2016: 200-202) yapısal modelin kurgulanmasında yapılan bu işlemler ile kullanılan yabancı ölçeklerin yerli ihtiyaçlara ve mevcut duruma uyumlaştırılarak daha iyi uyum değerlerinin elde edilmesi amaçlanmıştır. Faktör analizinde faktör yük değeri, ifadelerin faktörlerle ilişkisini açıklamaya yaramaktadır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması, o maddelerin oluşturduğu bir küme varsa o maddelerin birlikte bir kavramı-yapıyı faktörü ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yük değerinin 0.45 yada daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değer .30 a kadar inebilir (Büyüköztürk, 2014: 134-135).

Araştırmada kullanılan ölçeklerde güvenilirlik analizi için ise iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) yöntemi kullanılarak hesaplama yapılmıştır. Psikolojik bir test için hesaplanan iç tutarlılık sayısının .70 ve daha yüksek olması test ölçümünün güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2014:183).

### 3.13.1.1. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi ve Bulguları

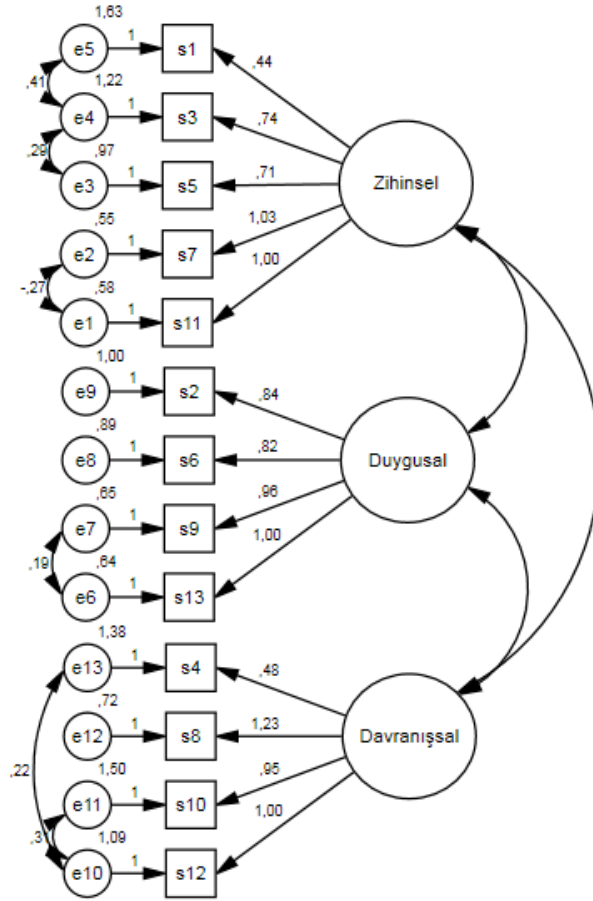
Araştırmada örgütsel sinizmi ölçmek için kullanılan Brandes vd. (1999)'in geliştirdiği Örgütsel Sinizm Ölçeğine yönelik araştırmada toplanan veriler ile DFA yapılarak, literatürde yer alan sonuçlar ile benzer sonuçların ortaya çıkıp çıkmadığı kontrol edilmiştir. Tablo 4.3.'de görüldüğü gibi Brandes vd. (1999)'in Örgütsel Sinizm Ölçeğinde yer alan 13 soru kullanılmıştır. Ölçekte 3 boyut literatürde geçtiği şekilde zihinsel, duygusal ve davranışsal olarak sınıflandırılmış ve ölçekteki ifadeler ilgili olduğu boyutlar kapsamında aşağıdaki tabloda (Tablo 4.3) gruplandırılmıştır.

Tablo 4. 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin DFA Sonucu Elde Edilen Uyum Değerleri

Ölçüm	Kabul Edilebilir Uyum*	Araştırma Modelinin Uyum Değerleri
$(\chi^2/sd)$	$\leq 4-5$	3,42
RMSEA	0,06-0,10	0,09
SRMR	0,06-0,10	0,05
GFI	0,89-0,85	0,90
AGFI	0,85-0,80	0,85

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin geçerliğini incelemek için yapılan DFA sonucunda daha iyi uyum değerleri elde edebilmek için modifikasyon indeks değerleri incelenmiş ve aynı faktör altında bulunan maddelerin (s1-s3, s3-s5, s7-s11, s10-s12, s9-s13, s4-s12) hataları arasındaki korelasyonlar serbest bırakılmıştır (Şekil 4.1). Model kurulduktan sonra bu düzeltmeler kurulan modeli iyileştirme amacıyla yapılabilmektedir (Schreiber, Nora, Stage, Barlow and King 2006, Akt. Çapık, 2014: 201). Bu işlemten sonra DFA tekrar gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin üç faktörlü yapısına ait uyum değerleri Tablo 4.3.'de yer almaktadır.

Şekil 4. 1. Örgütsel Sinizm Üç Faktörlü Modele Ait DFA Sonuçları



$$(\chi^2 = 191,69; sd=56; p<.000)$$

Tablo 4.3.'de görüleceği üzere, üç faktörlü modelin, genel olarak kabul edilebilir düzeyde uyum değerlerinde olduğu anlaşılmaktadır (\*Bollen, 1989: 303-316; Browne ve Cudeck, 1993: 136; Hu and Bentler, 1999: 1-55; Tanaka ve Huba, 1985: 197-201).



Tablo 4.4.'te ise faktör yükleri ölçeklerde yer alan ilgili ifade ile birlikte detaylı olarak gösterilmiş ve her bir boyut içinde büyükten küçüğe sıralanmıştır. Örgütsel sinizmin, zihinsel, duygusal ve davranışsal boyutlarına yönelik maddelerdeki ifadelerin faktör yüklerinin sırası ile .33 - .82, .70 - .83 ve .31 - .76 aralığında değerler aldığı yukarıdaki tabloda ve DFA sonuçları da aşağıda şekilde görülmektedir. Modelde yer alan tüm yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < .001$ ).

Tablo 4. 4. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Zihinsel, Duygusal ve Davranışsal Boyutlarının Faktör Yükleri Tablosu

ÖRGÜTSEL SINIZM ÖLÇEĞİ İFADELERİ	Boyut	Faktör Yükleri
Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	Zihinsel 4. ifade	,820
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	Zihinsel 5. ifade	,804
Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	Zihinsel 3. ifade	,596
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum	Zihinsel 2. ifade	,569
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	Zihinsel 1. ifade	,335
Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	Duygusal 4. ifade	,828
Çalıştığım kurum beni kızdırır.	Duygusal 3. ifade	,813
Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilim yaşarım.	Duygusal 2. ifade	,718
Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe hissedirim.	Duygusal 1. ifade	,703
Çalıştığım kurum gündeme geldiğinde diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır.	Davranışsal 2. ifade	,761
Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.	Davranışsal 4. ifade	,613
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenler konusunda şikâyetle bulunurum.	Davranışsal 3. ifade	,532
Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.	Davranışsal 1. ifade	,313

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Bu amaçla önce ölçeğin geneline yönelik sonra da boyutlarına yönelik Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. (Tablo 4.5.)

Tablo 4. 5. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Güvenirlik Analizi

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Zihinsel	,794	5
Duygusal	,853	4
Davranışsal	,680	4

Zihinsel, Duygusal ve Davranışsal boyutların iç tutarlık katsayıları sırası ile Tablo 4.5.'de verildiği üzere 0.79, 0.85 ve 0.68 olarak bulunmuştur. Buna göre, ölçek faktörlerinin iç tutarlılıklarının tatmin edici düzeyde olduğu söylenebilir (Tavşancıl, 2005: 16-27). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin toplamda iç tutarlılık katsayısı ise aşağıdaki tabloda verildiği üzere 0,90 civarında olup ölçeğimiz yüksek güvenirlikte bulunmuştur.

Tablo 4. 6. Örgütsel Sinizm Ölçeği Güvenirlik Analizi

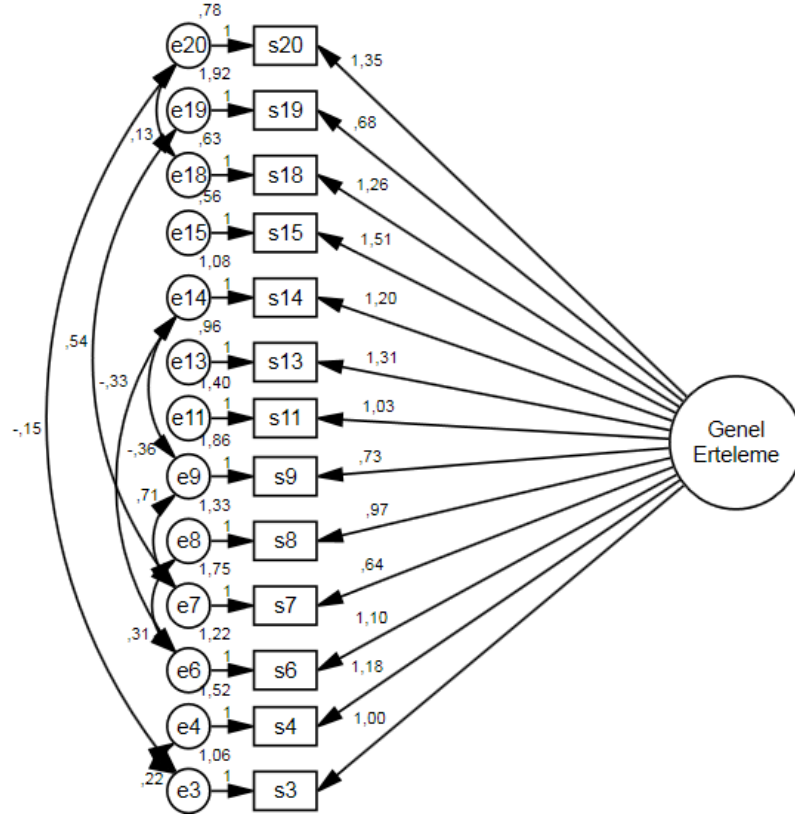
Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,904	13

Böylece elde edilen güvenirlik çalışmalarına dair bulgular ve daha önce ölçeğin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar ölçeğin genel olarak ve boyutlar bazında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğunu göstermektedir.

### 3.13.1.2. Genel Erteleme Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Genel Erteleme Ölçeğinin geçerliğini incelemek için DFA kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda s1, s2, s5, s10, s12, s16 ve s17 numaralı maddelerin faktör yüklerinin. 30'un altında değerler aldığı belirlenmiştir. Bu maddeler faktör analizinden çıkartılmış ve DFA tekrarlanmıştır. DFA sonucunda daha iyi uyum değerleri elde edebilmek için modifikasyon indeks değerleri incelenmiş ve uygun olan maddelerin (s3-s4, s3-s20, s6-s8, s6-s14, s7-s9, s7-s8, s9-s14, s18-s20) hataları arasındaki korelasyonlar serbest bırakılmıştır (Şekil 4.2). Bu işlemde sonra DFA üçüncü kez tekrarlanmıştır. Ölçeğin tek faktörlü yapısına ait uyum değerleri ise Tablo 4.7.'de yer almaktadır.

Şekil 4. 2. Genel Erteleme Ölçeği Tek Faktörlü Modele ait DFA Sonuçları



( $\chi^2 = 152,68$ ;  $sd=57$ ;  $p<.,000$ )

Tablo 4. 7. Genel Erteleme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Uyum Değerleri

Ölçüm	Kabul Edilebilir	Araştırma Modelinin Uyum
	Uyum	Değerleri
( $\chi^2/sd$ )	$\leq 4-5$	2,67
RMSEA	0,06-0,10	0,08
SRMR	0,06-0,10	0,06
GFI	0,89-0,85	0,92
AGFI	0,85-0,80	0,87

Tablo 4.7'ye göre, tek faktörlü modelin, genel olarak, kabul edilebilir düzeyde uyum değerlerine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Test edilen tek faktörlü model Şekil 4.3'te yer almaktadır.

Genel Erteleme Ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yükleri sırasıyla .32-.81 aralığında değerler almaktadır (Tablo 4.8). Modelde bulunan tüm yollar istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p<.001$ ).

Tablo 4. 8. Genel Erteleme Ölçeğinin Faktör Yükleri Tablosu

<b>GENEL ERTELEME ÖLÇEĞİ İFADELERİ</b>	<b>Faktör</b>	<b>Faktör Yükü</b>
Genellikle bir işi bitirilmesi gereken zamandan önce bitiririm.	F1	,814
Gün içinde yapmayı planladığım bütün işleri o gün genellikle bitirmiş olurum.	F1	,739
Genellikle akşam oturup dinlenmeden önce, yapmak zorunda olduğum bütün işleri bitiririm.	F1	,727
Tutarı az bir fatura gelse bile ödememi hemen yaparım.	F1	,681
Genellikle bir davet aldığımda cevabını vermek için beklemem.	F1	,625
Yapmam gereken telefon görüşmelerini zamanında yaparım.	F1	,569
Misafir çağıracağım zaman gerekli ayarlamaları önceden yaparım.	F1	,559
Sabah uyanma zamanı geldiğinde yataktan hemen kalkarım.	F1	,553
Biriyle buluşacağım zaman, gecikme sebep olacak önceden bitirmiş olmam gereken bir iş çıkmaz.	F1	,517
Genelde kararlarımı mümkün olduğunca çabuk alırım.	F1	,506
Yapmak zorunda olduğum işleri genellikle ertelerim.	F1	,348
Sürekli olarak “yarın yapacağım” derim.	F1	,321
Sadece oturup yapmak dışında hiçbir şey gerektirmeyen işleri bile bitirmem günler alır.	F1	,320

Genel Erteleme Ölçeğinin güvenilirliği faktör yükleri düşük sorular çıkarıldıktan sonra Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.848 olarak bulunmuştur (Tablo 4.9). Buna göre, ölçeğin iç tutarlılığının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

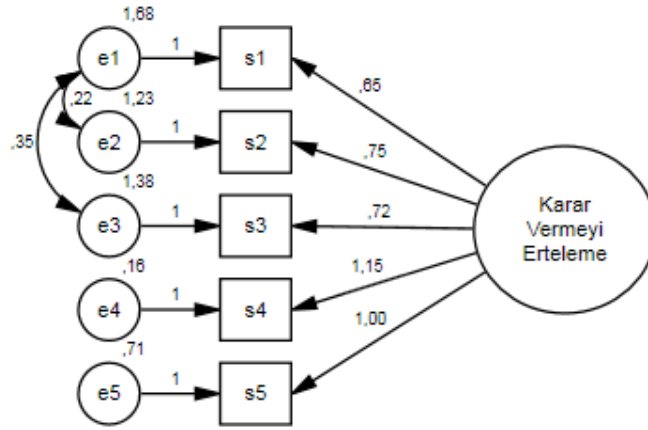
Tablo 4. 9. Genel Erteleme Ölçeği Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,848	13

### 3.13.1.3. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi ve Bulguları

Karar Vermeyi Erteleme Ölçeğinin geçerliğini incelemek için DFA kullanılmıştır. Ölçek literatürde geçtiği gibi tek boyutlu olup faktör analizi sonucunda daha iyi uyum değerleri elde edebilmek için modifikasyon indeks değerleri incelenmiş ve uygun bulunan maddelerin (s1-s2, s1-s3) hataları arasındaki korelasyonlar serbest bırakılmıştır (Şekil 4.3). Bu işlemten sonra DFA tekrar gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin tek faktörlü yapısına ait uyum değerleri Tablo 4.10'da gösterilmiştir.

