

# Demografik Özellikler Ve Örgütsel Sinizm İle Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi\*

*Examining The Relationship Between Demographic Characteristics And Organizational Cynicism And Social Loafing*

Makale Başvuru Tarihi: 06.04.2022

Makale Kabul Tarihi: 27.04.2022

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Esra GÜMÜŞ\*\*

Doç. Dr. Murat TOKSARI\*\*\*

## Anahtar Kelimeler:

Sinizm, Örgütsel Sinizm, Sosyal Kaytarma.

## Keywords:

Cynicism, Organizational Cynicism, Social Slacking.

## ÖZET

Bireyin aynı ya da farklı kurumda çalışmasının önemli olmadığı, kolektif çalışmanın önemli olduğu örgütlerde bireylerin özverili çalışmasının kurumsal aidiyet duygusunu pozitif ya da negatif yönde etkilediği bilinmektedir. Bu durum, çalışan personelin iş doyumunun artmasına ve örgütün ise hedeflediği başarı çizgisine ulaşmasına pozitif yönde katkı sağlamaktadır. Örgüt yöneticilerinin ve çalışanlarının birbirlerine karşı sergiledikleri bilinçli ya da bilinçsiz davranışlar, kurumu ve kişileri doğrudan etkileyerek hayal kırıklığı ve başarısızlık gibi istenmeyen durumları ortaya çıkarmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, demografik değişkenler ve örgütsel sinizm ile sosyal kaytarmanın çalışanlar üzerindeki etkisini belirlemeye yöneliktir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Kayseri ilinde farklı sektörlerde çalışan 371 çalışandan kolayda örneklem yöntemiyle veri toplanmıştır. Bu veriler SPSS Statistics 22.00 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle ankete katılan bireylerin demografik değişkenlerine yönelik frekans tablolarına bakılmış, ayrıca faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cinsiyet ve medeni durum gibi en fazla iki grubun ortalamaları arasında herhangi bir farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için T-testi uygulanmıştır. Yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, meslekte çalışma yılı, şu an bulunduğu kurumda çalışma yılı gibi en az üç değişkenin bulunduğu maddelerde ANOVA analizi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde ise Tukey analizi ve LSD analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre örgütsel sinizm boyutları ile çalışma arkadaşları sosyal kaytarma davranışının karşılıklı birbirlerini etkiledikleri belirlenmiştir.

## ABSTRACT

The point that should be pointed is that it is not an significant varible that the individual works in the same or different institutions, in organizations where collective work is important, the self-sacrificing work of individuals ensures the formation of a sense of corporate belonging. This situation contributes positively to the increase in the job satisfaction of the employees and the achievement of the organization's targeted success. The conscious or unconscious attitude of organizational managers and employees towards each other directly affect the institution and people, revealing undesirable situations such as disappointment and failure.

The aim of this study is to determine the effects of demographic variables and organizational cynicism and social loafing on employees. In order to determine the relationship between the variables, data were collected from 371 employees working in different sectors in the province of Kayseri with the convenience sampling method. These data were analyzed using the SPSS Statistics 22.00 package program. In the analysis of the data, first of all, the frequency tables for the demographic variables of the individuals participating in the survey were examined, and also factor analysis and reliability analysis were made. T-test was used to determine whether there was a significant difference between the means of at most two groups, such as gender and marital status. ANOVA analysis was used for items with at least three variables such as age, education level, income level, years of work in the profession, and years of work in the current institution, and Tukey analysis and LSD analysis were used to determine the group that caused the difference. According to the results of the research, it was determined that organizational cynicism dimensions and colleague social loafing behavior mutually affect each other.

\* Bu çalışma, 2021 yılında Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Üretim Yönetimi ve Pazarlama Bilim Dalı'nda kabul edilen "Demografik Özellikler ve Örgütsel Sinizm İle Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı Yüksek Lisans tezinden türetilerek hazırlanmıştır.

\*\* Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, esragumus038@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-7485-7822

\*\*\* Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İletişim Fakültesi, mtoksari@cumhuriyet.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4941-4664

## 1. GİRİŞ

Günümüz küreselleşen dünyasında her örgütün gelişen ve değişen düzene uyum sağlaması oldukça önemlidir. Teknolojinin her geçen gün kendini yenilemesiyle birlikte tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarında pozitif/negatif yönde değişkenlikler görülmeye başlamıştır. Bu durum, değişen talepleri karşılamak ve tüketicilerin algılarında yer edinmek isteyen her örgütün rekabet avantajı kazanması için neler yapması gerektiğine yönelik stratejiler geliştirmesini sağlamıştır.

Kurumların kaliteli iş gücüne gereksinim duyması ile birlikte önemli bir güce dönüşen insan kaynakları, iş görenlerin sosyal ve psikolojik açıdan çalışma hayatında bulunmasını sağlamıştır. Örgütlerin, insan kaynaklarından yüksek verimi sağlayabilmesi için, çalışanlarına gerekli olan fiziki ve teknolojik koşulları sağlamasının yanı sıra onlara; sakin, güvenilir ve adil yönetimin olduğu bir çalışma alanı da oluşturması gerekmektedir.

Zorlayıcı rekabet ortamında örgütlerin güçlü şekilde durabilmesi ve rakipleri ile mücadele edebilmesi için örgüt ve çalışanlar arasında karşılıklı bağlılığın olması oldukça önemlidir. Ancak iç müşteri motivasyonunu yeterince dikkate almayan bazı örgüt yöneticileri, rekabet avantajı kazanmak istemelerinden dolayı sadece verimliliği artırmayı hedeflemekte olup çalışanların tutum ve hislerini göz ardı etmektedir. Yöneticilerin bu tutumları, çalışanların örgüte karşı olumsuz duygular beslemesini, hayal kırıklığı yaşamalarını, güvensizlik duymalarını, inançlarını kaybetmelerini, kötümser bir bakış açısıyla yaklaşmalarını ve karamsarlığa kapılmalarına yol açmakta ve iç müşterilerin zihinlerinde sinik algıların oluşmasına sebebiyet vermektedir.

Örgütsel sinizm, örgütsel verimliliği tehdit eden, işlerin kalitesizleşmesine ve nitelikli personel kaybına sebep olan, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu negatif yönde etkileyen bir kavramdır ve her kurumun üzerinde durması gereken önemli bir konudur. Sosyal kaytarma ise, örgüt içinde çalışan personelin birlikte çalıştıkları performansları yalnız başlarına çalıştıklarından çok daha az olabilir. Yani bir işin gereğini yerine getirmek için yalnız başına çalışan iş gören, işi yerine getirmenin bütün mesuliyetinin kendisine ait olduğunu bildiği zaman daha fazla çaba sarf edebilir ve işini en iyi şekilde tamamlamak için gayret gösterebilir.

Çalışanlar görev yaptıkları grup içerisinde mutlu olmadıklarını, kendilerini grubun bir parçası gibi hissetmediklerini, iş yapmak istemediklerini ve ortaya koymuş oldukları çabanın belirlenemeyeceği algısı ile hem kendisini hem de grupta bulunan diğer üyeleri olumsuz yönde etkilemektedir. Bu açıdan sosyal kaytarma grup bağlılığını zedeleyen, örgütün verimliliğini azaltan, örgütün gelişmesini engelleyen ve yoğun rekabet şartlarında örgütü zor duruma düşüren bir kavramdır.

