

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

ÖRGÜTSEL SİNİZM VE SOSYAL KAYTARMA İLİŞKİSİ: OTEL
İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Enes BİROĞLU

Balıkesir, 2018

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

ÖRGÜTSEL SİNİZM VE SOSYAL KAYTARMA İLİŞKİSİ: OTEL
İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Enes BİROĞLU

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Ahmet KÖROĞLU

Balıkesir, 2018

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda 201612501021 numaralı Enes BİROĞLU'nun hazırladığı “**Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma**” konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 28.06.2018 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/~~OY ÇOKLUĞU~~ ile karar verilmiştir.

Başkan.....
Doç. Dr. Gökhan AYAZLAR

Üye (Danışman).....
Doç. Dr. Ahmet KÖROĞLU

Üye.....
Doç. Dr. Sebahattin KARAMAN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylıyorum.

08.07/2018

Enstitü Müdürü


Doç. Dr. Halil İbrahim ŞAHİN

ÖNSÖZ

Bu araştırma emek yoğun bir sektör olduğundan işgörenin en önemli unsur kabul edildiği otel işletmelerinde, örgüt yönetimi alanında son yıllarda alanyazının olumsuz tutum ve davranışları olarak sivrilen konularından olan örgütsel sinizm ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında, örgütsel sinizmin ve sosyal kaytarmanın nedenleri, sonuçları ve önlenmesi için çıkarımlar yapılabilir. Sektör yöneticileri de hizmet kalitesini doğrudan etkileyecek olan bu olumsuz tutum ve davranışları tespit etmeye yönelik yapılan çalışmaları incelemeli ve işletmelerinde bu konular üzerinde çalışmalar yaparak, araştırmalara katkı sağlamalıdır. Araştırmanın gerçekleşme aşamasında burada isimlerini andığım saygıdeğer kişilerin yardım ve desteğine başvurulmuştur.

İlk olarak, yüksek lisans öğrenim sürecimde bana yol gösteren, araştırma öneri ve yazım sürecinde bilgisi ve bilimsel zekası ile desteğini hiç esirgemeyen değerli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Ahmet KÖROĞLU'na desteğinden ve emeğinden ötürü çok teşekkür ederim. Ayrıca, yüksek lisans öğrenimi ders aşaması sırasında derslerine katılma fırsatı yakaladığım, derslerin yanında hayatla ilgili de çok şey öğrendiğim, katkılarını hiç unutamayacağım, değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Necdet HACIOĞLU'na, Sayın Prof. Dr. Cevdet AVCIKURT'a ve üzerimde emeği geçen tüm değerli hocalarıma teşekkür ederim.

Araştırmaya gönüllü olarak vakit ayırıp katkı sağlayan Gönen ilçesi otel yöneticileri ve çalışanlarına çok teşekkür ederim.

Hayatım boyunca yanımda olup, üzerimde büyük emeği olan, benden maddi, manevi hiçbir desteği esirgemeyen, sevgimi ve inancımı paylaştığım sevgili annem Sema BİROĞLU'na, babam İsmail BİROĞLU'na ve ablam Hümeysra BİROĞLU'na teşekkürden çok daha fazlasını borçluyum.

Son olarak, iyi günde ve kötü günde her zaman yanımda olan, araştırmamı tamamlamam konusunda beni teşvik eden, her zaman olduğu gibi bu zorlu süreçte de desteğini esirgemeyen, varlığıyla güç bulduğum sevgili eşim Beyza BİROĞLU'na sonsuz teşekkür ve sevgilerimle...

ÖZET

ÖRGÜTSEL SİNİZM VE SOSYAL KAYTARMA İLİŞKİSİ: OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

BİROĞLU, Enes

Yüksek Lisans, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet KÖROĞLU

2018, 128 Sayfa

Durmadan değişen ve gelişen teknoloji, rekabet ve piyasa koşulları günümüz otel işletmelerinin, hizmet kalitesi adına işgören ve örgüt yönetimi hususunda daha aktif olmalarını gerektirmektedir. Otel işletmeleri gibi kollektif çalışmaların yoğun olduğu örgütlerde sıkça görülen sosyal kaytarma ve işgörenlerin örgütlerine karşı besledikleri olumsuz tutum ve yargılarla oluşan örgütsel sinizm, bu kapsamda dikkat edilmesi gereken konulardandır. Bu yüksek lisans tezi; otel işletmelerindeki işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini, Balıkesir ili Gönen ilçesinde otel işletmelerinde çalışmakta olan toplam 155 işgören oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri demografik özellikler ile birlikte üç ölçek vasıtasıyla toplanmıştır. Araştırma sonucunda işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyi ve iş arkadaşı sosyal kaytarma algılarının düşük seviyede, kendi sosyal kaytarma düzeyinin ise çok düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada işgörenlerin örgütsel sinizm düzeyinin ve sosyal kaytarma davranışının cinsiyet ve yaş değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilirken; gelir ve eğitim düzeyi değişkenine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırma bulguları sonucunda örgütsel sinizm ile iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı ve kendi sosyal kaytarma düzeyi arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda örgütsel sinizmin, iş arkadaşı sosyal kaytarma algısını güçlü ve pozitif yönde, kendi kaytarma düzeyini ise zayıf ve yine pozitif yönde istatistiksel olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Sosyal Kaytarma, Otel İşletmeleri.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM AND SOCIAL LOAFING: A STUDY ON HOTEL ESTABLISHMENTS