Şekil 4. 3. Tek Faktörlü Modele ait DFA Sonuçları



$$(\chi^2 = 3,216; sd=3; p=0,359)$$

Tablo 4. 10. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Uyum Değerleri

Ölçüm	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modelinin Uyum Değerleri
$(\chi^2/sd)$	$\leq 4-5$	1,07
RMSEA	0,06-0,10	0,02
SRMR	0,06-0,10	0,06
GFI	0,89-0,85	0,99
AGFI	0,85-0,80	0,97

Tablo 4.10.'a göre, yukarıda açıklanan referans değerleri göz önünde bulundurulduğunda tek faktörlü modelin mükemmel düzeyde uyum değerlerine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Karar Verme Ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yükleri .51-.95 aralığında değerler almıştır (Tablo 4.11). Modelde yer alan tüm yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p<.001$ ).

Tablo 4. 11. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeğinin Faktör Yükleri Tablosu

KARAR VERMEYİ ERTELEME ÖLÇEĞİ İFADELERİ	Faktör	Faktör Yüğü
Çok geç olana kadar karar vermeyi ertelerim.	F1	,959
Karar vermeyi ertelerim.	F1	,811
Bir karar aldıktan sonra bile onu ertelerim.	F1	,620
Gerçekten zorunlu kalmadıkça karar vermem.	F1	,581
Son kararımı vermeden önce önemsiz konular üzerinde çok fazla zaman harcarım	F1	,507

Karar Vermeyi Erteleme Ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı 0.83 olarak bulunmuştur (Tablo 4.12). Buna göre, ölçeğin iç tutarlılığının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4. 12. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,838	5

### 3.13.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma katılımcılarının ölçeklere verdikleri yanıtlar kapsamında genel sonuçlar Tablo 4.13'de paylaşılmaktadır. Ölçeklerin açıklandığı bölümde belirtildiği üzere, her bir ölçeğe katılımcıların verebileceği yanıtlar göz önünde bulundurularak her bir ölçek için maksimum puanlar; Örgütsel Sinizm-65, Genel Erteleme-65, Karar Vermeyi Erteleme-25 puandır. Aşağıdaki tablodaki ölçeklere ilişkin ortalama puanlar göz önünde bulundurulduğunda; araştırma katılımcılarının genel erteleme ve karar vermeyi erteleme düzeylerinin ortalamaya yakın olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Örgütsel sinizm ve boyutlarına yönelik sonuçlara bakıldığında ise örgütsel sinizm seviyesinin yüksek olduğu ( $X=42.34\pm 11.74$ ), en yüksek düzeydeki boyutun zihinsel

sinizm boyutu olduğu ( $X=16.80\pm 4.76$ ) ve bu boyutu sırasıyla davranışsal sinizm ( $X=13.11\pm 3.74$ ) ve duygusal sinizm ( $X=12.44\pm 4.61$ ) boyutlarının takip ettiği görülmektedir.

Tablo 4. 13. Araştırma Katılımcılarının Ölçeklere İlişkin Ölçümlerinin Özet Tablosu

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Hata
Genel Erteleme	393	13	57	<b>31,30</b>	10,82
Karar Vermeyi Erteleme	393	5	25	<b>12,83</b>	5,484
Örgütsel Sinizm	393	13	65	<b>42,34</b>	11,74
Zihinsel Boyut	393	5	25	<b>16,80</b>	4,763
Duygusal Boyut	393	4	20	<b>12,44</b>	4,614
Davranışsal Boyut	393	4	20	<b>13,11</b>	3,748

Araştırma kapsamında, TRB1 Bölgesindeki çeşitli hastanelerde çalışan hemşire, ebe vb. sağlık çalışanlarına örgütsel sinizm ile erteleme davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırma sonucunda elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistikleri ve demografik değişkenlere göre analiz sonuçları aşağıdaki alt başlıklarda yer verilmiştir.

Tanımlayıcı istatistiksel analizlere ilişkin ilk olarak bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklere verilen yanıtların dağılımını gösteren frekans tabloları verilmektedir. Alt başlıklarda ise araştırmaya katılanların frekans dağılımları her bir ölçeğe ve demografik değişkene göre ayrı ayrı verilmektedir. Her bir başlık altında gösterilen frekans (F) tabloları; sorulara verilen cevapların dağılımını, ölçekler için her bir ifadeye ilişkin araştırma katılımcılarının verdiği cevapların oranını, her bir demografik değişken ve ölçek kapsamında puan ortalamalarını ve standart sapmalarını içermektedir.

### 3.13.2.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Frekans Dağılımı

Frekans dağılımları kapsamında öncelikle Örgütsel Sinizm Ölçeğine yönelik, 5'li Likert sistemde verilen yanıtların dağılımı aşağıda detaylı olarak paylaşılmaktadır.

Araştırmada kullanılan 5’li Likert ölçeğine uygun olarak tabloda verilen D1= “Kesinlikle Katılmıyorum”; D2= “Kısmen Katılmıyorum”; D3= “Kararsızım”; D4= “Kısmen Katılıyorum”; D5= “Kesinlikle Katılıyorum”, olarak sunulmaktadır.

Tablo 4. 14. Araştırma Katılımcılarının Örgütsel Sinizm Ölçeği Frekans Tablosu

Örgütsel Sinizm Ölçeği	D1		D2		D3		D4		D5		Ort.	Std. Sapma
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	56	14,2	42	10,7	87	22,1	129	32,8	79	20,1	3,34	1,303
Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilim yaşıyorum.	62	15,8	72	18,3	54	13,7	121	30,8	84	21,4	3,24	1,388
Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	50	12,7	55	14	75	19,1	122	31	91	23,2	3,38	1,321
Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.	36	9,2	38	9,7	39	9,9	171	43,5	109	27,7	3,71	1,228
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum	27	6,9	59	15	81	20,6	125	31,8	101	25,7	3,54	1,216
Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe hissedirim.	63	16	65	16,5	77	19,6	125	31,8	63	16	3,15	1,322
Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	46	11,7	76	19,3	56	14,2	132	33,6	83	21,1	3,33	1,318
Çalıştığım kurum gündeme geldiğinde diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır.	55	14	95	24,2	65	16,5	131	33,3	47	12	3,05	1,271
Çalıştığım kurum beni kızdırır.	76	19,3	69	17,6	66	16,8	122	31	60	15,3	3,05	1,368
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenler konusunda şikâyetle bulunurum.	106	27	63	16	40	10,2	136	34,6	48	12,2	2,89	1,438
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	53	13,5	62	15,8	94	23,9	120	30,5	64	16,3	3,2	1,271
Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.	52	13,2	48	12,2	40	10,2	175	44,5	78	19,8	3,46	1,299
Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	93	23,7	63	16	61	15,5	103	26,2	73	18,6	3	1,455

Araştırmaya katılan hemşire, ebe vb. sağlık çalışanlarının Örgütsel Sinizm Ölçeğine ilişkin frekans tabloları incelendiğinde; en yüksek puan ortalamasının “davranışsal” boyutta ( $X= 3.71 \pm 1.23$ ) “Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü



hakkında diğer çalışanlarla konuşurum” ifadesine yönelik olduğu, en düşük puan ortalamasının ise yine “davranışsal” boyutta ( $X=2.89\pm 1.43$ ) “Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenler konusunda şikâyetle bulunurum” ifadesine yönelik olduğu belirlenmiştir. Frekans dağılım tablosu genel olarak incelendiğinde araştırma katılımcılarının cevaplama yaparken ağırlıklı olarak 3 ve üstü puanlar verdiğini ve bu cevapların da araştırma katılımcılarının örgütsel sinizme ilişkin sorulara ağırlıklı olarak katıldığını göstermektedir. Buna göre araştırma yapılan hastanelerde örgütsel sinizm düzeylerinin ortalamanın üstünde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

### 3.13.2.2. Genel Erteleme Ölçeği Frekans Dağılımı

Genel Erteleme Ölçeğinin frekans dağılımları 5’li Likert ölçeğinde verilen yanıtlara göre aşağıdaki tabloda verilen şekilde dağılım göstermektedir.

Tablo 4. 15. Araştırma Katılımcılarının Genel Erteleme Ölçeği Frekans Tablosu

Genel Erteleme Ölçeği	D1		D2		D3		D4		D5		Ort	Std. Sapma
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Misafir çağıracağım zaman gerekli ayarlamaları önceden yaparım.	142	36,1	90	22,9	53	13,5	71	18,1	37	9,4	2,42	1,37
Sabah uyanma zamanı geldiğinde yataktan hemen kalkarım.	206	52,4	66	16,8	24	6,1	59	15	38	9,7	2,13	1,43
Yapmam gereken telefon görüşmelerini zamanında yaparım.	128	32,6	97	24,7	51	13	75	19,1	42	10,7	2,51	1,38
Sadece oturup yapmak dışında hiçbir şey gerektirmeyen işleri bile bitirmem günler alır.	173	44	69	17,6	50	12,7	57	14,5	44	11,2	2,31	1,43
Genelde kararlarımı mümkün olduğunca çabuk alırım.	130	33,1	96	24,4	35	14	64	16,3	48	12,2	2,50	1,40
Yapmak zorunda olduğum işleri genellikle ertelerim.	143	36,4	102	26	37	9,4	70	17,8	41	10,4	2,40	1,39
Biriyle buluşacağım zaman, gecikmeme sebep olacak önceden bitirmiş olmam gereken bir iş çıkmaz.	133	33,8	104	26,5	63	16	53	13,5	40	10,2	2,40	1,34
Tutarı az bir fatura gelse bile ödememi hemen yaparım.	202	51,4	55	14	32	8,1	40	10,2	64	16,3	2,26	1,55
Genellikle bir davet aldığımda cevabını vermek için beklemem.	127	32,3	96	24,4	48	12,2	67	17	55	14	2,56	1,44
Genellikle bir işi bitirilmesi gereken zamandan önce bitiririm.	121	30,8	117	29,8	66	16,8	55	14	34	8,7	2,40	1,28
Gün içinde yapmayı planladığım bütün işleri o gün genellikle bitirmiş olurum.	136	34,6	120	30,5	53	13,5	59	15	25	6,4	2,28	1,25
Sürekli olarak “yarın yapacağım” derim.	132	33,6	86	21,9	59	15	72	18,3	44	11,2	2,52	1,40
Genellikle akşam oturup dinlenmeden önce, yapmak zorunda olduğum bütün işleri bitiririm.	120	30,5	122	31	58	14,8	55	14	38	9,7	2,41	1,31

Genel Erteleme Ölçeği tek boyutlu bir ölçek olup, frekans tablosu incelendiğinde; en yüksek puan ortalamasının “Genellikle bir davet aldığım da cevabını vermek için beklemem” ifadesine yönelik olduğu ( $X= 2.56 \pm 1.44$ ), en düşük puan ortalamasının ise “Sabah uyanma zamanı geldiğinde yataktan hemen kalkarım” ifadesi kapsamında ( $X=2.13 \pm 1.43$ ) olduğu belirlenmiştir. Bu tabloda genel olarak verilen cevapların dağılımına bakıldığında ve en yüksek puan ortalamasının bile değerinin 3’ün altında olmasından yola çıkılarak araştırma katılımcılarının genel erteleme ile ilgili ifadelerle ağırlıklı olarak 1.(Hiç Katılmıyorum) ve 2.(Katılmıyorum) ölçek değerlerini verdiklerini ve bu durumun da kendilerine ilişkin genel erteleme davranışı ile ilgili ifadelerle çoğunlukla katılmadıklarını göstermektedir.

### 3.13.2.3. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Frekans Dağılımı

Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği 5 ifadeden oluşan tek faktörlü bir ölçek olup, 5’li Likert ölçekte araştırma kapsamında alınan cevaplara göre aşağıdaki tabloda frekans dağılımları verilmektedir.

Tablo 4. 16. Araştırma Katılımcılarının Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Frekans Tablosu

Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği	D1		D2		D3		D4		D5		Ort.	Std. Sapma
Son kararımı vermeden önce önemsiz konular üzerinde çok fazla zaman harcarım	122	31	92	23,4	34	8,7	81	20,6	64	16,3	2,68	1,49
Bir karar aldıktan sonra bile onu ertelerim.	129	32,8	108	27,5	40	10,2	79	20,1	37	9,4	2,46	1,37
Gerçekten zorunlu kalmadıkça karar vermem.	97	24,7	96	24,4	62	15,8	79	20,1	59	15	2,76	1,41
Çok geç olana kadar karar vermeyi ertelerim.	135	34,4	94	23,9	55	14	67	17	42	10,7	2,46	1,38
Karar vermeyi ertelerim.	127	32,3	110	28	34	8,7	86	21,9	36	9,2	2,48	1,37

Araştırmaya katılan katılımcıların Karar Vermeyi Erteleme Ölçeğine ilişkin frekans dağılımlarına göre; Karar Vermeyi Erteleme Ölçeğinde en yüksek puan ortalamasının “Gerçekten zorunlu kalmadıkça karar vermem” ifadesinde ( $X= 2.76 \pm 1.41$ ), en düşük puan ortalamasının ise “Bir karar aldıktan sonra bile onu ertelerim” ( $X=2.46 \pm 1.37$ ) ve “Çok geç olana kadar karar vermeyi ertelerim” ifadesinde ( $X=2.46 \pm 1.38$ ) ifadelerinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar ile birlikte ölçeğin genel

frekans dağılımı ve ortalamaları incelendiğinde Genel Erteleme Ölçeğine benzer olarak cevapların ağırlıklı olarak 3 ve altındaki değerlerde toplandığı görülmektedir. Sonuç olarak, araştırma katılımcılarının genel ertelemeye ek olarak karar vermeyi erteleme ile ilgili ifadelerle de çoğunlukla katılmadıkları ve erteleme davranışı düzeylerinin yüksek olmadığı sonuçlarına ulaşılmaktadır.

#### 3.13.2.4. Demografik Değişkenlerde Frekans Dağılımları

Araştırmaya katılım gösteren TRB1 Bölgesindeki hastanelerde görev yapan hemşire, ebe vb. sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet durumu, iş deneyimi süresi, çalıştığı sektör) göre frekans tabloları aşağıda sırasıyla verilmektedir.

Tablo 4. 17. Araştırma Katılımcılarının Cinsiyet Kriterine Göre Frekans Tablosu

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	309	79,8
Erkek	78	20,2
Toplam	387	100,0

Tablo 4.17’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanlardan cinsiyet alanını işaretleyenlerin yaklaşık %80’nin kadın olduğu görülmektedir. Hedef grubunun hemşire, ebe vb. görevlerde çalışan sağlık personelleri olduğu göz önünde bulundurulduğunda, cinsiyetler arası bu farkın olması normal kabul edilmektedir.

Tablo 4. 18. Araştırma Katılımcılarının Yaş Kriterine Göre Frekans Tablosu

Yaş	Frekans	Yüzde
20-30 yaş.	140	36,7
31-40 yaş.	172	45,1
41 yaş ve üzeri.	69	18,1
Toplam	381	100,0

Tablo 4.18’de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarından yaş alanını işaretleyenlerin %80’inden fazlasının 40 yaş ve altında olduğu görülmektedir. 40 yaş altındaki dağılımda ise yaş grupları arasında 31-40 yaş arasında olanların oranı %45 olup neredeyse araştırmaya katılanların yarısının bu yaş grubunda toplandığı

görülmektedir. Bu nedenle araştırma katılımcılarının çoğunluğunun 40 yaş ve altı katılımcılardan oluştuğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4. 19. Araştırma Katılımcılarının Medeni Durum Kriterine Göre Frekans Tablosu

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	268	70,0
Bekar	115	30,0
Toplam	383	100,0

Tablo 4.19’da araştırmaya katılanlardan, medeni durum ile ilgili alanı işaretleyenlerin %30’nun bekârlardan oluştuğu görülmektedir. Araştırma formunun ilgili alanını işaretleyen katılımcıların %70’i ise evli katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 4. 20. Araştırma Katılımcılarının Mezuniyet Durumu Kriterine Göre Frekans Tablosu

Mezuniyet Durumu	Frekans	Yüzde
Lise	43	11,3
MYO	90	23,6
Lisans	203	53,3
Yüksek Lisans ve Üstü	45	11,8
Total	381	

Araştırma katılımcılarından eğitim ile ilgili alanı işaretleyenlerin mezuniyet durumları incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlasının (%53,3) lisans mezunu olduğu dikkati çekmektedir. Bu eğitim durumunu meslek yüksekokulları (MYO) mezunları (%23,6) ve daha sonrasında benzer oranlarla yüksek lisans ve üstü (%11,8) ile lise mezunları (%11,3) takip etmektedir. Burada dikkati çeken en önemli husus, araştırma katılımcılarının yaklaşık %90’nın üniversite mezunu olmasıdır. Mezuniyet durumuna yönelik verilen bu cevap dağılımlarının da özellikle örgütsel sinizm seviyesinin yüksekliği açısından üniversite mezunu katılımcılarının ağırlıklı olmasının ayırt edici bir faktör olabileceği değerlendirilmektedir.