Bu çalışmanın literatür kısmında örgütsel sinizm kavramı ve boyutları ile sosyal kaytarma kavramına yer verilmiştir. Bu kapsamda değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Kayseri ilinde farklı sektörlerde çalışan 371 çalışandan kolayda örneklem yöntemiyle veri toplanmış, bu verilerden

faydalanılarak demografik özellikler ve örgütsel sinizm ile sosyal kaytarma arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

## 2. ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI VE BOYUTLARI

Sinizm kavramı; düşünürler, yazarlar, din alimleri ve akademisyenlerin çalışmalarına konu olan düşünce akımıdır. Sinizm, *“her biri kendi içinde derin anlamları olan psikoloji, sosyoloji, felsefe, politoloji ve din gibi farklı alanların çalışmalarına kaynaklık eden çok köklü bir geçmişe sahiptir”* (Başaran, 2020, s. 25). Sinizm *“kişi, grup, ideoloji ve kurumlara karşı negatif tutum sergileyen, sonucunda da hayal kırıklığı ve duygusal tükenme ile ifade edilen özel veya genel bir tutumdur”* (Işık & Candan, 2019, s. 266). Aynı zamanda sinizm, *“küçümseme ve bireylerarası zayıf ilişkilerle ifade edilen, genellikle insanlarla ilişkilerde negatif tutumları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliği olarak ’ta ifade edilen bir kavramdır”* (Abraham, 2000: 270–271). Sinizm kavramı psikoloji boyutuyla incelendiğinde; kişinin, *“yalan söyleme, sahte yüzler takma ve bencil davranışlarda bulunma”* durumu şeklinde ifade edilmiştir (Kalağan, 2009, s. 36).

Örgütlerdeki sinizm kavramının temelinde, kuruma karşı geliştirilen negatif bakış açısı yatmaktadır ve bu durum insanların bilinçaltında oluşturduğu negatif algı ile oluşmaktadır (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998, s. 345).

Örgütsel sinizm, *“çalışanların örgüte yönelik olumsuz davranış sergilemesi, yöneticilerin ve iş görenlerin kendi menfaatlerini ön planda tutarak kuruma uygun personel almaması veya yöneticilerin liyakatsiz tercihler yapması sonucunda örgütün güçlü bir konuma gelmemesi olarak düşünülebilir”* (Uzun & Ayık, 2016, s. 674). Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizme yönelik (yöneticilerin dürüst olmaması, çalışanlara kötü muamele yapılması, mobbing, emeğin sömürülmesi, gücün dengesiz dağılımı, adil olmayan işten çıkarmalar, psikolojik sözleşme ihlalleri, kurumun ilkelerinden taviz vermemesi vb.) birçok olumsuz davranışlar görülmüştür (Özdemir, Orhan, & Özkayrak, 2018, s. 3). Örgüt çalışanlarının bu düşünce ve davranışlarla karşı karşıya kalmasına neden olan örgütler, aldatıcı ve sömürüye dayalı uygulamaları olan, tek taraflı iletişimin olduğu, doğru performans ölçümünün ve adil yönetim anlayışının gerçekleşmediği örgütler olarak görülmektedir (Mirvis & Kanter, 1991, s. 61). Etik olmayan bu davranışların hemen hemen hepsi örgüt yöneticilerinin yönetimi ile gerçekleştiği ve çalışanlar arasında sinik davranışların artarak yayıldığı söylenebilir (Şenses, 2018, s. 18).

Bu ifadelerden yola çıkarak örgütsel sinizm üç alt boyutta irdelenebilir;

- **Bilişsel Boyut:** Örgütün dürüstlük ve örgütsel bütünlükten mahrum olduğuna ilişkin bireyin algısında oluşturduğu kanaat olup örgüt içinde yaşanan ilişkilerin tamamen karşılıklı çıkar ilişkisine dayandığı, içtenlik, samimiyet, dürüstlük ve ahlaki değerlerin yok sayıldığı algısal bir durumdur (Şarkaya, 2019).
- **Duyuşsal Boyut:** Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu bireyin örgüte yönelik sinir, tiksinti, öfke, düş kırıklığı, şüphe, utanç gibi kötü hislerini içermesidir (Abraham, 2000, s. 269). Güvensizlik hissi sinik bireylerin duygularına yansiyarak hak, adalet gibi kavramlara olan inancı olumsuz etkilemekte bunun devamında da birey kuşkucu birisi haline dönüşmektedir (Sargın, 2016, s. 40).
- **Davranışsal Boyut:** Çalışan personel çalıştığı örgüt içinde çalışma arkadaşlarına karşı küçük düşürücü davranışlarda bulunma eğilimindedir ve sinik düşünce ve hisler içinde olan sinikler örgüte ve çalışma arkadaşlarına ait zihinlerinde oluşan fikirlerini, tutum ve davranışlarının yanı sıra vücut dilleriyle de gösterirler (Ergen, 2015, s. 23).

### 3. SOSYAL KAYTARMA

Sosyal kaytarma kavramı, “*bireylerin ortaklaşa çalıştıklarındaki çaba ve motivasyonlarının bireysel çalışmalarındaki çaba ve motivasyonlarına göre daha az olması durumudur*” (Özan, Gündüzalp, Yaraş, & Polat, 2019, s. 2). Diğer bir anlatımla sosyal kaytarma, “*bireyin bireysel olarak gösterdiği gayret ve performansının grup ile birlikte çalışırken göstermiş olduğu gayret ve performansından daha az olması olarak ifade edilmektedir*” (Köksal, 2020, s. 1751). “*Bireylerin kalabalık gruplarda çalışırken katkılarının örgüt çıktılarını etkilemeyeceği düşüncesiyle kendisini saklama çabası içine girmesi de sosyal kaytarma davranışı olarak ifade edilmektedir*” (Kanten, Esirgemez, Aydın Hasekioğlu, & Keçeli, 2018, s. 14). Bu davranış, çalışan personelin birlikte çalıştıkları zaman bilinçli ya da bilinçsiz olarak sosyal farkındalığın daha azalmasını sağlamakta ve çalışanlar, yalnızken sarf edecekleri çabadan daha az çaba harcamaktadır (Taner & Ercan İştin, 2017, s. 28).

Sosyal kaytarma ismi ilk kez Latene ve diğerlerinin (1979) çalışmalarında kullanılmıştır. “*Bireysel olarak değil grup halinde çalışırken ortaya çıkan ve verimliliğin düşmesine sebep olan sosyal kaytarma, yaşattığı zorluktan dolayı “toplumsal bir hastalık” olarak*” ifade edilmiştir (İlgin, 2013, s. 241).

Sosyal kaytarma davranışına verilen önemin zamanla artması örgütleri bu davranışın nedenlerini aramaya sevk etmiştir. Özellikle gruptaki bireylerin birlikte çalışma becerilerinin düşük olması; bireylerin çalışma tarzlarının farklılık göstermesi, birbirlerinin kabiliyetlerini

bilmemeleri, bireylerin görevi yerine getirmek için harcanan emeği takdir etmemeleri ve yaş, cinsiyet, eğitim gibi etmenler kaytarmaya neden olmaktadır (Büyükgoze & Demirkasimoğlu, 2018, s. 174).

Tarihsel geçmişe bakıldığında sosyal kaytarmayı önlemeye yönelik yapılar bulunmakta olup buna en iyi örnek Ahilik teşkilatına üye olmak isteyen zanaatkârlardır. Çünkü Ahilik teşkilatında teşkilat üyeleri için bireysel fayda değil toplumsal fayda önemlidir (Brooks & Ammons, 2003: 269).