Tablo 4. 21. Araştırma Katılımcılarının Deneyim Süresi Kriterine Göre Frekans Tablosu

Deneyim Süresi	Frekans	Yüzde
0-5 yıl	95	25,2
6-10 yıl	85	22,5
11-15 yıl	77	20,4
15 yıl ve üstü	120	31,8
Toplam	377	

Tablo 4.21’de araştırma katılımcılarından deneyim süresini yanıtlayanların iş hayatında geçirdikleri deneyim sürelerine göre dağılımları gösterilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların %31’i 15 yıl ve üzeri deneyim süresine sahip olanlar olup, ikinci sırada %25 ile 0-5 yıl arası deneyim süresine sahip olanlar gelmektedir. Genel olarak en fazla deneyime sahip grubun dışındaki deneyim süresi gruplarının dağılımlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 22. Araştırma Katılımcılarının Sektör Kriterine Göre Frekans Tablosu

Sektörü	Frekans	Yüzde
Kamu	333	92,2
Özel	28	7,8
Toplam	361	

Tablo 4.22’de araştırma katılımcılarından sektör kriterini seçenlerin dağılımları gösterilmektedir. Tabloda görüleceği üzere araştırma katılımcılarının %90’ndan fazlasının kamu sektöründe çalıştığı tespit edilmiş, özel sektörü işaretleyenlerin sadece %7,8’lik bir oranda olduğu görülmektedir. Bir diğer dikkati çeken unsur, araştırmaya katılıp bu alanı işaretlemeyenlerin sayısının diğer demografik değişkenlere göre daha fazla olmasıdır. Bu alanın işaretlenmemesi, araştırmaya katılanların sektörü ile ilgili bilgi vermek istememesi olarak değerlendirilmekte, örneklem sayıları arasında bu kadar yüksek farkların olması da bu değişkene yönelik yapılan analizlerin geçerliğini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle ilerleyen bölümlerde yapılacak demografik analizlerde sektör değişkeninin çıkarılmasının daha uygun olacağı değerlendirilmiştir.

### 3.13.3. Korelasyon Testleri ve Bulguları

Araştırmanın hipotezleri bölümünde, örgütsel sinizm ile genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesine yönelik çeşitli hipotezlere yer verilmiştir. Analizlerde, örgütsel sinizmin kendisi ve zihinsel, duygusal ve davranışsal boyutları ile çalışanlarda genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışları arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve araştırma hipotezlerine yönelik sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon Tekniği kullanılmıştır. Bu çerçevede yapılan korelasyon analizinde 0 ile  $\pm 0.30$  arasındaki korelasyon değerleri düşük,  $\pm 0.30$  ile  $\pm 0.70$  arasındaki korelasyon değerleri orta ve  $\pm 0.70$  ile  $\pm 1$  arasındaki korelasyon değerleri ise yüksek düzey ilişki olarak yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2014: 32). Elde edilen sonuçlar her bir ölçek ve boyut bazında aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 4. 23. Zihinsel Boyut ve Genel Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Genel Erteleme
	Pearson Korelasyon	,035
Zihinsel Boyut	p	,486
	N	393

İlk olarak yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere, örgütsel sinizmin zihinsel sinizm boyutu ile genel erteleme davranışı arasında herhangi bir ilişki olup olmadığı ele alınmıştır. Tablodaki sonuçlarda Pearson korelasyon katsayısı ,035 bulunmuş olup bu sonuca göre iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ( $p > 0,05$ ). Bu kapsamda araştırmanın hipotezlerinden **H1** hipotezi altında belirtilen  $H_0$ : “Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur” hipotezi, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığından kabul edilmiş,  $H_1$  hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 4. 24. Duygusal Boyut ve Genel Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Genel Erteleme
	Pearson Korelasyon	,137**
Duygusal Boyut	p	,006
	N	393

\*\* p<0,01

Tablo 4.24’de örgütsel sinizmin duygusal sinizm boyutu ile genel erteleme davranışı arasındaki ilişki incelenmiş ve aralarında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. ( $p<0,01$ ) Bu kapsamda, **H2** hipotezi altında belirtilen  $H_1$ : “Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi, bu iki değişken arasında düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunduğu için kabul edilmiş,  $H_0$  hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 4. 25. Davranışsal Boyut ve Genel Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Genel Erteleme
	Pearson Korelasyon	,156**
Davranışsal Boyut	p	,002
	N	393

\*\* p<0,01

Tablo 4.25’de örgütsel sinizmin davranışsal sinizm boyutu ile genel erteleme davranışı arasındaki ilişki incelenmiş ve Pearson korelasyon katsayısı ,156 bulunmuştur. Bu nedenle bu iki değişkenin arasında pozitif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu kabul edilmiştir ( $p<0,01$ ). Bu kapsamda **H3** hipotezi altında belirtilen  $H_1$ : “Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi, bu iki değişken arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu için kabul edilmiş,  $H_0$  hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 4. 26. Zihinsel Boyut ve Karar Vermeyi Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Karar Vermeyi Erteleme
	Pearson Korelasyon	,103*
Zihinsel Boyut	p	,042
	N	393

\*p<0,05

Tablo 4.26’da örgütsel sinizmin zihinsel sinizm boyutu ile karar vermeyi erteleme davranışı arasındaki ilişki incelenmiş, Pearson katsayısı ,103 bulunmuş ve  $p < 0,05$  düzeyinde düşük, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın hipotezlerinden **H4** hipotezi altında belirtilen  $H_1$ :“Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi, bu iki değişken arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu için kabul edilmiş,  $H_0$  hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 4. 27. Duygusal Boyut ve Karar Vermeyi Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Karar Vermeyi Erteleme
	Pearson Korelasyon	,229**
Duygusal Boyut	p	,000
	N	393

\*\* p<0,01

Tablo 4.27’de örgütsel sinizmin duygusal sinizm boyutu ile karar vermeyi erteleme davranışı arasındaki ilişki incelenmiş, Pearson katsayısı ,229 bulunmuş ve  $p < 0,01$  düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın hipotezlerinden **H5** hipotezi altında belirtilen  $H_1$ : “Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi, bu iki değişken arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu için kabul edilmiş,  $H_0$  hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 4. 28. Davranışsal Boyut ve Karar Vermeyi Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Karar Vermeyi Erteleme
	Pearson Korelasyon	,141**
Davranışsal Boyut	p	,005
	N	393

\*\* p<0,01

Tablo 4.28’de örgütsel sinizmin davranışsal sinizm boyutu ile karar vermeyi erteleme davranışı arasındaki ilişki incelenmiş olup Pearson katsayısı ,141 bulunmuş ve  $p < 0,01$  düzeyinde düşük, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın hipotezlerinden **H6** hipotezi altında belirtilen  $H_1$ :“Örgütsel



sinizmin davranışsal boyutu ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi, bu iki değişken arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğundan kabul edilmiş,  $H_0$  hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 4. 29. Örgütsel Sinizm ve Genel Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Genel Erteleme
Örgütsel Sinizm	Pearson Korelasyon	,118*
	p	,019
	N	393

\*  $p < 0,05$

Tablo 4.29’a göre, örgütsel sinizm ile genel erteleme davranışı arasındaki ilişki incelenmiş, Pearson katsayısı ,118 bulunmuş ve  $p < 0,05$  düzeyinde düşük, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın hipotezlerinden **H7** hipotezi altındaki  $H_1$ : “Örgütsel sinizm ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi, düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğundan kabul edilmiş,  $H_0$  hipotezi ise reddedilmiştir. Buna göre, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizmi arttıkça genel erteleme davranışları da artmaktadır.

Tablo 4. 30. Örgütsel Sinizm ve Karar Vermeyi Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Karar Vermeyi Erteleme
Örgütsel Sinizm	Pearson Korelasyon	0,176**
	p	,000
	N	393

\*\*  $p < 0,01$

Tablo 4.30’a göre, örgütsel sinizm ile karar vermeyi erteleme davranışı arasındaki ilişki incelendiğinde Pearson katsayısı ,176 bulunmuş ve  $p < 0,01$  düzeyinde, düşük, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, araştırmanın hipotezlerinden **H8** altında belirtilen  $H_1$ : “Örgütsel sinizm ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi, düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğundan kabul edilmiş  $H_0$  hipotezi ise reddedilmiştir. Yani araştırma katılımcıları olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça karar vermeyi erteleme davranışları da artmaktadır.

### 3.13.4. Demografik Değişkenlere Yönelik Analizler ve Bulgular

Araştırmanın amacı doğrultusunda katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet durumu ve iş deneyimi sürelerine göre örgütsel sinizm, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme düzeylerinin puan ortalamaları karşılaştırılarak analizler yapılmıştır. Bu doğrultuda araştırmadaki veri setinin normal dağılım gösterdiği ve parametrik testler için normal dağılım varsayımının karşılandığı geçerlik ve güvenilirlik analizleri bölümünde belirlenmiştir. Bu aşamadan sonra parametrik testler (bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi olan ANOVA) kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, verilerin homojenliği Levene testi ile incelenmiştir. Veriler, SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

#### 3.13.4.1. Cinsiyete göre

Araştırmanın amacı doğrultusunda ilk olarak cinsiyete göre Örgütsel Sinizm, Genel Erteleme ve Karar Vermeyi Erteleme Ölçekleri puan ortalamaları karşılaştırılarak aşağıda sonuçlar paylaşılmıştır. Karşılaştırma için bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Aşağıdaki Tablo 4.31’de öncelikle örgütsel sinizm ve boyutlarına yönelik cinsiyet değişkenine göre sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 4. 31. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Boyutların Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Zihinsel Boyut	Kadın	309	16,89	4,83	,55	,58
	Erkek	78	16,55	4,63		
Duygusal Boyut	Kadın	309	12,57	4,60	,79	,43
	Erkek	78	12,10	4,75		
Davranışsal Boyut	Kadın	309	13,10	3,74	-,07	,95
	Erkek	78	13,13	3,90		
Örgütsel Sinizm	Kadın	309	42,55	11,83	,51	,61
	Erkek	78	41,78	11,83		

Tablo 4.31’e göre, örgütsel sinizmin zihinsel, duygusal ve davranışsal sinizm boyutları ve Örgütsel Sinizm Ölçeğinin puan ortalamalarının hepsinde  $p>0,05$  olduğu ve bu sebeple cinsiyete göre herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Buna

göre kadın ve erkek katılımcıların örgütsel sinizmin zihinsel boyutu, duygusal boyutu, davranışsal boyutu ve genel örgütsel sinizm düzeylerinin birbirine yakın olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Cinsiyet değişkeninin Genel Erteleme Ölçeği açısından puan ortalamaları Tablo 4.32'de yer almaktadır. Tabloda cinsiyet değişkeninin p değerinin ,04 olduğu görülmekte ve  $p < 0,05$  olduğu için farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Farklılaşmanın hangi grupta olduğunu tespit etmek için her iki cinsiyetteki puan ortalamaları kontrol edilmiştir. Puan ortalamaları karşılaştırıldığında, Genel Erteleme Ölçeği puan ortalamalarının erkeklerin lehine anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Buna göre, araştırmaya katılan erkeklerin genel erteleme davranışı gösterme düzeyi kadınlarınkine göre daha yüksektir.

Tablo 4. 32. Genel Erteleme Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Genel Erteleme	Kadın	309	30,68	10,80	-2,10	,04
	Erkek	78	33,54	10,62		

Son olarak Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği göz önünde bulundurularak cinsiyet bazında cevaplar ve puan ortalamaları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Örgütsel sinizm ve boyutlarındakine benzer olarak cinsiyet açısından puan ortalamalarının  $p > 0,05$  olduğu ve bu sebeple karar vermeyi erteleme davranışına göre cinsiyete göre karar vermeyi erteleme düzeylerinde bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Tablo 4. 33. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Karar Vermeyi Erteleme	Kadın	309	12,88	5,63	,57	,57
	Erkek	78	12,49	4,84		

### 3.13.4.2. Yaş Gruplarına göre

Yaş grupları değişkenine göre araştırmanın amacı doğrultusunda örgütsel sinizm ve boyutları ile genel erteleme ve karar vermeyi erteleme ölçekleri puan ortalamaları

yaş gruplarına göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Karşılaştırma için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tablo 4.34’de öncelikle örgütsel sinizm ve boyutlarına yönelik yaş gruplarına göre sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 4. 34. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Boyutların Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Zihinsel Boyut	20-30 yaş	140	16,65	4,68	,60	,55
	31-40 yaş	172	17,15	4,66		
	41 yaş ve üzeri	69	16,57	5,03		
Duygusal Boyut	20-30 yaş	140	12,36	4,69	,20	,82
	31-40 yaş	172	12,66	4,61		
	41 yaş ve üzeri	69	12,36	4,62		
Davranışsal Boyut	20-30 yaş.	140	13,34	3,56	,29	,75
	31-40 yaş	172	13,11	4,06		
	41 yaş ve üzeri	69	12,94	3,26		
Örgütsel Sinizm	20-30 yaş	140	42,34	11,57	,22	,80
	31-40 yaş	172	42,92	12,21		
	41 yaş ve üzeri	69	41,87	11,03		

Tablo 4.34’e göre, örgütsel sinizmin zihinsel, duygusal ve davranışsal sinizm boyutları ve genel Örgütsel Sinizm Ölçeğinin puan ortalamalarının hepsinde  $p>0,05$  olduğu için yaş değişkenine göre örgütsel sinizmde ve boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Tablo 4. 35. Genel Erteleme Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Genel Erteleme	20-30 yaş	140	33,00	10,05	3,10	,04
	31-40 yaş	172	30,19	10,62		
	41 yaş ve üzeri	69	30,25	11,45		

Tablo 4.35’e göre, Genel Erteleme Ölçeğinde puan ortalamalarında  $p<0,05$  olduğu için yaş durumuna göre genel erteleme anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir.

Farklılığın kaynağını belirlemek için gerçekleştirilen LSD post-hoc karşılaştırma testi sonuçlarına göre, “20-30 yaş” arası katılımcıların genel erteleme davranışı düzeylerinin diğer yaş gruplarındaki katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. 36. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Yaş	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Karar Vermeyi Erteleme	20-30 yaş	140	13,19	5,32	2,71	,07
	31-40 yaş	172	13,12	5,67		
	41 yaş ve üzeri	69	11,46	5,21		

Tablo 4.36’ya göre, Karar Vermeyi Erteleme ölçeği puan ortalamalarının  $p \geq 0,05$  olduğu için araştırma katılımcılarının yaş grupları değişkenine göre karar vermeyi erteleme davranışı eğilimlerinin farklılaşmadığı görülmektedir.