#### 4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

##### 4.1. Araştırmanın Amacı, Önemi

Çalışmanın temel amacı, demografik değişkenler ve örgütsel sinizm ile sosyal kaytarmanın çalışanlar üzerindeki etkisini belirlemeye yöneliktir. Bu amaç doğrultusunda; çalışanların demografik değişkenlere (*çalışanların yaşı, mesleki kıdemleri, medeni durumları, gelirleri gibi*) göre örgütsel sinizm ve sosyal kaytarma düzeyleri arasında farklılık olup olmadığı, örgütsel sinizm ve sosyal kaytarma düzeylerinin ne oranda olduğu ve aralarında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Bu çalışma farklı sektörlerde çalışan bireyler ile yapılan ilk araştırma olması nedeniyle önem arz etmektedir. Alanda mevcut olan bu boşluğun yapılan araştırma ile sonraki çalışmalara yol göstermesi açısından literatüre katkı sağlaması ve örgütlere kaynaklık etmesi beklenmektedir.

##### 4.2. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla olasılığa dayalı olmayan bir örneklem yöntemi olan kolayda örneklem yöntemi seçilmiş ve 371 katılımcıya ulaşılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Ancak hem zaman ve maliyetten dolayı hem de 2020 yılının başlarından itibaren tüm dünyada etkisini hissettiren COVID-19 pandemi sürecinden dolayı anketler yüz yüze yapılamayıp dijital ortamda gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evrenini, Kayseri ilinde farklı sektörlerde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Verilerin normal dağılım göstermesi için yeterli örnek büyüklüğünün hesaplanmasında ölçekte yer alan her bir parametrenin en az on cevaplayıcı tarafından cevaplanması gerekmektedir (Hair vd., 1998: 604). Ölçüm modelinde, “*tüketicilerin psikografik özelliklerini ölçmeye yönelik 37 değişken ve üç adette satın alma eğilimlerini ölçmek için kullanılan değişken olmak üzere toplam 40 parametre olduğundan örnek büyüklüğünün*” en az 300

olması uygundur (Akın ve Yoldaş, 2010: 12). Bu çalışma 371 kişi ile yapılmıştır. Anket formu toplam 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde katılımcıların Brandes ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan toplam 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği 5'li Likert şeklinde derecelendirilerek incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise katılımcıların çalışma arkadaşı sosyal kaytarma davranışını ölçmeye yönelik George'nin (1992) geliştirdiği, Liden ve diğerlerinin (2004) ölçeğe 3 madde daha ekleyerek grup üyelerinin birbirlerini değerlendirebilecekleri ve Ülke (2006) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan 13 maddeden oluşan sosyal kaytarma ölçeği 5'li Likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir.

### **4.3. Araştırmanın Hipotezleri**

H<sub>1</sub>. Çalışanların, örgütsel sinizm boyutları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>2</sub>. Çalışanların, sosyal kaytarma davranışları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>3</sub>. Çalışanların, örgütsel sinizm boyutları ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>4</sub>. Çalışanların, sosyal kaytarma davranışları ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>5</sub>. Çalışanların, örgütsel sinizm boyutları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>6</sub>. Çalışanların, sosyal kaytarma davranışları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>7</sub>. Çalışanların, örgütsel sinizm boyutları ile mesleki çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>8</sub>. Çalışanların, sosyal kaytarma davranışları ile mesleki çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>9</sub>. Çalışanların, örgütsel sinizm boyutları ile şu an bulunduğu kurumda çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>10</sub>. Çalışanların, sosyal kaytarma davranışları ile şu an bulunduğu kurumda çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>11</sub>. Çalışanların, örgütsel sinizm boyutları ile gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>12</sub>. Çalışanların, sosyal kaytarma davranışları ile gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

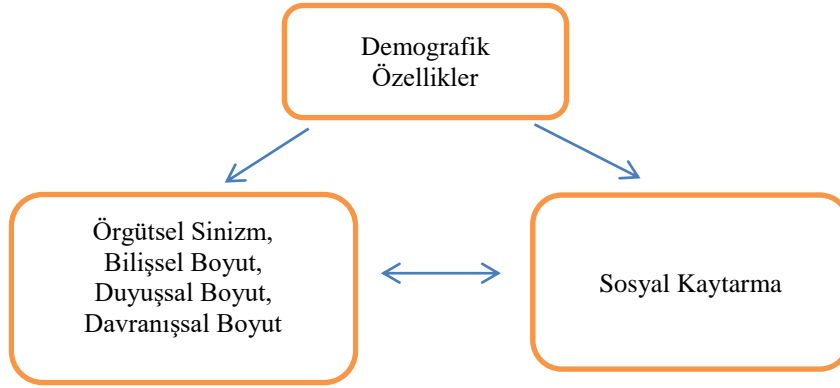
H<sub>13</sub>. Çalışanların, örgütsel sinizm boyutları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>14</sub>. Çalışanların, sosyal kaytarma davranışları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H<sub>15</sub>. Çalışanların örgütsel sinizm düzeyi ile sosyal kaytarma algısı arasında, anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H<sub>16</sub>. Çalışanların, örgütsel sinizm boyutlarına yönelik tutumları sosyal kaytarma algısını etkilemektedir.

H<sub>17</sub>. Çalışanların, sosyal kaytarma davranışları örgütsel sinizmin alt boyutlarını etkilemektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

#### 4.4. Analiz ve Bulgular

Veriler, internet üzerinden ‘Google Anket’ programı kullanılarak hazırlanmıştır. Bulaş riskinin çok yüksek olduğu COVID-19 pandemi sürecinden dolayı insanların sağlığını riske atmamak adına dijital ortamda hazırlanan anketin bağlantı linki kopyalanarak bireylere sosyal medya platformları üzerinden ulaştırılmıştır. Bireylerin maddelere zorunlu cevap verme koşulundan dolayı 371 veriye ulaşılmıştır. Anket formu sonucu ulaşılan verilerin analiz işlemleri SPSS Statistics 22.00 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle ankete katılan bireylerin demografik değişkenlerine yönelik frekans tablolarına bakılmış, ayrıca faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cinsiyet ve medeni durum gibi en fazla iki grubun ortalamaları arasında herhangi bir farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için T-testi uygulanmıştır. Yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, meslekte

çalışma yılı, şu an bulunduğu kurumda çalışma yılı gibi en az üç değişkenin bulunduğu maddelerde ANOVA analizi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde ise Tukey analizi ve LSD analizi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin ne seviyede olduğunu belirlemek ve hipotezlerin kabul edilebilirliğini sağlamak amacıyla Korelasyon ve belirlenen faktörler arasında bir etki olup olmadığını belirlemek için Basit-Çoklu Doğrusal Regresyon analizleri yapılmıştır.

**Tablo 1. Demografik Bilgiler**

		Frekans	Yüzde	Değişken Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	194	52,3	52,3	52,3
	Erkek	177	47,7	47,7	100,0
Medeni Durum	Bekar	139	37,5	37,5	37,5
	Evli	232	62,5	62,5	100,0
Yaş	24 ve altı yaş	20	5,4	5,4	5,4
	25-40 yaş	291	78,4	78,4	83,8
	41-55 yaş	54	14,6	14,6	98,4
	56 ve üzeri yaş	6	1,6	1,6	100,0
Çalışma Süresi	0-5 yıl	127	34,2	34,2	34,2
	6-10 yıl	114	30,7	30,7	65,0
	11-15 yıl	70	18,9	18,9	83,8
	16-20 yıl	24	6,5	6,5	90,3
	21 ve üzeri yıl	36	9,7	9,7	100,0
Şu An Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi	1-2 yıl	148	39,9	39,9	39,9
	3-6 yıl	128	34,5	34,5	74,4
	7-10 yıl	47	12,7	12,7	87,1
	11 yıl ve üzeri	48	12,9	12,9	100,0
Gelir Düzeyi	2500 TL altı	37	10,0	10,0	10,0
	2501-3500 TL	67	18,1	18,1	28,0
	3501-4500 TL	58	15,6	15,6	43,7
	4501-5500 TL	87	23,5	23,5	67,1
	5501 TL üzeri	122	32,9	32,9	100,0
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	35	9,4	9,4	9,4
	Ön Lisans	49	13,2	13,2	22,6
	Lisans	243	65,5	65,5	88,1
	Lisansüstü	44	11,9	11,9	100,0

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre %52,3'ü (194) kadın, %47,7'si (177) erkek; medeni durumlarına göre %37,5'i (139) bekar, %62,5'i (232) evli; yaşa göre %5,4'ü (20) 24 yaş ve altı, %78,4'ü (291) 25-40 yaş, %14,6'sı (54) 41-55 yaş, %1,6'sı (6) 56 ve üzeri yaş; mesleki çalışma süresine göre %34,2'si (127) 0-5 yıl, %30,7'si (114) 6-10 yıl, %18,9'u (70) 11-15 yıl, %6,5'i (24) 16-20 yıl, %9,7 (36) 21 ve üzeri yıl; şu an bulunduğu kurumda çalışma süresine göre %39,9'u (148) 1-2 yıl, %34,5'i (128) 3-6 yıl, %12,7'si (47) 7-10 yıl, %12,9'u (48) 11 yıl ve üzeri; gelir durumuna göre %10,0'u (37) 2500 TL altı, %18,1'i (67) 2501-3500 TL, %15,6'sı (58) 3501-4500 TL, %23,5'i (87) 4501-5500 TL, ve %32,9'u (122) 5501 TL ve üzeri; eğitim düzeyine göre %9,4'ü (35) ortaöğretim, %13,2'si (49) ön lisans, %65,5'i (243) lisans, %11,9'u (44) lisansüstü şeklinde dağılmıştır.



**Tablo 2. Örgütsel Sinizm Alt Boyutları ve Sosyal Kaytarma Düzeylerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

Boyutlar	N	Ort.	Ss
Bilişsel Boyut	371	2,76	1,205
Duyuşsal Boyut	371	2,25	1,225
Davranışsal Boyut	371	2,85	1,232
Örgütsel Sinizm	371	2,63	1,142
Sosyal Kaytarma	371	2,89	1,172

Çalışanların örgütsel sinizm alt boyutları ve sosyal kaytarma düzeylerine ilişkin maddelerin ortalama ve standart sapma düzeyleri incelenmiştir. Örgütsel sinizmin boyutları arasında en yüksek ortalamaya  $\bar{X}= 2,85$  ile davranışsal boyutta, en düşük ortalamaya ise  $\bar{X}= 2,25$  ile duyuşsal boyutta ulaşılmıştır. Sosyal kaytarma algılarının genelinde ortalama değerin  $\bar{X}= 2,89$  olduğu görülmektedir.

**Tablo 3. Örgütsel Sinizm Alt Boyutları ve Sosyal Kaytarma Güvenirlik Analizi**

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Bilişsel Boyut	5	0,880
Duyuşsal Boyut	4	0,953
Davranışsal Boyut	4	0,832
Örgütsel Sinizm	13	0,936
Sosyal Kaytarma	13	0,923

Ölçeğin örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayılarının puan aralıkları 0,83 ile 0,93 olarak; sosyal kaytarma algısının iç tutarlılığı ise 0,92 olarak ölçülmüştür. Literatürde ölçeğin güvenilir kabul edilmesi için gerekli olan alt sınırın 0,70 olarak belirlenmesi nedeniyle bu çalışmada tüm ölçek maddelerinin ve alt boyutlarının güvenilir ve geçerli olduğu kabul edilmiştir.

**Tablo 4. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)
Bilişsel Boyut	ÖSÖ1	,702	28,764
	ÖSÖ2	,646	
	ÖSÖ3	,652	
	ÖSÖ4	,643	
	ÖSÖ5	,776	
Duyuşsal Boyut	ÖSÖ6	,875	27,630
	ÖSÖ7	,890	
	ÖSÖ8	,904	
	ÖSÖ9	,823	
Davranışsal Boyut	ÖSÖ10	,699	18,814
	ÖSÖ11	,544	
	ÖSÖ12	,813	
	ÖSÖ13	,812	
		Toplam	75,208
		Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği	,936
		Ki Kare	3750,355
Bartlett's Küresellik Testi		P değeri	,000

Örgütsel sinizm ölçeğinin faktör analizi sonucuna göre maddelerin faktör yüklerinin 0,544-0,904 aralığında olduğu görülmektedir ve ölçek toplam varyansın %75,208' ini açıklamaktadır. KMO değerinin 0,936 gibi çok yüksek bir değere karşılık gelmesi örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizm ölçeğine ait faktör analizi sonuçları, madde başlılarındaki kısaltmalardan dolayı anlam karmaşası olmaması adına faktör yükleri madde sırasına göre dizilmiştir. Faktörler literatürle de uygun olacak şekilde bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyut olarak adlandırılmıştır.

**Tablo 5. Örgütsel Sinizm Boyutları ve Sosyal Kaytarma Davranışının Cinsiyet Değişkeni İle Karşılaştırılmasına Ait T-Testi**

Cinsiyet		N	$\bar{X}$	S.s	Sd	t	P
Bilişsel Boyut	Kadın	194	2,8392	,98513	369	1,544	,123
	Erkek	177	2,6802	,99642			
Duyuşsal Boyut	Kadın	194	2,2062	1,16735	369	-,877	,381
	Erkek	177	2,3107	1,12540			
Davranışsal Boyut	Kadın	194	2,9768	,96646	369	2,389	,017
	Erkek	177	2,7288	1,03245			
Sosyal Kaytarma	Kadın	194	2,8914	,86486	369	-,025	,980
	Erkek	177	2,8935	,82808			

p> 0.05

Analiz sonucuna göre duyuşsal boyut ve sosyal kaytarma dışındaki ölçüm sonuçlarının tamamında erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla ortalama değerlerinin daha düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucu elde edilen ölçüm sonucuna göre çalışanların algı düzeyleri bilişsel boyut [t371 = 1,544], duyuşsal boyut [t371 = -,877], davranışsal boyut [t371 = 2,389] ve sosyal kaytarma [t371 = -0,25] şeklinde belirlenmiştir. Çalışan personelin cinsiyet değişkenine göre algı seviyeleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p>0.05). Yapılan analiz sonuçları çerçevesinde cinsiyetin davranışsal boyut hariç, bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve sosyal kaytarma düzeylerini etkileyen bir değişken olmadığı söylenebilir (p>0.05).