### 3.13.4.3. Medeni Duruma göre

Demografik değişkenlerden medeni durum değişkeni, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve boyutları, Genel Erteleme ve Karar Vermeyi Erteleme Ölçekleri puan ortalamaları karşılaştırılarak incelenmiştir. Karşılaştırma için bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır.

Tablo 4. 37. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Boyutların Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Zihinsel Boyut	Evli	268	16,83	4,91	,05	,96
	Bekâr	115	16,80	4,58		
Duygusal Boyut	Evli	268	12,45	4,69	-,10	,92
	Bekâr	115	12,50	4,49		
Davranışsal Boyut	Evli	268	13,05	3,85	-,50	,62
	Bekâr	115	13,26	3,54		
Örgütsel Sinizm	Evli	268	42,33	12,07	-,18	,86
	Bekâr	115	42,57	11,40		

Medeni durum için örgütsel sinizm ve boyutlarının puan ortalamaları Tablo 4.37’de özetlenmiştir. Bu sonuçlara göre her bir boyutta ve genel örgütsel sinizmde  $p \geq 0,05$  olduğu için evli ve bekârlar arasında örgütsel sinizm düzeyinde ve örgütsel sinizm boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık oluşmamıştır. Yani evli ve bekârların örgütsel sinizm seviyeleri benzerlik göstermektedir.

Tablo 4. 38. Genel Erteleme Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Genel Erteleme	Evli	268	30,95	11,01	-1,07	,28
	Bekâr	115	32,24	10,32		

Tablo 4.38’e göre, Genel Erteleme Ölçeğinin medeni duruma göre puan ortalamaları  $p > 0,05$  olduğu için evli ve bekârlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Buna göre evli ve bekâr araştırma katılımcılarının genel erteleme davranışı düzeylerinin benzer olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 4. 39. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Karar Vermeyi Erteleme	Evli	268	12,53	5,40	-1,51	,13
	Bekâr	115	13,44	5,61		

Tablo 4.39’a göre Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği puan ortalamaları medeni duruma göre farklılaşmamaktadır ( $p > 0,05$ ). Elde edilen bu sonuç, evli ve bekâr katılımcıların karar vermeyi erteleme davranışı düzeylerinin birbirine yakın olduğunu göstermektedir.

#### 3.13.4.4. Mezuniyet Durumuna göre

Demografik analizler kapsamında son olarak, Örgütsel Sinizm, Genel Erteleme ve Karar Vermeyi Erteleme Ölçekleri puan ortalamaları mezuniyet durumuna göre

karşılaştırılarak incelenmiştir. Karşılaştırma için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Tablo 4. 40. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Boyutların Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Mezuniyet Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Zihinsel Boyut	Lise	43	17,23	5,20	2,26	,08
	MYO	90	17,26	4,50		
	Lisans	203	16,33	4,70		
	Yüksek Lisans ve Üstü	45	18,16	5,14		
Duygusal Boyut	Lise	43	12,70	4,35	1,03	,38
	MYO	90	12,73	4,47		
	Lisans	203	12,17	4,55		
	Yüksek Lisans ve Üstü	45	13,40	5,32		
Davranışsal Boyut	Lise	43	12,91	3,12	1,39	,25
	MYO	90	13,43	3,30		
	Lisans	203	12,84	3,92		
	Yüksek Lisans ve Üstü	45	13,96	4,27		
Örgütsel Sinizm	Lise	43	42,84	11,47	1,85	,14
	MYO	90	43,42	10,96		
	Lisans	203	41,33	11,77		
	Yüksek Lisans ve Üstü	45	45,51	13,45		

Tablo 4.40'a göre, örgütsel sinizmin zihinsel, duygusal ve davranışsal sinizm boyutları ve genel Örgütsel Sinizm Ölçeğinin puan ortalamalarının hepsinde  $p>0,05$  olduğu için mezuniyet durumu değişkenine göre örgütsel sinizmin ve boyutlarının farklı eğitim düzeyindeki katılımcılar açısından anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 4. 41. Genel Erteleme Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Mezuniyet Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Genel Erteleme	Lise	43	31,12	10,79	,10	,96
	MYO	90	31,88	10,79		
	Lisans	203	31,15	10,83		
	Yüksek Lisans ve Üstü	45	31,51	10,92		

Tablo 4.41'e göre, Genel Erteleme Ölçeği puan ortalamalarının  $p>0,05$  olduğu için mezuniyet durumuna göre herhangi anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre farklı mezuniyet durumundaki katılımcıların genel erteleme davranışı düzeylerinin birbirine yakın olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4. 42. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Mezuniyet Durumu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark*
Karar Vermeyi Erteleme	Lise	43	14,98	5,96	3,35	,02	1-4, 1-2, 1-3
	MYO	90	11,94	5,25			
	Lisans	203	12,94	5,37			
	Yüksek Lisans ve Üstü	45	12,07	5,62			

\*Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre gruplar arası fark

Tablo 4.42'de ise, Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği puan ortalamalarının  $p=,02$  olduğu ve  $p<0,05$  olduğu için mezuniyet durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Farklılığın kaynağını belirlemek için gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, "lise" mezunu katılımcıların karar vermeyi erteleme davranışı düzeylerinin "MYO", "lisans" ve "yüksek lisans ve üstü" mezunu katılımcılarınkine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.



### 3.13.4.5. İş Deneyimi Süresine göre

Örgütsel Sinizm Ölçeği ve boyutları, Genel Erteleme ve Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği puan ortalamaları, iş deneyimi süresine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Karşılaştırma için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.43’de yer almaktadır.

Tablo 4. 43. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Boyutların Puanlarının İş Deneyimi Süresine Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Deneyim Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Zihinsel Boyut	0-5 yıl	95	16,36	4,30	1,22	,30
	6-10 yıl	85	17,67	5,11		
	11-15 yıl	77	16,64	4,71		
	15 yıl ve üstü	120	16,87	4,93		
Duygusal Boyut	0-5 yıl	95	12,39	4,36	,31	,82
	6-10 yıl	85	12,95	4,76		
	11-15 yıl	77	12,42	4,92		
	15 yıl ve üstü	120	12,39	4,61		
Davranışsal Boyut	0-5 yıl	95	13,46	3,51	1,23	,30
	6-10 yıl	85	13,59	3,86		
	11-15 yıl	77	13,00	3,97		
	15 yıl ve üstü	120	12,70	3,71		
Örgütsel Sinizm	0-5 yıl	95	42,21	10,65	,73	,54
	6-10 yıl	85	44,21	12,66		
	11-15 yıl	77	42,05	12,46		
	15 yıl ve üstü	120	41,96	11,78		

Tablo 4.43’e göre, örgütsel sinizmin zihinsel, duygusal ve davranışsal sinizm boyutları ve genel örgütsel sinizm puan ortalamalarının hepsinde  $p>0,05$  olduğu için iş deneyimi süresi değişkenine göre örgütsel sinizmin farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 4. 44. Genel Erteleme Ölçeği Puanlarının İş Deneyimi Süresine Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Deneyim Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Gruplar Arası Fark*
Genel Erteleme	0-5 yıl	95	32,05	9,79	4,57	,00	4-2, 4-3, 4-1
	6-10 yıl	85	32,92	10,60			
	11-15 yıl	77	32,92	11,14			
	15 yıl ve üstü	120	28,33	10,85			

\*Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre gruplar arası fark

Yukarıdaki Tablo 4.44'e göre, deneyim süresine göre Genel Erteleme Ölçeği puan ortalamaları verilmektedir. Tabloda Genel Erteleme Ölçeği puan ortalamalarının iş deneyimi süresine göre p değerinin  $p < 0,05$  olması sebebiyle anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Farklılığın kaynağını belirlemek için gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre ise, deneyim süresi "15 yıl ve üstü" olan katılımcıların genel erteleme davranışı eğilimlerinin, deneyim süresi "0-5 yıl", "6-10 yıl" ve "11-15 yıl" olan katılımcılarınkine göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. 45. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği Puanlarının İş Deneyimi Süresine Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişken	Deneyim Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Karar Vermeyi Erteleme	0-5 yıl	95	14,02	5,32	1,95	,12
	6-10 yıl	85	12,16	5,20		
	11-15 yıl	77	12,74	5,09		
	15 yıl ve üstü	120	12,62	6,06		

Deneyim süresine göre Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği puan ortalamaları yukarıdaki Tablo 4.45'de verilmektedir. Bu sonuca göre  $p > 0,05$  olduğu için iş deneyimi süresine göre herhangi bir anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir. Buna göre farklı deneyim sürelerine sahip katılımcıların karar vermeyi erteleme davranışı düzeylerinin birbirine yakın olduğu söylenebilmektedir.

### 3.13.4.6. Demografik Analizlerden Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın amaçları göz önünde bulundurularak demografik değişkenlere göre ANOVA ve t testlerinin sonuçları ele alındığında;

- Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarında demografik değişkenlere göre örgütsel sinizmin ve örgütsel sinizm boyutlarının anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.
- Demografik analizlerde araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının genel erteleme davranışı düzeylerinde, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuş olup erkek katılımcıların kadınlara göre erteleme düzeylerinin **daha yüksek** olduğu belirlenmiştir.
- Demografik analizlerde yaş değişkenine göre genel erteleme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiş ve “**20-30 yaş**” arası katılımcıların genel erteleme davranışı düzeylerinin diğer yaş gruplarındaki katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Demografik analizlerde genel erteleme düzeylerinin iş deneyimi süresi değişkeninde de anlamlı farklılıklar tespit edilmiş olup “**15 yıl ve üstü**” deneyime sahip olan araştırma katılımcılarının genel erteleme düzeylerinin iş deneyimi süresi “0-5 yıl”, “6-10 yıl” ve “11-15 yıl” olan katılımcılarınkine göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.
- Karar vermeyi erteleme düzeylerinin demografik değişkenlerde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin sonuçlara bakıldığında ise, sadece mezuniyet durumu değişkeninde “**lise**” mezunu araştırma katılımcılarının karar vermeyi erteleme davranışı düzeylerinin, “MYO”, “lisans” ve “yüksek lisans ve üstü” mezunu katılımcılarınkine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

### 3.13.5. Analiz Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında TRB1 Bölgesinde yer alan kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşire, ebe vb. sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve boyutları ile genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet durumu ve iş deneyimi süresi değişkenlerine göre örgütsel sinizm, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışları düzeyinde anlamlı farklılıkların olup olmadığı tespit edilmiştir.

Aşağıda yapılan bu analizlere yönelik sonuçlar, literatürde sağlık alanında ve hizmet sektörüne yönelik aynı ölçeklerin kullanıldığı benzeri bazı araştırmaların ilgili sonuçları da verilerek karşılaştırma yapılmak suretiyle paylaşılmaktadır. Bununla birlikte, ilişki analizlerine yönelik sonuçların paylaşıldığı bölümde, sadece ölçeklerin uygulama sonuçları paylaşmakta, literatürde örgütsel sinizm ve erteleme davranışının birlikte incelendiği bir araştırma bulunmadığından bu değişkenlerin ilişkilerine yönelik karşılaştırmalı analiz sonuçları verilememektedir.

Bu kapsamda yapılan analizlerden elde edilen sonuçlara göre,

1. Araştırmaya katılan hemşire, ebe vb. sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm seviyesi ortalamasının ( $\bar{X}=42.34\pm 11.74$ ) yüksek olduğu, örgütsel sinizm boyutlarında ise en yüksek zihinsel sinizm boyutunun ( $\bar{X}=16.80\pm 4.76$ ), daha sonra sırasıyla davranışsal ( $\bar{X}=13.11\pm 3.74$ ) ve duygusal ( $\bar{X}=12.44\pm 4.61$ ) sinizm boyutlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel sinizm düzeyinin yüksekliği, literatürde sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen araştırmaların birçoğunun sonucu ile uyumludur. Bu araştırmadaki sonuçlar göz önünde bulundurularak çalışanların örgüte yönelik duygusal sinizm düzeylerinin, zihinsel ve davranışsal sinizm düzeylerine göre daha düşük olduğu söylenebilmektedir. Duygusal boyuta yönelik bu sonuç, benzeri şekilde sağlık çalışanlarına yönelik, Akman (2013: 96), Yeşilçimen (2015: 60), Çalbay (2016: 47) ve Öztürk ve Kahraman (2015: 351) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

2. Genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışı ile ilgili araştırma sonuçlarının analiz edilmesi sonucunda araştırma katılımcısı sağlık çalışanlarının genel erteleme ( $\bar{X}=31,30\pm 10,82$ ) ve karar vermeyi erteleme düzeylerinin ( $\bar{X}=12,83\pm 5,48$ ) ortalama düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının erteleme eğilimlerinin ortalama düzeyde olduğunu göstermektedir. Benzeri olarak Demir vd. (2013: 26) tarafından hemşire adaylarına yönelik yürütülen araştırmada, genel erteleme davranışı düzeylerinin de ortalama seviyelerde olduğu görülmektedir. Hizmet sektörüne yönelik Gül (2015: 174) tarafından yürütülen bir diğer araştırmada ise çalışanların genel erteleme düzeylerinin ortalamaların altında olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda, araştırmadan elde edilen genel erteleme davranışı eğilimine yönelik sonuçların literatürdeki diğer ilgili araştırmaların sonuçları ile benzerlik taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır.
3. Örgütsel sinizme yönelik yapılan demografik analiz sonuçlarında, cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet durumu ve iş deneyimi süresi demografik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Genel olarak demografik özelliklere yönelik bu sonuçlar; Çalbay (2016: 48) tarafından yapılan araştırmadaki demografik analiz sonuçları; Öztürk ve Kahraman (2015: 352) ve Yeşilçimen (2015: 70) tarafından yapılan araştırmalardaki cinsiyet değişkenine göre elde edilen sonuçlar; ve mezuniyet durumu açısından elde edilen sonuçlar ise Öztürk ve Kahraman (2015: 355) tarafından yapılan araştırmadaki sonuçlar ile benzerlik göstermektedir. Sektör değişkeni kapsamında ise, araştırmada sektör alanında işaretleme yapan katılımcıların özel hastanelerde N=28; kamu ve üniversite hastanelerinde ise N=333 olması sebebiyle analiz sonuçlarının sağlıklı karşılaştırma yapılmasına elverişli olmadığı için bu değişken analiz bulguları içerisinden çıkarılmıştır.
4. Genel erteleme davranışı düzeylerinde, demografik değişkenlerden cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılık bulunmuş olup, genel erteleme puan ortalamalarının erkeklerin lehine anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Yani araştırmaya katılan erkek sağlık çalışanlarının genel erteleme düzeyleri kadınlara göre daha yüksektir. Yerli literatürde araştırıldığı kadarıyla sağlık

sektöründe genel erteleme davranışına yönelik yapılan tek araştırma olan Demir vd. (2013: 28) tarafından hemşire adaylarına yönelik yapılan araştırma sonuçlarında da benzeri şekilde erkeklerin erteleme davranışı düzeyleri kadınlarınkinden yüksek bulunmuştur.

Genel erteleme davranışı düzeylerinde, deneyim süresi değişkeni açısından da anlamlı farklılık tespit edilmiş olup “15 yıl ve üstü” deneyime sahip araştırma katılımcılarının genel erteleme düzeylerinin, deneyim süresi “0-5 yıl”, “6-10 yıl” ve “11-15 yıl” olan araştırma katılımcılarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Benzeri olarak, Gül (2015:164) tarafından hizmet sektöründe yapılan araştırma sonuçlarına göre deneyim süresi ile genel erteleme davranışı arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Söz konusu araştırmada, 16-20 yıl arasında deneyime sahip olan araştırma katılımcılarının diğer gruplara göre daha az genel erteleme eğilimi gösterdiği belirlenmiştir.

Yine yaş değişkenine göre genel erteleme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiş, “20-30 yaş” arası katılımcıların genel erteleme davranışı düzeylerinin diğer yaş gruplarındaki katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürdeki ilgili araştırmalar incelendiğinde, Balkıs (2006:160) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre yaş değişkeni açısından benzer şekilde farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Gül (2015:175) tarafından hizmet sektöründe genel erteleme davranışına yönelik yapılan araştırmada da bu araştırma sonuçlarına benzer şekilde, genel erteleme düzeylerinin mezuniyet durumu ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

5. Karar vermeyi erteleme davranışı çerçevesinde yapılan demografik analiz sonuçlarına bakıldığında ise, sadece mezuniyet durumu değişkenine ilişkin sonuçlarda anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Farklılığın kaynağını belirlemek için gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, “Lise” mezunu katılımcıların karar vermeyi erteleme davranışı eğiliminin diğer gruplardaki sağlık çalışanlarınınkinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların mezuniyet durumlarının, karar alma süreçlerini etkileyebileceği göz önünde bulundurularak yükseköğrenim gören diğer araştırma katılımcılarına göre daha alt eğitim seviyesindeki sağlık çalışanlarının

karar vermeyi erteleme davranışı eğilimlerinin daha yüksek bulunması anlamlı bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Karar vermeyi erteleme düzeylerinde demografik değişkenlerden yaş değişkeninde anlamlı bir farklılığın olmaması, Balkıs (2006:163) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

6. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının zihinsel sinizm boyutu ile genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiş, duygusal ve davranışsal sinizm boyutları ile genel erteleme davranışı düzeyleri arasında düşük düzeyde (Duygusal-p=0,006; Davranışsal-p=0,002) pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durumda, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının duygusal ve davranışsal örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça genel erteleme davranışları da artmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda, araştırma hipotezlerinden duygusal ve davranışsal sinizm boyutu ile genel erteleme davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirten hipotezler kabul edilmiştir.
7. Örgütsel sinizmin zihinsel duygusal ve davranışsal boyutlarından her birisinin karar vermeyi erteleme davranışı ile ilişkisine bakıldığında ise, yapılan analizler sonucunda her üç boyut ile karar vermeyi erteleme arasında düşük düzeyde (Zihinsel-p=0,042; Duygusal-p=0,00005; Davranışsal-p=0,005) pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlarla birlikte araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının zihinsel, duygusal ve davranışsal sinizm düzeyleri arttıkça karar vermeyi erteleme davranışlarının da arttığı söylenebilmektedir. Bu nedenle araştırmanın hipotezlerinden bu değişkenler arasındaki ilişkinin olduğuna dair kurulmuş olumlu hipotezler de kabul edilmiştir.
8. Örgütsel sinizm bütün olarak ele alındığında ise, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışı eğilimleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler incelenmiş ve aralarında düşük düzeyde (Genel Erteleme-p=0,019; Karar Vermeyi Erteleme-p=0,0004) pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışları arasında ilişki bulunmaktadır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada örgütsel davranış açısından önemli iki eğilim incelenmiştir. Bu önemli eğilimlerden ilki özellikle son yıllarda üzerinde ağırlıklı durulan örgütsel sinizm kavramı, diğeri ise literatürde çoğunlukla psikolojik ve akademik alanlarda ele alınan erteleme davranışıdır. Araştırmanın amacı; örgütsel sinizm ile çalışanlarda erteleme davranışı arasında ilişki olup olmadığını belirlemek ve demografik değişkenlere göre örgütsel sinizm ve çalışanların erteleme davranışı düzeylerinde anlamlı farklılıklar olup olmadığını tespit etmektir.

Yapılan çalışmada öncelikle örgütsel sinizmin ve erteleme davranışının teorik çerçevesi oluşturulmuştur. Birinci bölümde örgütsel sinizm kavramına yönelik gerekli teorik çerçevenin oluşturulması için öncelikle sinizm kavramının tarihçesi, tanımı ve sinizmin nedenleri kapsamında teorik bilgiler, daha sonrasında ise örgütsel sinizm kavramına yönelik özelleşme yapılarak örgütsel sinizmin tanımı, nedenleri, örgütsel sinizm türleri ve boyutları hakkında detaylı bir şekilde teorik bilgiler verilmiştir. Örgütsel sinizmin günümüzdeki diğer önemli bazı örgütsel kavramlarla ilişkisi de yine bu bölümde ele alınmıştır.

Bu çalışmanın ikinci bölümünde erteleme davranışına ilişkin detaylı bir teorik çerçeve ortaya konulmuştur. Öncelikle yabancı literatürde farklı bir kavram olarak ele alınan erteleme davranışının, yerli ve yabancı literatür kaynakları kullanılarak tarihsel gelişimi, tanımı, nedenleri ortaya koyularak açıklanmış, daha sonrasında ise erteleme davranışının boyutlarına, erteleme davranışı türlerine ve erteleme davranışına yönelik kuramlara yer verilmiştir. Erteleme davranışının iş hayatına özelleştirilerek, çalışanlardaki erteleme davranışının ele alınması ve bu kapsamda teorik bilgilerin verilmesi ile bu bölüm sonlandırılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, öncelikle teorik çerçevesi verilen örgütsel sinizm ve erteleme davranışı ile ilgili literatürde yer alan ulusal ve uluslararası çeşitli çalışmalar özetlenmiştir. Bu konularda yapılan araştırmalar hakkında bilgi verildikten sonra, bu iki davranışın birlikte incelendiği bir araştırma bulunamadığı için, yapılacak araştırma öncesinde bu iki kavramın arasındaki ilişkiye yönelik bazı değerlendirmeler yapılmıştır. Daha sonra araştırma kapsamında problemin durumu ve araştırmanın



yapılma amacı, araştırmanın kısıtları ve varsayımları ile araştırmanın yararı paylaşılmıştır. Üçüncü bölümde ayrıca, araştırmanın modeli, ana kütlesi ve örnekleme, veri toplama yöntemleri ve araştırmanın hipotezleri konusunda da bilgiler paylaşılmış, daha sonrasında araştırma hipotezleri kapsamında analiz bölümüne geçilmiştir.

Analizlerde öncelikle güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılmış ve sonrasında tanımlayıcı istatistiksel analiz sonuçları yapılmıştır. Analizlere, araştırmanın amacına uygun olarak iki kavramın ilişki analizleri yapılarak devam edilmiştir. Analiz ile ilgili son kısımda ise yine araştırmanın amacı doğrultusunda sağlık çalışanlarının cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, mezuniyet durumu ve iş deneyimi süresi demografik değişkenleri açısından, örgütsel sinizm ile genel ve karar vermeyi erteleme davranışları düzeylerinde anlamlı farklılıkların olup olmadığı yapılan analizler sonucunda tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonuçları hakkında nihai bir değerlendirme yapılacak olursa, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışlarının ise ortalamaya yakın seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma katılımcılarının yaklaşık %90'nın üniversite mezunu olduğu dikkate alınarak örgütsel sinizm seviyesinin yüksekliğinin eğitim durumu ile ilişkili olabileceği değerlendirilmekte ve üniversite mezunu sağlık çalışanlarının çalışma hayatına yönelik beklentilerinin daha yüksek olabileceği ve bu nedenle karşılanmayan beklentilerinin de daha fazla olabileceği değerlendirilmektedir. Elde edilen bu sonuçlar ile ilgili olarak daha ileri düzeyde yapılacak araştırmalar ile bu kapsamda bilimsel sonuçların elde edilebileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın öncelikli amacı örgütsel sinizm ile çalışanların erteleme davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek olup yapılan ilişki analizleri sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ile genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışları arasında güçlü olmayan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen ilişki analizleri sonuçlarına göre ilgili hipotezler kabul edilmiş ve diğerleri reddedilmiş ve araştırmanın amacına ulaşılmıştır.

Araştırmanın diğer amacı kapsamında, demografik değişkenlerin, örgütsel sinizm ve çalışanların erteleme davranışı düzeylerinde anlamlı farklılıklara sebep olup olmadığını tespit etmek için yapılan analizler sonucunda ise “Erkek” ve “20-30 yaş

arası” sağlık çalışanlarının genel erteleme davranışı düzeylerinin diğer gruplara göre daha yüksek ve “15 yıl ve üstü iş deneyimi süresine sahip” sağlık çalışanlarının ise genel erteleme davranışı düzeylerinin diğer gruplara göre daha düşük; “Lise Mezunu” sağlık çalışanlarının karar vermeyi erteleme davranışı düzeylerinin diğer mezuniyet durumundaki gruplara göre daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Literatürdeki benzeri araştırmaların büyük çoğunluğunda olduğu gibi bu araştırmada da örgütsel sinizm düzeyleri açısından demografik değişkenlerde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda kurulan hipotezler kabul edilmiş olup araştırmanın amacına ulaşılmıştır. Yapılan analizlerin sonuçlarına yönelik hipotezlerin kabul durumu Tablo 4.46’da özetlenmektedir.

Tablo 4. 46. Hipotez Testi Sonuçları

	<b>HİPOTEZLER</b>	<b>Kabul Durumu</b>
<b>H1.</b>	<b>H0:</b> Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	Kabul
	<b>H1:</b> Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
<b>H2.</b>	<b>H0:</b> Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	Ret
	<b>H1:</b> Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
<b>H3.</b>	<b>H0:</b> Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	Ret
	<b>H1:</b> Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
<b>H4.</b>	<b>H0:</b> Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	Ret
	<b>H1:</b> Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
<b>H5.</b>	<b>H0:</b> Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	Ret
	<b>H1:</b> Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
<b>H6.</b>	<b>H0:</b> Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	Ret
	<b>H1:</b> Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu ile çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
<b>H7.</b>	<b>H0:</b> Örgütsel sinizm ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	Ret
	<b>H1:</b> Örgütsel sinizm ile çalışanların genel erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul

<b>H8.</b>	<b>H0:</b> Örgütsel sinizm ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.	Ret
	<b>H1:</b> Örgütsel sinizm ile çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
<b>H9.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, demografik değişkenlere göre farklılık göstermemektedir.	Kabul
	<b>H1:</b> Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	Ret
<b><u>Alt hipotezler</u></b>		
<b>H9.1.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.	Kabul
	<b>H1:</b> Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	Ret
<b>H9.2.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir.	Kabul
	<b>H1:</b> Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Ret
<b>H9.3.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, medeni duruma göre farklılık göstermemektedir.	Kabul
	<b>H1:</b> Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	Ret
<b>H9.4.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, mezuniyet durumuna göre farklılık göstermemektedir.	Kabul
	<b>H1:</b> Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, mezuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir.	Ret
<b>H9.5.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, iş deneyimi süresine göre farklılık göstermemektedir.	Kabul
	<b>H1:</b> Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri, iş deneyimi süresine göre farklılık göstermektedir.	Ret
<b>H10.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, demografik değişkenlere göre farklılık göstermemektedir.	Ret
	<b>H1:</b> Çalışanların genel erteleme davranışı, demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	Kabul
<b><u>Alt hipotezler</u></b>		
<b>H10.1.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.	Ret
	<b>H1:</b> Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	Kabul
<b>H10.2.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir.	Ret
	<b>H1:</b> Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Kabul
<b>H10.3.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, medeni duruma göre farklılık göstermemektedir.	Kabul
	<b>H1:</b> Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	Ret
<b>H10.4.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, mezuniyet durumuna göre farklılık göstermemektedir.	Kabul
	<b>H1:</b> Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, mezuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir.	Ret

<b>H10.5.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, iş deneyimi süresine göre farklılık göstermemektedir.	Ret
	<b>H1:</b> Çalışanların genel erteleme davranışı düzeyleri, iş deneyimi süresine göre farklılık göstermektedir.	Kabul
<b>H11.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, demografik değişkenlere göre farklılık göstermemektedir.	Ret
	<b>H1:</b> Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	Kabul
<b>Alt hipotezler</b>		
<b>H11.1.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.	Kabul
	<b>H1:</b> Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	Ret
<b>H11.2.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir.	Kabul
	<b>H1:</b> Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	Ret
<b>H11.3.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, medeni duruma göre farklılık göstermemektedir.	Kabul
	<b>H1:</b> Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	Ret
<b>H11.4.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, mezuniyet durumuna göre farklılık göstermemektedir.	Ret
	<b>H1:</b> Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, mezuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir.	Kabul
<b>H11.5.</b>	<b>H0:</b> Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, iş deneyimi süresine göre farklılık göstermemektedir.	Kabul
	<b>H1:</b> Çalışanların karar vermeyi erteleme davranışı düzeyleri, iş deneyimi süresine göre farklılık göstermektedir.	Ret

Örgütsel sinizm, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışlarına yönelik yürütülen ve hedef grubun sağlık çalışanlarından oluştuğu bu araştırmanın sağlık sektörü ve bu sektörde sunulan hizmetler açısından oldukça önemli olduğu değerlendirilmektedir. Hemşirelik mesleği, her yaş grubundaki hasta ve sağlıklı bireylere, ailelere ve topluma bakım hizmeti vermeyi hedefleyen, sağlık ekibi üyeleri ile çalışma becerisine sahip, felsefe, kuram, uygulama ve araştırma üzerine temellenmiş bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplindir (Özcan, 2006: 4). Hemşire, ebe vb. meslekleri yürüten sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme ve erteleme davranışlarına yönelik eğilimlerinin yüksekliği, bu alanda olumsuz olarak en çok müşterilerini, yani hastalarını etkileyecektir.

Hastane türü örgütlerde, sağlık açısından sorunlu, sıkıntılı ve sürekli değişen müşteriler yani hastalar ile birebir ilişkide olarak zorlayıcı şartlar altında ve özellikle kurumsal yapıya sahip olmayan sağlık kuruluşlarında çalışan hemşire, ebe vb. sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olması beklenebilecek bir sonuçtur. Bu sebeple, bu tür örgütlerde, çalışanlardaki örgütsel sinizm ve erteleme davranışları kontrol edilemez ve yönetilemez ise örgüt için sorunlara yol açacağı ve özellikle hastalar için daha önemli ve sıkıntılı sonuçlara sebep olabileceği değerlendirilmektedir. Örgütüne yönelik olumsuz duygu ve düşünceleri olan sağlık çalışanlarının sundukları hizmetleri erteleme veya geciktirme olasılıkları da bu sebeple kritik derecede öneme sahiptir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında da, sağlık çalışanlarında bu iki eğilimin birbiri ile düşük düzeyde pozitif olarak ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu nedenle keşfedici bir araştırma niteliği taşıyan bu araştırmanın hem yeni bilimsel araştırmalar için yönlendirici çeşitli yeni araştırma yollarını açtığı değerlendirilmekte, hem de her iki eğilimin daha detaylı incelenmesi ve yönetilmesi gerektiği sonucu çıkarılmaktadır.