**Tablo 6. Örgütsel Sinizm Boyutları ve Sosyal Kaytarma Davranışının Medeni Durum Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait T-Testi**

Medeni Durum		N	$\bar{X}$	S.s	Sd	t	P
Bilişsel Boyut	Bekar	139	2,9353	,98104	369	2,603	,010
	Evli	232	2,6603	,98692			
Duyuşsal Boyut	Bekar	139	2,5791	1,17339	369	4,297	,000
	Evli	232	2,0625	1,08854			
Davranışsal Boyut	Bekar	139	3,1709	,96451	369	4,769	,000
	Evli	232	2,6713	,98364			
Sosyal Kaytarma	Bekar	139	3,0188	,81843	369	2,239	,026
	Evli	232	2,8166	,85548			

p<0,05

Yapılan analize göre bekar çalışanlardan elde edilen ortalamanın evli çalışanlardan elde edilen ortalamaya göre daha yüksek ve daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Çalışanların algı

düzeylerine ilişkin ölçüm sonuçları; bilişsel boyut [t371 = 2,603], duyuşsal boyut [t371 = 4,297], davranışsal boyut [t371 = 4,769] ve sosyal kaytarma [t371 = 2,239] şeklindedir. Yapılan analiz sonucu çerçevesinde medeni durumun, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar ile sosyal kaytarma düzeylerini etkileyen bir değişken olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

**Tablo 7. Örgütsel Sinizm Boyutlarının ve Sosyal Kaytarma Davranışının Yaş Değişkeni İle Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Analizi**

	Yaş	N	$\bar{X}$	S.s	F	P
Bilişsel Boyut	24 ve altı	20	2,7600	1,11563	1,040	,375
	25-40 yaş	291	2,8041	,98554		
	41-55 yaş	54	2,5889	,98473		
	56 ve üzeri	6	2,3667	,95847		
Duyuşsal Boyut	24 ve altı	20	2,4750	1,33254	1,255	,290
	25-40 yaş	291	2,2887	1,14734		
	41-55 yaş	54	1,9954	1,02848		
	56 ve üzeri	6	2,2917	1,44410		
Davranışsal Boyut	24 ve altı	20	2,9375	1,29999	1,613	,186
	25-40 yaş	291	2,9046	,98421		
	41-55 yaş	54	2,6343	,97215		
	56 ve üzeri	6	2,3750	1,05771		
Sosyal Kaytarma	24 ve altı	20	2,9000	,96145	,034	,991
	25-40 yaş	291	2,8980	,83662		
	41-55 yaş	54	2,8675	,89563		
	56 ve üzeri	6	2,8205	,61858		

p> 0.05

Analiz sonucu elde edilen verilere göre en yüksek aritmetik ortalamanın bilişsel boyutta 25-40 yaş aralığında; duyuşsal ve davranışsal boyutta en yüksek aritmetik ortalamaya 24 ve altı yaş aralığında; sosyal kaytarma davranışı düzeyinde ise en yüksek ortalamaya 24 ve altı yaş aralığında ulaşılmıştır. Analiz sonucu çalışanların algı düzeyleri bilişsel [F371 = 1,040], duyuşsal [F371 = 1,255], davranışsal [F371 = 1,613], sosyal kaytarma [F371 = ,034] şeklindedir. Yapılan analiz sonuçları çerçevesinde yaşın, örgütsel sinizmin alt boyutlarını ve sosyal kaytarma algı düzeyini etkileyen bir değişken olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

**Tablo 8. Örgütsel Sinizm Boyutlarının ve Sosyal Kaytarma Davranışının Mesleki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Analizi**

	Kıdem	N	$\bar{X}$	S.s	F	P
Bilişsel Boyut	0-5 yıl	127	2,8756	,95217	2,214	,067
	6-10 yıl	114	2,8719	1,11439		
	11-15 yıl	70	2,5800	,87354		
	16-20 yıl	24	2,4750	,92089		
	21 üzeri	36	2,5722	,91108		
Duyuşsal Boyut	0-5 yıl	127	2,3799	1,17296	1,980	,097
	6-10 yıl	114	2,3662	1,21576		
	11-15 yıl	70	2,0857	1,08087		
	16-20 yıl	24	2,0938	,91132		
	21 üzeri	36	1,9097	1,02147		
Davranışsal	0-5 yıl	127	2,9429	1,04473	1,319	,262

Boyut	6-10 yıl	114	2,9057	1,03393		
	11-15 yıl	70	2,8357	,93820		
	16-20 yıl	24	2,7396	,89831		
	21 üzeri	36	2,5347	,93571		
Sosyal Kaytarma	0-5 yıl	127	2,9382	,80094	1,591	,176
	6-10 yıl	114	2,9804	,88406		
	11-15 yıl	70	2,7516	,87952		
	16-20 yıl	24	2,6058	,87421		
	21 üzeri	23	2,9167	,76380		

p>0.05

Analiz sonucuna göre örgütsel sinizmin alt boyutları genelinde en yüksek aritmetik ortalamaya 0-5 yıl; sosyal kaytarma algı düzeyinde ise 6-10 yıl çalışma aralığında rastlanmaktadır. İş görenlerin algı düzeyi ölçüm sonuçları; bilişsel boyut [F371 = 2,214], duyuşsal boyut [F371 = 1,980], davranışsal boyut [F371 = 1,319], sosyal kaytarma [F371 = 1,591] şeklindedir. Yapılan analiz sonuçları çerçevesinde mesleki çalışma süresinin; bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutlar ve sosyal kaytarma algı düzeyini etkileyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (p>0.05).

**Tablo 9. Örgütsel Sinizm Boyutlarının ve Sosyal Kaytarma Davranışının Şu An Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi Değişkeni İle Karşılaştırılmasına Ait ANOVA**

**Analizi**

Şu An Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi	N	$\bar{X}$	S.s	F	P	
Bilişsel Boyut	1-2 yıl	148	2,8446	,98169	,685	,562
	3-6 yıl	128	2,6891	1,00669		
	7-10 yıl	47	2,7915	1,00603		
	11 ve üzeri	48	2,6833	,98312		
Duyuşsal Boyut	1-2 yıl	148	2,3345	1,18722	,446	,720
	3-6 yıl	128	2,1758	1,06776		
	7-10 yıl	47	2,2287	1,17703		
	11 ve üzeri	48	2,2552	1,21547		
Davranışsal Boyut	1-2 yıl	148	3,0000	,98587	1,838	,140
	3-6 yıl	128	2,7871	1,01809		
	7-10 yıl	47	2,6649	,95593		
	11 ve üzeri yıl	48	2,8021	1,04673		
Sosyal Kaytarma	1-2 yıl	148	2,9413	,80294	,408	,747
	3-6 yıl	128	2,8504	,87463		
	7-10 yıl	47	2,9264	,80117		
	11 ve üzeri	48	2,8205	,95331		

p>0.05

Tablo 9 incelendiğinde örgütsel sinizmin alt boyutlarının genelinde ve sosyal kaytarma algı düzeyinde en yüksek aritmetik ortalamaya 1-2 yıl çalışma aralığında rastlanmaktadır. Çalışanların algı düzeyleri bilişsel boyut [F371 = ,685], duyuşsal boyut [F371 = ,446], davranışsal boyut [F371 = 1,838], sosyal kaytarma [F371 = ,408] şeklindedir. Yapılan analiz sonuçları çerçevesinde şu an bulunduğu kurumda çalışma süresinin; bilişsel, duyuşsal,

davranışsal boyutlar ve sosyal kaytarma algı düzeyini etkileyen bir değişken olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 10. Örgütsel Sinizm Boyutlarının ve Sosyal Kaytarma Davranışının Gelir Düzeyi Değişkeni İle Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Analizi**

	Gelir	N	$\bar{X}$	S.s	F	P	Fark
Bilişsel Boyut	2500 TL altı	37	2,8757	,80740	3,296	<b>,011*</b>	2-4
	2501-3500	67	3,1134	,97622			
	3501-4500	58	2,7690	1,02173			
	4501-5500	87	2,5885	,93826			
	5501 TL üzeri	122	2,6590	1,03706			
Duyuşsal Boyut	2500 TL altı	37	2,3986	1,01115	4,029	<b>,003*</b>	2-4
	2501-3500	67	2,7164	1,27096			
	3501-4500	58	2,2155	1,16364			
	4501-5500	87	2,1092	1,13526			
	5501 TL üzeri	122	2,0840	1,05608			
Davranışsal Boyut	2500 TL altı	37	2,8041	,87428	1,300	,270	
	2501-3500	67	2,0299	1,13612			
	3501-4500	58	2,9224	,96791			
	4501-5500	87	2,9138	,99915			
	5501 TL üzeri	122	2,7111	,98071			
Sosyal Kaytarma	2500 TL altı	37	2,9605	,74747	,745	,562	
	2501-3500	67	2,9874	,88069			
	3501-4500	58	2,8024	,83797			
	4501-5500	87	2,8002	,81496			
	5501 TL üzeri	122	2,9281	,88354			