Aşağıda elde edilen sonuçlar ve yapılan çalışma kapsamında hem literatüre, hem sağlık sektörüne, hem de profesyonellere yönelik bazı öneriler sunulmaktadır;

Literatüre yönelik olarak;

- Bu çalışmada, örgütsel sinizm ve erteleme davranışlarının ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma yapıldığı için bu davranışların ve tutumların neden oluştuğuna ilişkin sebeplerin araştırılmasına yönelik ileri düzeyde farklı bilimsel araştırmaların yürütülmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.
- Bu araştırma kapsamında önemi ortaya çıkan bir diğer sonuç ve aynı zamanda literatürde iş yaşamındaki erteleme ile ilgili sınırlı sayıda çalışma olmasının nedeni, erteleme davranışına yönelik özel olarak geliştirilen ve literatürde çoklu araştırmalarda kullanılan ve genel kabul görmüş bir ölçeğin olmamasıdır. Bu nedenle çalışma hayatında örgütsel davranış olarak değerlendirilerek özel erteleme ölçeklerinin geliştirilmesi ve geliştirilen ölçeklerin bu kapsamda ileri düzeyde araştırmalarda kullanılması önemli bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Geliştirilen ölçekler ile araştırma sayısının ve alanlarının artırılmasının,

çalışanlarda erteleme davranışı ile ilgili daha hedef odaklı ve net sonuçlar alınmasını ve bu örgütsel davranışın diğer örgütsel kavramlarla ilişkilerinin daha anlamlı şekilde ölçülmesini sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Sağlık sektörüne yönelik olarak;

- Sağlık sektöründe örgütsel sinizm ve erteleme davranışı ile ilişkili olabilecek örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet, iş tatmini, görevlerin niteliği ve kişilik özellikleri gibi farklı kavramlar ve alanlarla ilişkili çoklu bilimsel araştırmaların yapılmasının da farklı açılardan bu kavramların ele alınması açısından sektöre yönelik özdeğerlendirme yapılmasında önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.
- Örgütsel sinizm ve erteleme davranışı ile ilgili örgütün yanı sıra bireye, yani çalışanın kendisine de önemli sorumluluklar düşmektedir. Özellikle sağlık sektöründe çalışmak isteyen ve bu tür meslekleri seçen bireylerin bu seçimlerini bilinçli ve gönüllü olarak yapmaları, çalıştıkları örgütlere ve görevlere yönelik bağlılık ve aidiyet hissetmeleri hayatlarının önemli bir bölümünü harcayacakları meslek için önem arz etmektedir. Bu kapsamda çalışanlara yönelik yapılacak ara ve ileri denetimler, oryantasyon çalışmaları, işyeri rotasyonu, memnuniyet araştırmaları gibi uygulamalar ile hem çalışanların mesleklerine ve görevlerine yönelik alternatif fırsatlar sunmak, hem de çalışanın örgütünü değerlendirmesini sağlamak bu eğilimlerin artış göstermeden en başta fark edilmesini veya bu eğilimlerin oluşmasının engellenmesini sağlayabilecek bazı ön çalışmalardır.
- Ayrıca bu sektörde çalışmak isteyen kişilerin bilinçli meslek seçimini sağlamak üzere meslek bilgilendirmenin eğitim yıllarının ilk dönemlerinde yapılmaya başlanması önem arz etmektedir. Bu minvalde yine ileri düzeyde bilimsel araştırmalar ile kişilik özellikleri, işe yönelik beklenti ve algılar, bilinçli meslek seçimi gibi temalar üzerinde durularak bu temaların örgütsel sinizm ve çalışanların erteleme davranışları ile ilişkilerini tespit edecek yeni araştırmaların yapılmasının sektöre ve çalışanlara yönelik farkındalığı artıracığı değerlendirilmektedir.

- Yine sağlık çalışanlarındaki örgütsel sinizmin sebepleri, sağlık alışanlarında görülen erteleme davranışı türleri ve sebepleri ve bu sebeplerin ortadan kaldırılması için alınması gereken önlemler kapsamında farklı bilimsel araştırmalar yapılmasının da sektöre ve bu örgütsel davranışa yönelik literatüre katkı sağlayacağı dşnlmektedir.

Profesyonellere yönelik olarak;

- Çalışma hayatında işlere yönelik daha iyi iş sonuçlar alabilmek ve çalışanların iş performansını artırmak için, hem örgütsel sinizmin hem de erteleme davranışının önlenmesi&azaltılması önemli bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerde bu iki olumsuz eğilimin yönetilmesi ve azaltılmasına yönelik işyeri ortamının ergonomik ve görevlerin adaletli olarak düzenlenmesi, çalışanlara gerekli kaynakların ve yetkilerin sağlanması ve verimliliğin artırılması için çalışanların da öznel değerlendirmelerini alarak özel vaka çalışmalarının yürütülmesi, örgütlerin ve yöneticilerin önemli görevleri arasında yer almaktadır. Bu nedenle örgütsel sinizmi tespit etmek ve seviyesini ölçmek için örgütlerin iç denetim ve zdeğerlendirme mekanizmaları geliştirmeleri ve çalışanlarından sürekli ve açık geri bildirimle bu mekanizmalar vasıtası ile geri bildirim alması gerekmektedir.
- Bununla birlikte örgütsel sinizmin yönetilmesi ve özellikle azaltılmasına yönelik çalışanın örgütteki iş tatminin sağlanması ve iş stresinin azaltılması gerekmede bunun için de örgütün yapısına ve çalışanların beklentilerine uygun motivasyonel programların geliştirilmesi, çalışanın kariyer ve mesleki gelişiminin sağlanması ve iş zenginleştirme ve rotasyon gibi farklı uygulamalar ile çalışan boyutu açısından örgütte memnuniyet ve motivasyon artırıcı faaliyetlerin geliştirilmesi gerekmektedir.
- Çalışanlarda erteleme davranışı eğilimi, çalışanın iş ortamı ve görev karakteristiği ve ayrıca yapılan işin sonucunda elde edeceği ödüllere bağlı olarak değişkenlik gösterdiği için yöneticiler&liderlerin özellikle bu alanların üzerine eğilmelerinin gerekli olduğu değerlendirilmektedir. İş ortamında yapılan rutin görevlerin farklılaştırılması, iş ortamında görevin gerekleştirilesi için gereken görev

tasarımının fiziksel şartlar ve çalışanın istekleri de göz önünde bulundurularak düzenlenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte çalışana işini yaparken özerklik tanınması, çalışanın örgütte yapacağı işlerin süresi, sınırları ve çalışanın yetkilerinin net olarak belirlenmesi çalışanlarda erteleme davranışının yönetilmesinde ve/veya azaltılmasında etkili olacaktır.

- Ayrıca çalışanın erteleme eğilimi ile savaştığını desteklemek üzere bu yönde geliştirmek ve yetkinliğini artırmak üzere etkin zaman yönetimine ilişkin eğitimler ve programlar uygulanmalı, özendirici nitelik taşıyan ödüller ile çalışanın o görevi bitirmeye yönelik motivasyonunu artıracak yan destek mekanizmaları geliştirilmelidir. Bunların yanısıra çalışanların nitelikleri, yetkinlikleri ve istekleri göz önünde bulundurularak görevlendirmeler yapılması, işlerin zamanında, eksiksiz ve uygun kalitede bitirilmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Özetle bir örgütte uygun, birbirini tamamlayıcı ve sürdürülebilir insan kaynakları ve yönetim politikaları geliştirmek ve uygulamak hem örgütsel sinizm hem de çalışanlarda erteleme davranışının yönetilmesi ve azaltılması için gereken en önemli unsur olarak değerlendirilmektedir.



## KAYNAKÇA

- ABBASI, I. S., N. G., Alghamdi, "The Prevalence, Predictors, Causes, Treatments, and Implications of Procrastination Behaviors in General, Academic, and Work Setting", International Journal of Psychological Studies; 2015/7, ss. 59-66
- ABRAHAM, R., "Organizational cynicism: Bases and consequences", Genetic, Social and General Psychology Monographs, 2000 Ağustos, 126 (3), ss. 269-292
- ACARAY, A., S., Yıldırım, "The impact of personality traits on organizational cynicism in the education sector", World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, 2017/13, (1), ss. 65-76
- AĞAOĞULLARI, M.A., (1989), Eski Yunan'da Siyaset Felsefesi, V Yayınları, (1.Baskı), Ankara
- AKDEMİR, B., B., Kırmızıgül, Y., Zengin, "Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma". Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2016, (6), ss. 115-130 <<http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/issue/26892/282755>>, (14/03/2017)
- AKMAN, G., (2013), Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- AKPOLAT, T., E., Oğuz, "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi", Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2015/11, (3), ss. 947-971
- AKYILDIZ, H., "Bireysel ve Toplumsal Boyutlarıyla Yabancılaşma" Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1998/3, (3) ss.166
- ALATAS, S.F., (2016), Sosyal Bilimlerde Alternatif Söylemler Avrupamerkezciliğe Cevaplar, Matbu Yayınevi, Ankara

- ALBRECHT, L. S., "Perceptions of integrity, competence and trust in senior management as determinants of cynicism toward change", *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, 2002/7, (4), ss.320-343
- ALLPORT, G. W., (1935), Attitudes', In C. Murchison (Ed.). *Handbook of Social Psychology*. Worcester, MA: Clark University Press, <<http://web.comhem.se/u52239948/08/allport35.pdf>>
- ALTINÖZ, M., S., Çöp, T., Sığındı, "Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2011/21, ss. 285-315
- ANDERSSON, L.M., T.S., Bateman, "Cynicism in the workplace: Some causes and effects" *Journal of Organizational Behavior*, 1997/18, ss.449-469
- ARIELY, D., K., Wertebroch, "Procrastination, Deadlines, and Performance: Self-Control by Precommitment", *Psychological Science*, 2002/13, (3), ss.219-224
- ARSLAN, E. T., "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2012/13, (1), ss. 12-27
- AZIRI, B., "Job Satisfaction: A Literature Review", *Management Research and Practice*, 2011/3, (4), ss. 77-86
- BALAY, R., (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, (1.Baskı), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- BALKIS, M., (2006), *Öğretmen Adaylarının Davranışlarındaki Erteleme Eğiliminin, Düşünme ve Karar Verme Tarzları İle İlişkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir
- BALKIS, M., E., Duru, "Başarısızlık korkusu-benlik değeri ilişkisinde benlik saygısı ve erteleme eğiliminin doğrudan ve dolaylı rolleri", *International Journal of Human*

- Sciences, 2012/9, (2), ss.1075-1093, <<https://j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/viewFile/2362/969>>, (06/05/2016)
- BEHESHTIFAR, M., M., N. Moghadam, H., Hoseinifar, "Effect Procrastination on Work-Related Stress", European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences ISSN 1450-2275, 2011/38, ss.59-64
- BEHESHTIFAR, M., H., H., Nasab, "Effect Procrastination Behavior on Organization-Based Self-Esteem", Innova Ciencia, 2012/4, (1), ss. 54-59, <<http://www.flexmanager.ir/sites/default/files/download/IC8YV41.pdf>>, (16/02/2016)
- BEHESHTIFAR, M., M., N. Moghadam, H., Hossenifar, "The Survey of Relationship Between Employees' Procrastination and Their Job Stress", Applied mathematics in Engineering, Management and Technology, 2014/2, (2), ss.9-17
- BOLLEN, K. A., (1989), A new incremental fit index for general structural equation models. Sociological Methods & Research, 17(3)
- BOMMER, W.H., R., Gregorya, R.S., Rubin, "Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects Of Transformational Leader Behavior On Employee Cynicism About Organizational Change", Journal of Organizational Behavior J. Organizational Behaviour, 2005/26, ss.33–753
- BRANDES, P., (1997), Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), ABD
- BRANDES, P., R., J.W., Dharwadkar, J.W. Jr., Dean, "Does organizational cynicism matter?: Employee and supervisor perspectives on work outcomes", 36th annual meeting of the Eastern Academy of Management, Philadelphia, 1999, ss. 150-153
- BROWN, M., C., Cregan, C., "Organizational Change Cynicism: The Role Of Employee Involvement", Human Resource Management, 2008/47, ss. 667–686

- BROWNE, M. W., & Cudeck, R., (1993), Alternative ways of assessing model fit. Sage Focus Editions, (154)
- BURKA, J. B., L.M., Yuen, (2008), Procrastination: Why you do it, what to do about it now, Da Capo Press, 2.Baskı, Cambridge
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., (2014), Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı, (20.Baskı), Pegem Akademi, Ankara
- BRYNE, Z.S., W.A., Hochwater, "Perceived organizational support and performance relationships across levels of organizational cynicism. Journal of Managerial Psychology, 2007/23, (19), ss.54-72.
- CARTWRIGHT, S., N., Holmes, "The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism", Human Resource Management Review, 2006/16, (2), ss. 199-208
- CHIABURU, D.S., A.C., Peng, I., Oh vd., "Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis", Journal of Vocational Behavior, 2013/3, ss.181-197
- CHU, A.H., J.N., Choi, "Rethinking Procrastination: Positive Effects of "Active" Procrastination Behavior on Attitudes and Performance", The Journal of Social Psychology, 2005/145,(3), ss. 245-264
- COOK, W.W., D.M., Medley, "Proposed hostility and parasitic virtue scales for the MMPI", Journal of Applied Psychology, 1954/38, ss.414-418
- CORKIN, D.M., S.L., Yu, S.F., Lindt, "Comparing active delay and procrastination from a self-regulated learning perspective", Learning and Individual Differences, 2011/21, ss. 602-606
- COSTA, P.T. Jr., A.B. Zonderman, R.R., McCrae, R.B.Jr., Williams, "Cynicism and paranoid alienation in the Cook and Medley HO Scale", Psychosom Med. 1986 /48, (3-4), ss. 283-285

- CÖMERT, M., (2009), Okul Yöneticilerinin Ertelemecilik Davranışları, İş Yükleri ve Kişilik Özelliklerine İlişkin Algıları, İnönü Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Doktora Tezi, Malatya
- CRAMPTON, S.M., J.W., Hodge, J.M., Mishra, "The informal communication network: Factors influencing grapevine activity", Public Personnel Management, 1998/27, (4), ss. 569-584
- CUTLER, I., (2005), Cynicism from Diogenes to Dilbert, McFarland &Co In, Londra
- ÇAKICI, D. Ç., (2003), Lise ve Üniversite Öğrencilerinde Genel Erteleme ve Akademik Erteleme Davranışının İncelenmesi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- ÇALBAY, S., (2016), Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- ÇAM, Z., "Big five personality traits as a predictor of general and academic procrastination behaviours among adolescents" Journal of Research in Education and Teaching, 2013/2, ss. 89-96
- ÇAPIK, C., "Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı", Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 2014/17, (3), ss.196-205, <<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/29691>>, (08/04/2017)
- ÇELİK, Ç.B., (2014), Akademik Ertelemenin Bazı Psiko-Sosyal Değişkenlere Göre Açıklanması ve Gerçeklik Terapisine Dayalı Akademik Erteleme İle Başa Çıkma Eğitim Programının Etkililiğinin Sınanması, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Trabzon
- ÇETİNKAYA, F.F., (2014), Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Afyon

- DAVIS, K., J.W., Nestrom, (1985), Human Behavior at work: Organizational Behavior, McGraw Hill, (7.Baskı), New York
- DAVIS, W.D., Gardner, W.L., "Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader–member exchange perspective", The Leadership Quarterly, 2004/15, ss. 439–465
- DEAN, J.W., P., Brandes, R., Dharwadkar, "Organizational cynicism", Academy of Management Review, 1998/23, (2), ss.341-352
- DELKEN, M., (2004), Organizational cynicism: a study among call centers, University of Maastricht, Master Tezi, Maastricht (Hollanda), <[http://www.studiosus.nl/scripties/organizational\\_cynicism.pdf](http://www.studiosus.nl/scripties/organizational_cynicism.pdf)>, (02/03/2016)
- DEMİR, F., S., Kipay, E., Şener, "Hemşire Adaylarında Erteleme Eğilimi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki", 7. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, 2013, ss.176-187
- DERİN, R., (2016), Demokratik Liderlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Balıkesir İli Merkez İlçeleri Örneği, Balıkesir Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Teftişi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir
- DESMOND, W., "Ancient Cynicism and Modern Philosophy", Filozofia, 2010/65, (6), ss. 571-576
- DEWITTE, S., W. Lens, "Procrastinators Lack a Broad Action Perspective" European Journal of Personality European Journal, 2000/14, ss. 121-140
- DHAR, R.L., "Cynicism in the Indian I.T. Organizations: An Explanation of the Employees' Perspective", Qualitative Sociology Review, 2009/V, (1), ss.154
- DOĞAN, İ., (2015), Farklı Veri Yapısı ve Örneklem Büyüklüklerinde Yapısal Eşitlik Modellerinin Geçerliliği ve Güvenirliğinin Değerlendirilmesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Biyoistatistik Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Eskişehir

- DUTSCHMANN, S.L., (1996), Procrastination As A Predictor Of Job Performance, Air Force Institute of Technology Air University, Master Tezi, Ohio (ABD)
- DÜREN, Z., (2002), 2000'li Yıllarda Yönetim: Sürekli Değişim ve Belirsizlik Ortamında Gelişen Yönetimsel Yaklaşımlar, Alfa Basım Yayıncılık, (2. Baskı), İstanbul
- EATON, J.A., "A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism", Dissertation of Master of Arts, York University, 2010, Toronto, <<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.468.2502&rep=rep1&type=pdf>>, (29/11/2016)
- EFEÖĞLU, İ.E., E., İplik, "Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama", Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2011/20, ss.343-360
- EFFERT, B. R., J.R., Ferrari, "Decisional procrastination: Examining personality correlates", Journal of Social Behavior & Personality, 1989/4, (1), ss.151-161.
- EGAN, S.J., T. D., Wade, R. Shafran, "Perfectionism as a transdiagnostic process: A clinical review", Clinical Psychology Review, 2011/31, ss.203-212
- EKŞİ, H., B., Dilmaç, "Üniversite Öğrencilerinin Genel Erteleme, Karar Vermeyi Erteleme ve Akademik Erteleme Düzeylerinin Sürekli Kaygı Açısından İncelenmesi", Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2010/23, (2), ss. 433-450
- ERDEM, H., G.K., Erkan, "Kamu Çalışanlarının Yaşadıkları İş-Aile ve Aile İş Çatışmasının İş Tatminsizliğine Olan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü" The Journal of Academic Social Science Studies, 2015/37, ss. 351-369
- ERDOST, E., K., Karacaoglu, M., Reyhanoglu, "Organizational Cynism and Testing Related Scales in a Firm in Turkey", 15. National Management and Organization Congress (25-7 May 2007), Sakarya Üniversitesi, ss. 514-524

- ERTAN, Z., K., "Örgüt Metaforlarında Liderlik: Kavramsal Bir Çözümleme", Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi Uluslararası E-Dergi, 2011/1, (1), ss.135-158
- FEE, R. L., J.P., Tangney, "Procrastination: A Means of Avoiding Shame or Guilt?", Journal of Social Behavior And Personality, 2012/5, (5), ss.167-184
- FERRARI, J.R., "A preference for a favorable public impression by procrastinators: Selecting among cognitive and social tasks", Personality and Individual Differences, 1991/12, ss.1233-1237
- FERRARI, J. R., "Dysfunctional Procrastination and Its Relationship with Self-Esteem, Interpersonal Dependency, and Self-Defeating Behaviours", Personality and Individual Differences, 1992/17, (5), ss. 673-679
- FERRARI, J. R., J.T., Parker, C.B., Ware, "Academic procrastination: Personality correlates with Myers-Briggs types, self-efficacy, and academic locus of control", Journal of Social Behavior & Personality, 1992/7, (3), ss. 495-502
- FERRARI, J.R., J. L., Johnson, W.G., McCown, (1995), Procrastination and Task Avoidance: Theory, Research, and Treatment, Springer Science & Business Media, New York/Londra
- FERRARI, J. R., J.F., Dovidio, "Examining behavioral processes in indecision: Decisional procrastination and decision-making style", Journal of Research in Personality, 2000/34, (1), ss.127-137
- FERRARI, J. R., S.J., Scher, "Toward an understanding of academic and nonacademic tasks procrastinated by students: The use of daily logs", Psychology in the Schools., 2000/37, ss.359-366, Doi:10.1002/1520-6807(200007)37:4<367::AID-PITS7>3.0.CO;2-Y
- FERRARI, J.R., "Procrastination and attention: Factor analysis of attention deficit, boredomness, intelligence, self-esteem, and task delay frequencies", Journal of Social Behavior & Personality, 2000/15, (5), ss.185-196



- FERRARI, J.R., E., Doroszko, N., Joseph, "Exploring procrastination in corporate settings: Sex, status, and settings for arousal and avoidance types", *Individual Differences Research*, 2005a/3, (2), ss.140-149
- FERRARI, J.R., J., O'Callaghan,I., Newbegin, "Prevalence of Procrastination in the United States, United Kingdom, and Australia: Arousal and Avoidance Delays among Adults.", *North American Journal of Psychology*, 2005b/7, (1), ss. 1-6.
- FERRARI, J.R., J.F., Diaz Morales, "Procrastination: Different time orientations reflect different motives", *Journal of Research in Personality*, 2007/41, ss. 707-714
- FETTAHLIOĞLU, Ö.O., "Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2015/13, Haziran:, ss.178-191
- FITZGERALD, M.R., (2002), *Organizational Cynicism: Its Relationship To Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style*, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, Doktora Tezi, Cincinnati (ABD)
- FLETT, G. L., K. R., Blankstein, P. L., Hewitt vd., "Components Of Perfectionism And Procrastination In College Students", *Social Behavior And Personality*, 1992/20, (2), ss.85-94
- FREUDENBERGER, H. J., "Staff Burn-Out", *Journal of Social Issues*, 1974/30, ss.159–165
- FROST, R., P., Marten, C., Lahart vd., "The dimensions of perfectionism", *Cognitive Therapy and Research* October 1990/14, (5), ss. 449–468
- GEORGE, D., P., Mallery, (2016), *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference*, , rRoutledge, (14.Baskı), New York
- GÖRMEN, M., (2012), *Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- GUPTA, R., A.H., Douglas, G., Jighyasu, "Time Perspective and Procrastination in the Workplace: An Empirical Investigation" , Current Psychology, 2012/31, (2), ss.195-211
- GÜL, A.Y., (2015), İş Yaşamında İşi Erteleme Davranışı ve Nedenleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir
- GÜNDÜZ, Ş., (2014), Ruhsal Liderlik ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Duygusal Zekânın Aracı Etkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul
- HAJLOO, N., "Relationships Between Self-Efficacy, Self-Esteem and Procrastination in Undergraduate Psychology Students", Iran Journal of Psychiatry Behavioral Sciences, 2014/8, (3), ss. 42–49
- HAMMER, C. A., J. R. Ferrari, "Differential Incidence of Procrastination Between Blue and White-Collar Workers", Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social, 2002-2003 Winter, 21/4, ss.333-338
- HARRIOTT, J.S., J.R., Ferrari, J.F., Dovidio, "Distractibility, daydreaming, and self-critical cognitions as determinants of indecision", Journal of Social Behavior and Personality, 1996/11, (2), ss.337-344
- HELVACI, M. A., (2010), Örgütsel Sinizm, H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz, (Ed.). Yönetimde Yeni Yaklaşımlar İçinde (ss. 383-397), Ankara: Pegem Akademi
- HELVACI, M. A., A., Çetin, "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi", Turkish Studies, 2012/7, (3), ss.1475-1497
- HOWE, C. W., L. A., Downey, C., Stough, "Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress", Personality and Individual Differences, 2014/65, ss. 86-90

- HOWELL, A. J., D. C., Watson "Procrastination: Associations with achievement goal orientation and learning strategies" *Personality and Individual Differences*, 2007/43, ss.167–178
- HU, L. T., P. M., Bentler, (1999), Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1)
- İNCEOĞLU, M., (2010), *Tutum Algı İletişim*, Beykent Üniversitesi Yayınları, (5. Baskı), İstanbul
- JANSSEN, T., J.S., Carton, "The Effects of Locus of Control and Task Difficulty on Procrastination", *The Journal of Genetic Psychology*, 1999/160, (4), ss.436-442
- JOHNSON, J. L., K., O'Leary, M., Anne, "The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal", *Journal of Organizational Behavior*, 2003/24, s. 629
- KAĞAN, M., "Üniversite Öğrencilerinde Akademik Erteleme Davranışını Açıklayan Değişkenlerin Belirlenmesi", *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, 2009/42, (2), ss. 113-128
- KAĞAN, M. (2010), *Akılcı Duygusal Davranışsal Yaklaşım Dayalı Akademik Erteleme Davranışını Önleme Programının Etkililiğinin Değerlendirilmesi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara
- KALAĞAN, G., (2009), *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Antalya
- KANTER, D.L., P.H., Mirvis, (1989a), *The Cynical Americans: living and working in an age of discontent and disillusion*, San Francisco: Jossey-Bass
- KANTER, D.L., P.H., Mirvis, "Combating Cynicism in the Workplace", *National Productivity Review*, 1989b/8, ss. 377-394, <http://dx.doi.org/10.1002/npr.4040080406>

- KARACAOĞLU, K., A., Kaplan, “İş Erteleme (Procrastination) İle Öncüllerinden Biri Olan Öz Yeterlilik İlişkisi: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma”, 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya, 2013, ss. 339-343
- KARACAOĞLU, K., F., İnce, “Brandes, Dharwadkar ve Dean’in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği”, Business and Economics Research Journal, 2012, (3), ss. 77 - 92
- KARASAR, N. (2005), Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayın Dağıtım, (4.Baskı), Ankara
- KASALAK, G., M.B., Aksu, “Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, doi: 10.12738/estp.2014.1.176, 2014/(1), ss. 115-133
- KAYA N., E., Ergün, M., Kesen, “The effects of Human Resource Management Practices and Organizational Culture Types on Organizational Cynicism: An Emprical Study In Turkey”, British Journal Of Social Sciences 2014/ 17, (1) ss.43-61
- KAYA, S., Ç., KAYA, “Öğretmen Adaylarının Akademik Ertelemelerinin Yordayıcısı Olarak Akademik Motivasyonları ve Baş Etme Stratejileri”, Journal of Teacher Education and Educators, 2014/3 (1), ss.7-24
- KIM, T.Y., T., Bateman, B. Gilbreath vd., “Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model”, Human Relations, 2009/62(10), ss.1435-1458
- KIM, K.R., E.H., Seo., “The relationship between procrastination and academic performance: A meta-analysis”, Journal of Research in Personality, 2015/82, ss. 26–33
- KLIN, R.B., (2011), Principles and Practice of Structural Equation Modeling, (3rd Edition ed.), The GuilfordPress, New York

- KOÇEL, T., (2005), İşletme Yöneticiliği, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul
- KOTTER, J. P, (2002), Leading Change Why Transformation Efforts Fail, MA: Harvard Business School Press, Cambridge
- KÖKLÜ, N., "Tutumların Ölçülmesi ve Likert Tipi Ölçeklerde Kullanılan Seçenekler", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 1995/28, Doi: 10.1501/Egifak\_0000000299, ss.81
- KRAUSE, K., A.M., Freund, "Delay or procrastination –A comparison of self-report and behavioral measures of procrastination and their impact on affective well-being", Personality and Individual Differences, 2014/63, ss. 75–80
- LAURSEN, J.C., "Cynicism Then and Now", European Journal of Philosophy and Public Debate, 2009, ISSN 2036-6329, <<http://www.fupress.net/index.php/iris/article/view/3316/2919>>, (07/01/ 2017)
- LAY, C. H., "At last, my research article on procrastination", Journal of Research in Personality, 1986/20, ss.474-495
- LAY, C. H., "A modal profile analysis of procrastinators: A search for types", Personality and Individual Differences, 1987/8, (5), ss. 705-714
- LAY, C. H., "Working to schedule on personal projects: An assessment of person object characteristics and trait procrastination", Journal of Social Behavior and Personality, 1990/5, ss.91–104
- LAY, C. H. ve Brokenshire, R. (1997). Conscientiousness, procrastination, and person task characteristics in job searching by unemployed adults. Current Psychology, 16, ss. 83-96.
- LEUNG, K., O.K.M., Ip, K.K., Leung, "Social Cynicism and Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis", Applied Psychology, 2010/59: ss. 318–338

- MANN, L., P., Burnett, M., Radford vd. "The Melbourne decision making questionnaire: an instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict", Behavioral Decision Making, 1997/10, (1), ss. 1–19
- MANSOOR, M., F., Sabtain, N., Saimavd. "The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan", Journal of Business Studies Quarterly, 2011/2, (3), ss. 50-56
- METİN, B.U., T.W., Taris, M.C.W., Peeters, "Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects", Personality and Individual Differences, 2016/101, ss. 254-263
- MILGRAM, N.A., (1987), The Many Faces of Procrastination: Implications and Recommendations for Counselors, Annual international Council of Psychologists Convention, (45.Baskı), New York
- MILGRAM, N. A., D., Weizman, R., Amiram, "Situational and Personal Determinants of Academic Procrastination", The Journal of General Psychology, 1992/119, (2), ss.122-133
- MILGRAM, N. A., B., Srolloff, M., Rosenbaum, "The procrastination of everyday life", Journal of Research in Personality, 1988/22, ss.197–212
- MORROW, P.C., "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment", Academy of Management Review, doi: 10.5465/AMR.1983.4284606, 1983/8, (3), ss. 486-500
- NARTGÜN, S., M., Kalay, "Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri", Turkish Studies Academic Journal, 2014/9, (2), ss.1361-1376
- NAUS, F., A.V., Iterson, R.A., Roe, "Value incongruence, job autonomy, and organization-based self-esteem: A self-based perspective on organizational cynicism", European Journal of Work and Organizational Psychology, 2007/16(2), ss.195-219

- NGUYEN, B., P., Steel, J. R., Ferrari, "Procrastination's Impact in the Workplace and the Workplace's Impact on Procrastination", *International Journal of Selection and Assessment* 2013/2, (4), ss.388-399
- NIEDERHOFFER, A., (1967), *Behind The Shield*, Garden City, NJ: Doubleday, <<http://scholarlycommons.law.wlu.edu/wlulr/vol25/iss1/22>>, (14/03/2016)
- NISHINA, H., (2012), *The Effects of Task Ambiguity and Individual Differences on Personal Internet Use at Work*, Minnesota State Üniversitesi, Master Tezi, Minnesota, <<https://cornerstone.lib.mnsu.edu/etds/165>>, (02/05/2016)
- O'CONNELL, B.J., H., Holzman, B.R., Armandi, "Police Cynicism and the Modes of Adaptation", *Journal of Police Science and Administration*, 1986/14, (4), ss.307-313
- ORELLANA-DAMACELA, L. E., R.S., Tindale, Y., Suarez-Balcazar, "The Impact Of Self-Discrepancies On People's Tendency To Procrastinate", *Journal of Personality and Social Behavior*, 2000/15, ss. 225-238, <<https://pdfs.semanticscholar.org/f02f/76877ec329060cad0ff8c94b5fc3f4e3e1f9.pdf>>, (14/03/2016)
- ÖCAL, H., G.E., Gümüştekin, A., Çağ, "Yöneticilerin Otantik Liderlik Düzeylerinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma", 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir, 2012, ss. 276-281
- ÖZCAN, E., (2014), *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli
- ÖZDEMİR, A., "Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi", *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2010/14, (1), ss. 237–250
- ÖZER, B.U., "Psychometric Properties of Adult Inventory of Procrastination in a Turkish Sample", *J Adult Dev*, Doi 10.1007/s10804-013-9177-3, 2014/21, ss.43–47