$p < 0.05$ -  $p > 0.05$

Analize göre en yüksek aritmetik ortalamaya bilişsel boyut ve duyuşsal boyutta 2501-3500 TL aralığında, davranışsal boyutta 3501-4500 aralığında rastlanmaktadır. Çalışanların algı düzeyleri bilişsel boyut [ $F_{371} = 3,296$ ], duyuşsal boyut [ $F_{371} = 4,029$ ], davranışsal boyut [ $F_{371} = 1,300$ ] şeklindedir. Yapılan analiz çalışmaları çerçevesinde davranışsal boyut hariç diğer boyutların tamamında gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Hangi grupların istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemek için post-hoc (Tukey Testi) uygulanmıştır. Tukey testi sonucuna göre, gelir düzeyindeki farklılıkların 2501-3500 TL aralığında ücret alanlar ile 4501-5500 TL ve 5501 TL ve üzeri ücret alanlar arasında olduğu belirlenmiştir. Sosyal kaytarma algı düzeyleri arasında en yüksek aritmetik ortalama 2501-3500 TL aralığındadır. Yapılan analiz sonuçları çerçevesinde gelir miktarının sosyal

kaytarma [F371 = ,745] düzeyini etkileyen anlamlı değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır p>0,05.

**Tablo 11. Örgütsel Sinizm Boyutlarının ve Sosyal Kaytarma Davranışının Gelir Düzeyi Değişkeni İle Karşılaştırılmasına Ait ANOVA Analizi**

Eğitim	N	$\bar{X}$	S.s	F	P	Fark	
Bilişsel Boyut	Ortaöğretim	35	2,8514	1,03735	,291	,832	
	Ön Lisans	49	2,6694	1,01370			
	Lisans	243	2,7588	,97825			
	Lisansüstü	44	2,8227	1,03449			
Duyuşsal Boyut	Ortaöğretim	35	2,2786	1,15963	,990	,398	
	Ön Lisans	49	2,4184	1,24205			
	Lisans	243	2,1872	1,10662			
	Lisansüstü	44	2,4375	1,24724			
Davranışsal Boyut	Ortaöğretim	35	2,5500	1,04283	3,189	<b>,024*</b>	4-1
	Ön Lisans	49	2,6327	1,07541			4-2
	Lisans	243	2,8992	,98497			
	Lisansüstü	44	3,1307	,92524			
Sosyal Kaytarma	Ortaöğretim	35	2,8044	1,03747	1,914	,127	
	Ön Lisans	49	2,6452	,81888			
	Lisans	243	2,9484	,81614			
	Lisansüstü	44	2,9283	,84890			

p> 0.05

Analiz sonucu elde edilen bulgularda en yüksek aritmetik ortalamaya bilişsel boyutta ortaöğretim düzeyinde eğitim alanlarında, duyuşsal boyut ve davranışsal boyutta ise lisansüstü seviyesinde eğitim alanlarında rastlanmaktadır. Çalışanların algı düzeyleri bilişsel boyut [F371 = ,291], duyuşsal boyut [F371 = ,990], davranışsal boyut [F371 = 3,189;] şeklindedir. Yapılan analiz sonucunda, çalışanlar çerçevesinde eğitim düzeyinin davranışsal boyut hariç diğer bütün değişkenler için anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır p>0,05. Analizin devamında davranışsal boyutta değişimin hangi birimler arasında olduğunu istatistiksel olarak belirlemek için post-hoc (Tukey Testi) uygulanmış, analiz sonucu herhangi bir veri elde edilemediğinden dolayı LSD analizi yapılmıştır. LSD analiz sonucuna göre, eğitim düzeyine göre farklılığın lisansüstü eğitim düzeyi ile ortaöğretim ve ön lisans düzeyinde eğitim alanlar arasında olduğu belirlenmiştir. Sosyal kaytarma algı düzeyinde ise en yüksek aritmetik ortalamaya lisans seviyesinde rastlanmaktadır. Yapılan analiz sonuçları çerçevesinde eğitim durumunun sosyal kaytarma [F371 = ,408] düzeyini etkileyen bir değişken olmadığı görülmüştür (p>0.05).

**Tablo 12. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişki (Pearson Korelasyon Analizi)**

	Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut	Örgütsel Sinizm	Sosyal Kaytarma
Bilişsel Boyut	1				
Duyuşsal Boyut	,707**	1			
Davranışsal Boyut	,594**	,670**	1		
Örgütsel Sinizm	,888**	,904**	,841**	1	
Sosyal Kaytarma	,593**	,533**	,492**	,617**	1

\*\* p<.0,01

\*p<.0,05

Tablo 12 incelendiğinde, örgütsel sinizm düzeyleri ile çalışma arkadaşı sosyal kaytarma algı düzeyleri ( $r=0,617$ ) arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin alt boyutları ile sosyal kaytarma arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Çalışma arkadaşı sosyal kaytarma düzeyi ile boyutlar arasında; bilişsel boyut ( $r=,593$ ) güçlü ilişki, duyuşsal boyut ( $r=,533$ ) güçlü ilişki, davranışsal boyut ( $r=,492$ ) orta güçlükte ilişki olduğu görülmektedir.

**Tablo 13. Örgütsel Sinizmin Boyutlarının Sosyal Kaytarma Davranışı Üzerine Etkisini Belirlemek Amacıyla Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi**

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken				
	B	Standart Hata	$\beta$	t	P
Sabit	1,335	,117		11,430	,000
Bilişsel boyut	,337	,050	,395	6,678	,000
Duyuşsal Boyut	,109	,047	,148	2,305	,022
Davranışsal Boyut	,133	,047	,158	2,803	,005
		R=,625	R <sup>2</sup> =,386	F=78,512	P=,000

Tablo 13'e göre anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$ 'ten küçük olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. Örgütsel sinizmin alt boyutları (x) ve sosyal kaytarma davranışı (y) arasındaki ilişkinin regresyon eşitliği “  $y = 1,335 + 0,395x + 0,148x + 0,158x$  ” olarak bulunmuştur. İlişkinin belirlenmesine yönelik yapılan regresyon analiz ölçüm sonuçlarına göre çalışanların örgütsel sinizm boyutlarının sosyal kaytarma algısına orta düzeyde ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen  $R^2,386$  olarak ölçülmüştür ( $R = .625$ ;  $R^2 = .386$ ;  $p < 0.05$ ). Bu değer, sosyal kaytarma değişkeninin (varyansının) %38,6'sının modeldeki bağımsız değişken, yani örgütsel sinizmin boyutları tarafından açıklandığını göstermektedir. Örgütsel sinizm boyutlarının, çalışma arkadaşı sosyal kaytarma algısına ayrı ayrı anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ). Örgütsel sinizmin alt boyutlarının ( $\beta$ ) katsayıları ve t değerlerine tek tek bakıldığında ise, çalışma arkadaşı sosyal kaytarma algısı üzerinde en fazla bilişsel boyutun ( $\beta = .395$ ;  $t = 6,678$ ;  $p < 0.05$ ) etkisi olduğu görülmektedir.

**Tablo 14. Sosyal Kaytarma Davranışının Bilişsel Boyut Düzeyi Üzerine Etkisini Belirlemek Amacıyla Yapılan Basit Regresyon Analizi**

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken				
	B	Standart Hata	$\beta$	t	P
Sabit	,751	,148		5,072	,000
Sosyal Kaytarma	,696	,049	,593	14,162	,000
$R = ,593$ $R^2 = ,352$ $F = 200,561$ $P = ,000$					

Yapılan analize göre anlamlılık düzeyinin  $p < 0.05$ 'ten küçük olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. Sosyal kaytarma (x) ve bilişsel boyut (y) arasındaki ilişkinin regresyon eşitliği “  $y = ,751 + 0,593x$  ” olarak bulunmuştur. Sosyal kaytarma ve bilişsel boyut arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan regresyon analiz ölçüm sonuçlarına göre, çalışanların sosyal kaytarma algısının bilişsel boyut üzerinde orta düzeyde ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen  $R^2,352$  olarak ölçülmüştür ( $R = .593$ ;  $R^2 = .352$ ;  $p < 0,05$ ). Bu değer, bilişsel boyut davranışı değişkeninin (varyansının) %35,2'sinin modeldeki bağımsız değişken, yani sosyal kaytarma tarafından açıklandığını göstermektedir. Bilişsel boyutun çalışma arkadaşı sosyal kaytarma algısı üzerindeki toplam etkisi ( $\beta = ,593$ ;  $t = 14,162$ ;  $p < 0.05$ )'tir.



**Tablo 15. Sosyal Kaytarma Davranışının Duyuşsal Boyut Düzeyi Üzerine Etkisini Belirlemek Amacıyla Yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi**

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken				
	B	Standart Hata	$\beta$	t	P
Sabit	,167	,180		,927	,355
Sosyal Kaytarma	,722	,060	,533	12,099	,000
R=,533 $R^2=,284$ F=146,375      P=,000					

Tablo 15'e göre, elde edilen veriler ışığında anlamlılık düzeyinin  $p < 0,05$ 'ten küçük olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. Sosyal kaytarma (x) ve duyuşsal boyut (y) arasındaki ilişkinin regresyon eşitliği “  $y = ,167 + 0,533x$  ” olarak bulunmuştur. Sosyal kaytarma ve duyuşsal boyut arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan regresyon analiz ölçüm sonuçlarına göre, çalışanların sosyal kaytarma algısının duyuşsal boyut üzerindeki etkisinin düşük düzeyde ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen  $R^2,284$  olarak ölçülmüştür ( $R = ,533$ ;  $R^2 = ,284$ ;  $p < 0,05$ ). Bu değer, duyuşsal boyut davranış değişkeninin (varyansının) %28,4'ünün modeldeki bağımsız değişken, yani sosyal kaytarma tarafından açıklandığını göstermektedir. Duyuşsal boyutun çalışma arkadaşı sosyal kaytarma algısı üzerindeki toplam etkisi ( $\beta = ,533$ ;  $t = 12,099$ ;  $p < 0,05$ )'tür.

**Tablo 16. Sosyal Kaytarma Davranışının Davranışsal Boyut Düzeyi Üzerine Etkisini Belirlemek Amacıyla Yapılan Doğrusal Regresyon Analizi**

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken				
	B	Standart Hata	$\beta$	t	P
Sabit	1,170	,162		7,215	,000
Sosyal Kaytarma	,584	,054	,492	10,847	,000
R=,492 $R^2=,242$ F=117,650      P=,000					

Yapılan analize göre anlamlılık düzeyinin  $p < 0,05$ 'ten küçük olduğu için kurulan regresyon modeli anlamlıdır. Sosyal kaytarma (x) ve davranışsal boyut (y) arasındaki ilişkinin regresyon eşitliği “  $y = 1,170 + 0,492x$  ” olarak bulunmuştur. Sosyal kaytarma ve davranışsal boyut arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan regresyon analiz ölçüm sonuçlarına göre, çalışanların sosyal kaytarma algısının davranışsal boyut üzerindeki etkisinin düşük düzeyde ve anlamlı yönde etkisi olduğu görülmektedir. Modelin açıklama gücü olarak ifade edilen  $R^2,242$  olarak ölçülmüştür ( $R = .492$ ;  $R^2 = .242$ ;  $p < 0,05$ ). Bu değer, davranışsal boyut davranışı değişkeninin (varyansının) %24,2'sinin modeldeki bağımsız değişken, yani sosyal kaytarma tarafından açıklandığını göstermektedir. Davranışsal boyutun çalışma arkadaşı sosyal kaytarma algısı üzerindeki toplam etkisi ( $\beta = ,492$ ;  $t = 10,847$ ;  $p < 0,05$ )'tür.

**Tablo 17. Hipotez Sonuçları**

<b>H<sub>1</sub></b>	Çalışanların, örgütsel sinizm boyutları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KISMEN KABUL
<b>H<sub>2</sub></b>	Çalışanların sosyal kaytarma davranışları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
<b>H<sub>3</sub></b>	Çalışanların örgütsel sinizm boyutları ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	RET
<b>H<sub>4</sub></b>	Çalışanların sosyal kaytarma davranışları ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	RET
<b>H<sub>5</sub></b>	Çalışanların örgütsel sinizm boyutları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
<b>H<sub>6</sub></b>	Çalışanların sosyal kaytarma davranışları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
<b>H<sub>7</sub></b>	Çalışanların örgütsel sinizm boyutları ile mesleki çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
<b>H<sub>8</sub></b>	Çalışanların sosyal kaytarma davranışları ile mesleki çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık yoktur	KABUL
<b>H<sub>9</sub></b>	Çalışanların örgütsel sinizm boyutları ile şu an bulunduğu kurumda çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık yoktur	KABUL
<b>H<sub>10</sub></b>	Çalışanların sosyal kaytarma davranışları ile şu an bulunduğu kurumda çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık yoktur	KABUL
<b>H<sub>11</sub></b>	Çalışanların örgütsel sinizm boyutları ile gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KISMEN KABUL
<b>H<sub>12</sub></b>	Çalışanların sosyal kaytarma davranışları ile gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur	KABUL
<b>H<sub>13</sub></b>	Çalışanların örgütsel sinizm boyutları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KISMEN KABUL
<b>H<sub>14</sub></b>	Çalışanların sosyal kaytarma davranışları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	KABUL
<b>H<sub>15</sub></b>	Çalışanların örgütsel sinizm düzeyi ile çalışma arkadaşı sosyal kaytarma algısı arasında, anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.	KABUL
<b>H<sub>16</sub></b>	Çalışanların, örgütsel sinizm boyutlarına yönelik tutumları sosyal kaytarma algısını etkilemektedir.	KABUL
<b>H<sub>17</sub></b>	Çalışanların, sosyal kaytarma davranışları örgütsel sinizmin boyutlarını etkilemektedir.	KISMEN KABUL

Analizler sonucunda hipotezlerin geçerliliğine bakıldığında H<sub>2</sub>, H<sub>5</sub>, H<sub>6</sub>, H<sub>7</sub>, H<sub>8</sub>, H<sub>9</sub>, H<sub>10</sub>, H<sub>12</sub>, H<sub>14</sub>, H<sub>15</sub>, H<sub>16</sub> hipotezlerinin kabul edildiği, H<sub>1</sub>, H<sub>11</sub>, H<sub>13</sub>, H<sub>17</sub> hipotezlerinin kısmen kabul edildiği, H<sub>3</sub> ve H<sub>4</sub> hipotezlerinin ise ret edildiği belirlenmiştir.