- ÖZGENER, Ş., A., Öğüt, M., Kaplan, (2008), İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm, M. Özdevecioğlu, H. Karadal (ed.), "Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar", İlke Yayınevi, Ankara
- ÖZLER, D.E., C.G., Atalay, "A Research To Determine The Relationship Between Organizational Cynicism And Burnout Levels Of Employees In Health Sector", Business and Management Review, 2011/1, (4), ss.26–38
- ÖZTÜRK, Z., N., Kahraman., "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma", Electronic Journal Of Vocational Colleges, 2015/5, (3), ss. 339-358
- PETERSON, C., (1992), Personality, Fort Worth, (2.Baskı), TX: Harcourt Brace Jovanovich
- PETERSON, C., L., Luborsky, M.E.P., Seligman, "Attributions and depressive mood shifts: A case study using the symptom-context model", Journal of Abnormal Psychology, 1983/92, ss. 96-103.
- QIAN, Y., (2007), A Communication Model of Employee Cynicism toward Organizational Change, Ohio University, (Eletronik Tez), <[https://etd.ohiolink.edu/rws\\_etd/document/get/ohiou1195512463/inline](https://etd.ohiolink.edu/rws_etd/document/get/ohiou1195512463/inline)>, (25/05/2016)
- REICHERS, A.E., J.P., Wanous, J.T., Austin, "Understanding and managing cynicism about organizational change", Academy of Management Executive, 1997/11, (1), ss.48-59
- RICE, K. G., C.M.E., Richardson, D., Clark, "Perfectionism, Procrastination, and Psychological Distress" Journal of Counseling Psychology, 2012/59, (2), ss.288-302
- ROTHBLUM, E. D., L.J., Solomon, J., Murakami, "Affective, cognitive, and behavioral differences between high and low procrastinators", Journal of Counseling Psychology, 1986/33, ss.387–394



- ROZENTAL, A., P., Carlbirg, "Understanding and Treating Procrastination: A Review of a Common Self-Regulatory Failure", *Psychology*, 2014/5, ss.1488-1502
- RUHSAN, B.I., (2011), *Academic Procrastination In Relation To Gender Among Gifted And Talented College Students*, University of Houston Faculty of the College of Education Educational Psychology, Master Tezi, <<https://uh-ir.tdl.org/uh-ir/bitstream/handle/10657/501/ISLAK-THESIS-2011.pdf?sequence=1>>, (22/05/2016)
- SADYKOVA, G., "İş Güvencesizliği İle İşyeri Prokrastinasyonu (Erteleme Alışkanlığı) İlişkisi", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 2016/12, (30), ss.97-120
- SCHOUWENBURG, H. C.,C., Lay, "Trait Procrastination And The Big-5 Factors Of Personality", *Personality and Individual Differences*, 1995/18, (4), ss.481-490
- SEÇKİN, Z., Y., Demirel, M. F., Özçınar, " Örgütsel Değişim Sürecinin Algılanmasına Yönelik Betimsel Bir Araştırma", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016/8, (1), ss.125-134
- SENÉCAL, C., R., R.J., Koestner, R. J. Vallerand, "Self-Regulation and Academic Procrastination", *The Journal of Social Psychology*, 1995/135,(5), ss.607-619
- SEZGİN, O. B., E., Tolay, O., Sürgevil, "Örgütsel Değişim Sinizmi: Çalışanların Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma", *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 2016/12, (45), ss. 411-438
- SIAPUTRA, I.B., "Temporal Motivation Theory: Best Theory (yet) to Explain Procrastination", *Anima Indonesian Psychological Journal*, 2010/25, (3), ss. 206-214
- SIROIS, F. M., "Procrastination and Stress: Exploring the Role of Self –compassion", *Self and Identity*, 2013/13, (2), ss. 128-145
- SIROIS, F. M., "Absorbed in the moment? An investigation of procrastination, absorption and cognitive failures", *Personality and Individual Differences*, 2014a/71, ss. 30–34

- SIROIS, F. M., "Out of Sight, Out of Time? A Meta-analytic Investigation of Procrastination and Time Perspective", *European Journal of Personality*, 2014b/28,(5), ss. 511–520
- SNYDER, C. R., (2001), *Coping with Stress: Effective People and Processes*, Oxford University Press, New York
- SOLOMON, L. J., Rothblum, E. D., "Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates", *Journal of Counseling Psychology*, 1984/31, (4), ss.503-509
- SOYSAL, A., "Atalet: Etkin Yönetim İçin Kişisel ve Örgütsel Düzeyde Bir Analiz", 2017, *Çimento İşveren Dergisi*, 2010, <<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale243.pdf>>, (03/05/2017)
- STANLEY, S.A., "The French Enlightenment and the Emergence of Modern Cynicism", Cambridge University Press, <[http://www.langtoninfo.com/web\\_content/9781107014640\\_frontmatter.pdf](http://www.langtoninfo.com/web_content/9781107014640_frontmatter.pdf)>, (02/02/2016)
- STAVROVA, O., D., Ehlebracht, "Cynical Beliefs About Human Nature and Income: Longitudinal and Cross-Cultural Analyses "Institute of Sociology and Social Psychology, University of Cologne, Albertus-Magnus-Platz, 2016, ss.117
- STEAD, R., M. J., Shanahan, R. W.J. Neufeld, "'I'll go to therapy, eventually': Procrastination, stress and mental health", *Personality and Individual Differences*, 2010/49, ss. 175–180
- STEEL, P. "The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure", *Psychological Bulletin*, 2007/133, ss.65-94
- STEEL, P., "Arousal, Avoidant and Decisional Procrastinators: Do They Exist?", *Personality and Individual Differences*, 2010/48, ss. 926-934
- STEINMULLER, H., "A minimal definition of cynicism: everyday social criticism and some meanings of 'life' in contemporary China", *Anthropology of This Century*

- (11), 2014, <<http://aotcpres.com/articles/minimal-definition-cynicism-everyday-social-criticism-meanings-life/>>, (22/11/2016)
- SUR, Ö., (2010), Örgütsel Sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- ŞANTAŞ, F , Ö., Uğurluoğlu, A., Kandemir vd., "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2016/18, (3), ss. 867-886, <<http://dergipark.gov.tr/gaziuiibfd/issue/28284/300452>>, (25/05/2017)
- ŞEKER, M., Y., Dağ, A., Yalçınsoy, “Örgüt Kültürü İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Uygulama”, International Journal of Innovative Strategical Social Research ISSN: 2459-010X, 2016/1, (1), ss.4-10
- ŞİRİN, E.F., “Academic procrastination among undergraduates attending school of physical education and sports: Role of general procrastination, academic motivation and academic self-efficacy ” Educational Research and Reviews, 2011/6, (5), ss. 447-455
- KIM, T.Y., K., T.S., Bateman, B., Gilbreath vd., “Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model”, Human Relations, 2009/62, ss. 1432-1458
- TANAKA, J. S., G.J., Huba, "A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation", British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 1985/38, (2), ss.197-201
- TAVŞANCIL, E., (2005), Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi, Ankara (3. Baskı), Nobel Yayın Dağıtım
- TAYFUN, A., O., Çatır, “Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 2014/6, ss. 347-365

- The Cambridge Dictionary Of Philosophy Second Edition, Cambridge University Press, New York, 1999
- TICE, D. M., R. F., Baumeister, "Longitudinal Study of Procrastination, Performance, Stress, and Health: The Costs and Benefits of Dawdling", Psychological Science, 1997/8, (6), ss. 454-458
- TOKGÖZ, N., H., Yılmaz, "Örgütsel Sinizizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2008/8, (2), ss.238-305
- TORUN, Y., (2016), Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul
- TUCKMAN, B.W., "Academic Procrastinators: Their Rationalizations and Web-Course Performance", 2002, <<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED470567.pdf>>, (11/01/2017)
- TUCKMAN, B.W., "Measuring Procrastination Attitudinally and Behaviorally", 1990, <<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED319792.pdf>>, (11/01/2017)
- TURAN, Ş., (2011), Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Kamu Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Karaman
- TURUNÇ, Ö., M., Çelik, "İş Tatmini-Kişî-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişî-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2012/14, (2), ss.57-78
- TÜKEL, İ., "Modern Örgütlerde Yabancılaşma ve Kafka'nın "Dönüşüm" Romanının Bu Bağlamda Analizi", Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 2012/2, (1), ss.34-50

- UZUN, B., A., Demir, "Erteleme: Türleri, Bileşenleri, Demografik Etkenler ve Kültürel Farklılıklar", Ege Eğitim Dergisi, 2015/16, (1), ss. 106-121
- VAN EERDE, W., "Procrastination at work and time management training", The Journal of Psychology, 2003/137, (5), ss. 421-34
- WANOUS, J.P. , A.E., Reicher, J.T., Austin, "Cynicism about Organizational Change: Measurement, Antecedents, and Correlates", Group Organization Management, Doi: 10.1177/1059601100252003, 2000/25; 132-151
- WASCHLE, K., A., Allagaier, A., Lachner vd., "Procrastination and self-efficacy: Tracing vicious and virtuous circles in self-regulated learning", Learning and Instruction, 2014/29, ss. 103-114
- WEYMANN, E.C., "Procrastination in the Workplace: Dispositional and Situational Determinants of Delay Behavior at Work", Academy of Management Proceedings, August 1988, ss. 226-230
- WIEBER, F., P.M., Gollwitzer, (2010), Overcoming Procrastination through Planning. In The Thief of Time: Philosophical Essays on Procrastination. Oxford University Press
- YALÇINKAYA, A., "Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme", İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2014/16, (3), ss.106-130
- YEŞİLÇİMEN, K., (2015), Hemşirelikte Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven İlişkisi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- YILDIZ, K., "Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki", International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish, Spring 2013/8, (6), ss. 853-879
- YILDIZ, K., N., Akgün, N., Yıldız vd., "İşe Yabancılaşma İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki", International Journal of Social, 2013/6, (6), ss.1253-1284

YILMAZ, A.S., (2011), Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı Ve Karar Verme Stilllerinin Benlik Saygısı ve Utangaçlık Açısından İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya

YIAN, Y., (2007), A Communication Model Of Employee Cynicism Toward Organizational Change, Ohio University Scripps College, Doktora Tezi, Ohio (ABD)

<https://en.oxforddictionaries.com/definition/cynic> (04/05/2017)

[www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr) (04/05/2017)

<http://changethis.com/manifesto/140.05.InefficiencyAssassin/pdf/140.05.InefficiencyAssassin.pdf> (11/01/2017)

TUİK Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2015

## EKLER

EK-1

### ANKET FORMU

Bu anket formu T.C. İnönü Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Prof. Dr. Bünyamin AKDEMİR danışmanlığında yürütülen "ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÇALIŞANLARIN ERTELEME DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA" sında kullanılacaktır.

Bu araştırma ile örgütsel sinizm ile çalışanlarda oluşacak erteleme davranışı arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda görüşleriniz bizim için son derece önemlidir. Cevaplaması yaklaşık 20 dakika sürecek bu anket ile Ülkemizde bu alanda ilk kez yapılacak çalışmaya katılmanız bu alanda yapılacak bilimsel verilere önemli bir katkı sağlayacaktır. Anketlerde kimlik bilgileri sorgulanmayacak olup verdiğiniz bilgiler yalnızca bilimsel araştırmamızda kullanılacaktır. Belirtilen ifadelere yönelik doğru yada yanlış cevap olmayıp önemli olan kişisel görüşünüzdür. Bu sebeple soruları atlamadan ve yanıtlarınızı objektif bir biçimde vermeniz çok önemlidir.

Anketi cevaplayarak bu araştırmaya yapacağınız katkıdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Lütfen öncelikle aşağıdaki bölümü doldurunuz:

Cinsiyetiniz:	1 ( ) Kadın	2 ( ) Erkek		
Yaşınız:	1 ( ) 20-30	2 ( ) 31-40	3 ( ) 41-50	4 ( ) 51-60
Medeni Durumunuz:	1 ( ) Evli	2 ( ) Bekar		
Mezuniyet Durumunuz:	1 ( ) Lise	2 ( ) MYO	3 ( ) Lisans	4 ( ) Yüksek Lisans ve Üstü
İş Deneyimi Süreniz (yıl) :	1 ( ) 0-5	2 ( ) 6-10	3 ( ) 11-15	4 ( ) 15 ve üstü
Çalıştığınız Sektör	1 ( ) Kamu	2 ( ) Özel		
Mesleğiniz:	.....			

<b>ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ SORU FORMU</b>					
Aşağıda çalıştığınız kurumu düşündüğünüzde yaşayabileceğiniz hisleri belirtmeye yönelik bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum 1	Kısmen Katılmıyorum 2	Kararsızım 3	Kısmen Katlıyorum 4	Kesinlikle Katlıyorum 5
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilim yaşıyorum.					
Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.					
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum					
Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe hissedirim.					
Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.					
Çalıştığım kurum gündeme geldiğinde diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır.					
Çalıştığım kurum beni kızdırır.					
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenler konusunda şikayette bulunurum.					
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.					
Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.					
Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.					



<b>GENEL ERTELEME ÖLÇEĞİ SORU FORMU</b>					
Aşağıda gündelik hayatta yaşadığınız durumlara yönelik bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum 1	Kısmen Katılmıyorum 2	Kararsızım 3	Kısmen Katılıyorum 4	Kesinlikle Katılıyorum 5
Kendimi günler önce bitirmeye niyetlendiğim işleri yaparken bulurum.					
Biletlerini zamanında alamadığım için sıklıkla konser, tiyatro, maç vb. aktiviteleri kaçıyorum.					
Misafir çağıracağım zaman gerekli ayarlamaları önceden yaparım.					
Sabah uyanma zamanı geldiğinde yataktan hemen kalkarım.					
Teslim etmem gereken bir yazıyı bitirdikten sonra göndermek için günlerce bekletirim.					
Yapmam gereken telefon görüşmelerini zamanında yaparım.					
Sadece oturup yapmak dışında hiçbir şey gerektirmeyen işleri bile bitirmem günler alır.					
Genelde kararlarımı mümkün olduğunca çabuk alırım.					
Yapmak zorunda olduğum işleri genellikle ertelerim.					
Seyahat edeceğim zaman, valizimi hazırlayıp havaalanına veya otogara yetişmek için genellikle acele ederim.					
Biriyle buluşacağım zaman, gecikmeme sebep olacak önceden bitirmiş olmam gereken bir iş çıkmaz.					
Yetiştirmem gereken işler yerine başka işlerle uğraşarak zamanımı boşa harcarım.					
Tutarı az bir fatura gelse bile ödememi hemen yaparım.					
Genellikle bir davet aldığımda cevabını vermek için beklemem.					
Genellikle bir işi bitirilmesi gereken zamandan önce bitiririm.					
Doğum günü, evlilik yıldönümü vb. özel günlerde hediyemi hep son dakikada alırım.					
Genellikle yiyecek, giyecek gibi temel ihtiyaçlarımı bile son dakikada satın alırım.					
Gün içinde yapmayı planladığım bütün işleri o gün genellikle bitirmiş olurum.					
Sürekli olarak "yarın yapacağım" derim.					
Genellikle akşam oturup dinlenmeden önce, yapmak zorunda olduğum bütün işleri bitiririm.					

### KARAR VERMEYİ ERTELEME ÖLÇEĞİ SORU FORMU

Aşağıda bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum 1	Kismen Katılmıyorum 2	Kararsızım 3	Kismen Katılıyorum 4	Kesinlikle Katılıyorum 5
Son kararımı vermeden önce önemsiz konular üzerinde çok fazla zaman harcarım					
Bir karar aldıktan sonra bile onu ertelerim.					
Gerçekten zorunlu kalmadıkça karar vermem.					
Çok geç olana kadar karar vermeyi ertelerim.					
Karar vermeyi ertelerim.					