## SONUÇ

Sinizm kavramı 1900'lü yılların başlarından itibaren gelişme göstermeye başlamış ve günümüzde birçok örgüt yöneticisi tarafından dikkate alınmış olan bir kavramdır. Sinizm insanları, zor beğenen, hiçbir şeyden memnun olmayan, kendi menfaatlerini her şeyin üstünde tutan ve sürekli yargılayan bireyler olarak ifade edilmektedir. Genel olarak olumsuz durumu ifade eden örgütsel sinizm kavramı, kurum içinde motivasyonunu sağlayamayan, kurumsal aidiyet duygusu oluşturamayan ve sürekli olarak şüpheli davranışlar sergileyerek kuruma karşı negatif tutumlar sergileme durumu olarak ifade edilmiştir. Bu sebeplerle örgüt bünyesinde çalışan personelin neden böyle davranışlar gösterdiğini araştırmak ve kurumsal aidiyet duygusu ile hareket etmelerini sağlamak isteyen yöneticilerin bu konuyu dikkate alarak hareket etmelerini sağlamak oldukça önemlidir.

Araştırmanın diğer değişkeni sosyal kaytarma algısıdır. Toplumsal bir hastalık olarak nitelendirilen sosyal kaytarma, kollektif çalışmanın gerekli olduğu örgütlerde grup çalışmasına önemli ölçüde zarar vermektedir. Sosyal kaytarma, bireyin grup içerisinde çalışırken göstermiş olduğu çabanın, nasıl olsa işi yapacak başka çalışanlar var düşüncesi ile emeğini daha az göstermesi şeklinde belirtilmiştir. Rekabetin yoğun olduğu günümüz dünyasında markalaşmak isteyen her kurum yöneticisi, çalışanların performanslarını düşürebilecek ve böyle alışkanlıklardan uzak tutacak stratejiler geliştirmesi öncelikli konulardan olmalıdır.

Bu kapsamda çalışmanın amacı, demografik değişkenler ve örgütsel sinizm ile sosyal kaytarmanın çalışanlar üzerindeki etkisini belirlemeye yöneliktir. Araştırma sonucunda çalışanların algı düzeylerinin orta derecede olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, örgütsel sinizm düzeyinin ve sosyal kaytarma davranışının cinsiyet, yaş, mesleki çalışma yılı, şu an bulunduğu kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı; medeni durum değişkenine göre anlamlı fark oluşturduğu görülmüştür. Gelir durumu ve eğitim düzeyi değişkeninin; örgütsel sinizm boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olduğu, ancak çalışma arkadaşı sosyal kaytarma algısı ile herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Yapılan analiz sonuçları çerçevesinde örgütsel sinizm boyutları ve sosyal kaytarma arasında pozitif yönde, güçlü düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çoklu ve basit doğrusal regresyon analizi sonucunda örgütsel sinizm boyutları ile sosyal kaytarma

davranışının karşılıklı birbirlerini etkiledikleri belirlenmiştir. Bu çalışma sosyal kaytarma ve sinizm ile ilgili çalışmalar dikkate alındığında literatüre farklı bir bakış açısı kazandırmıştır.

Araştırma kapsamında, sonuçlara bağlı olarak gelecek araştırmalar için öneriler aşağıda sıralanmıştır:

- Bu araştırma Kayseri ilinde yapılmıştır. Sonuçların genellenebilirliği açısından farklı il, bölge veya ülke genelinde yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı ve sonuçların karşılaştırılabilir hale geleceği düşünülmektedir.
- Bu araştırma Kayseri ilinde farklı sektörlerde çalışan bireylere yönelik yapılmıştır. Bundan sonraki araştırma farklı sektörlerde çalışan bireylere yönelik olarak ülke geneline uyarlanarak yapılabilir.
- Örgütsel sinizme neden olacak durumlar ve sonuçlar araştırılarak sinik tutumlar oluşmadan sinizmin etkisi azaltılıp, önlenabilir. Bu amaca yönelik yönetici ve çalışanların bilgilendirilmesi için seminerler düzenlenebilir.
- Örgüt içerisinde sosyal kaytarma davranışı algısının bulunması zamanla diğer çalışanların da bu durumdan etkilenecek kaytarma davranışının örgüt geneline yayılmasına neden olacaktır. Örgüt yöneticilerinin bu durumu göz önünde bulundurarak gerekli önlemleri alması gerekmektedir.
- Yöneticilerin alacakları kararlarda çalışanların düşüncelerini önemsemeleri, onlara değerli olduklarını hissettirmeleri, adalet ve eşitlik üzerine yönetim temellendirmesi, birey-birey, birey-örgüt arasında iletişim ve güvenin güçlü olması örgüt içerisinde sinizm tutumunu ve kaytarma davranışını azaltacak en önemli kriterler olarak düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akın, M. & Yoldaş, M. A. (2010) Tüketicilerin Psikografik Özelliklerinin Market Markalı Ürün Satın Alma Eğilimlerine Etkisi, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı. 22, 1-21
- Başaran, S. (2020). Okul Müdürlerinin Algılanan Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyine Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Brooks, C. M., & Ammons, J. L. (2003). Free Riding in Group Projects and the Effects of Timing, Frequency and Specificity of Criteria in Peer Assessments. *Journal of Education for Business*, 78(5), 268-272.
- Büyükgöze, H., & Demirkasımoğlu, N. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Grup Çalışmalarında Sosyal Kaytarma Davranışlarına İlişkin Görüşleri: Nedenler ve Olası Çözümler. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(2), 172-187.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Ergen, S. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- İlgin, B. (2013). Toplumsal Bir Hastalık: Sosyal Kaytarma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 238-270.
- İşık, M., & Candan, H. (2019). Kamu Çalışanlarında Örgütsel Sinizmin Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Karaman İli Örneği. *International Journal of Economics, Politics, Humanities & Social Sciences*, 2(4), 265-281.
- Hair, F. J., Rolph E. A., Ronald L. T., & William C. B. (1998) *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition Prentice-Hall International Inc., New Jersey, USA.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kanten, S., Esirgemez, M., Aydın Hasekioğlu, Y., & Keçeli, M. (2018). İş Yaşamının Kalitesinin Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Üzerine Etkisinde Etik İklim Algısının Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi (Journal of Administrative Sciences)*, 16(32), 559-576.
- Köksal, K. (2020). Algılanan Sosyal Kaytarmanın Örgütsel Adalete Etkisi: Politik Davranışın Düzenleyici Rolü. *Manas Sosyal Araştırma Dergisi*, 9(3), 1750-1761.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Özan, M. B., Gündüzalp, S., Yaraş, Z., & Polat, H. (2019). Eğitim Kurumlarında Sosyal Kaytarma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), 1-9.
- Özdemir, T. Y., Orhan, M., & Özkayrak, S. E. (2018). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (37), 1-20.

- Sargın, A. (2016). Öğretmenlerde Kişilik Özellikleri, Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Şarkaya, S. S. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları İle Sosyal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Pamukkale İlçesi Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Şenses, B. (2018). Örgütsel Sinizm: Liderlerin Davranış Tarzına Göre Ortaya Çıkan Bir Tutum. Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama, 1(1), 13-28.
- Taner , B., & Ercan İştin, A. (2017). Çalışma Ortamında Sosyal Kaytarma. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3(3), 25-41.
- Uzun, T., & Ayık, A. (2016). Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Öğretmenlerin Genel ve Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(2), 672-688.
- Ülke, H. E. (2006). Investigating The Role of Personality And Justice Perceptions on Social Loafing. (Unpublished Master's Thesis). A Thesis Submitted to The Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, Ankara.