BİROĞLU, Enes

Master Thesis, Department of Tourism Management

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ahmet KÖROĞLU

2018, 128 Pages

Ever-changing and advancing technology, competition and market conditions require today's hotel establishments to be more active in terms of personnel and organizational management for service quality. Frequent occurrences of social loafing and organizational cynicism created by the personnel, that bears negative attitudes and opinions towards their organizations, in organizations such as hotel establishments, in which collegiality is present intensively, are the points to take into account in this context. This master's thesis aims to identify the relationship between the level of personnel's organizational cynicism and social loafing behavior in hotel establishments. The sample consists of 155 personnel working in hotel establishments in Balıkesir, Gonen. The data were gathered through three scales along with demographic characteristics. Data analysis showed that the level of personnel's organizational cynicism and perception of social loafing of their colleagues are low while their own social loafing levels are very low. In the study, it was found that personnel's level of organizational cynicism and social loafing behavior differed in terms of the personnel's level of education and income but not in terms of age and gender. As a result of the research findings, it was found that there is a positive correlation between organizational cynicism and perception of colleagues' social loafing and personnel's own social loafing level. In this direction, simple linear regression analysis showed that organizational cynicism affects perception of colleagues' social loafing strongly and positively and personnel's own loafing level weakly and positively.

Keywords: Cynicism, Organizational Cynicism, Social Loafing, Hotel Establishments.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
ÇİZELGELER LİSTESİ	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	3
1.6. Tanımlar.....	3
2. İLGİLİ ALANYAZIN	4
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	4
2.1.1. Sinizm ve Örgütsel Sinizm Kavramı Tarihsel Gelişimi.....	4
2.1.2. Örgütsel Sinizm Türleri.....	10
2.1.2.1. Kişilik Sinizmi.....	11
2.1.3.2. Toplumsal Sinizm.....	11
2.1.3.3. İşgören Sinizmi.....	12
2.1.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	12
2.1.3.5. Mesleki Sinizm.....	13
2.1.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	14
2.1.3.1. Beklenti Kuramı.....	14
2.1.3.2. Atfetme Kuramı.....	14
2.1.3.3. Tutum Kuramı.....	15
2.1.3.4. Sosyal Değişim Kuramı.....	16
2.1.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı.....	17
2.1.3.6. Sosyal Güdüleme Kuramı.....	17
2.1.4. Örgütsel Sinizm Boyutları.....	18
2.1.4.1. Bilişsel Boyut.....	19
2.1.4.2. Duyuşsal Boyut.....	20
2.1.4.3. Davranışsal Boyut.....	20
2.1.5. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Nedenler.....	21
2.1.5.1. Kişisel Nedenler.....	21

2.1.5.2. Örgütsel Nedenler	24
2.1.6. Örgütsel Sinizm Sonuçları	27
2.1.6.1. Kişisel Sonuçlar	27
2.1.6.2. Örgütsel Sonuçlar	28
2.1.7. Sosyal Kaytarma Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	32
2.1.8. Sosyal Kaytarma Teorisi ile Çelişen Teoriler	34
2.1.8.1. Sosyal Kolaylaştırma Teorisi	34
2.1.8.2. Değerlendirilme Kaygısı Teorisi	35
2.1.8.3. Sosyal Telafi Teorisi	36
2.1.9. Sosyal Kaytarmanın Sebepleri Üzerine Teori ve Hipotezler	37
2.1.9.1. Sosyal Etki Teorisi	38
2.1.9.2. Beklenti-Değer Teorisi	38
2.1.9.3. Ortaklaşa Çaba Modeli	39
2.1.9.4. Heves Azalması	40
2.1.9.5. Değerlendirme Potansiyeli	40
2.1.9.6. Çabanın Gereksizliği	41
2.1.9.7. Çabanın Denkliği	42
2.1.9.8. Bireysel Özen	42
2.1.10. Sosyal Kaytarmanın Öncülleri	42
2.1.10.1. Bireysel Öncüller	42
2.1.10.2. Grupsal Öncüller	47
2.2. İlgili Araştırmalar	48
2.2.1. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma ile ilgili Ulusal Literatürde Yapılan Bazı Dolaylı Çalışmalar	50
2.2.2. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma ile ilgili Uluslararası Literatürde Yapılan Bazı Dolaylı Çalışmalar	60
2.2.3. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma ile ilgili Ulusal ve Uluslararası Literatürde Doğrudan Yapılan Çalışmalar	66
3. YÖNTEM	67
3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri	67
3.2. Araştırma Evren ve Örnekleme	70
3.3. Veri Toplama Araçları	71
3.4. Veri Toplama Süreci	72
3.5. Araştırma Veri Analizi	73
4. BULGULAR ve YORUMLAR	74
4.1. Demografik Özellikler	74
4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi	76

4.3. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	77
4.3.1. Bilişsel Boyut Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi.....	78
4.3.2. Duyuşsal Boyut Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi.....	79
4.3.3. Davranışsal Boyut Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi.....	79
4.3.4. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi.....	80
4.3.5. İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi	81
4.3.6. Kendi Sosyal Kaytarması Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi.....	82
4.4. Normal Dağılım Testi	84
4.5. Farklılıkları Belirlemeye Yönelik T Testi.....	85
4.6. Farklılıkları Belirlemeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova).....	87
4.7. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişki (Pearson Korelasyon Analizi).....	94
4.8. Örgütsel Sinizmin Sosyal Kaytarma Üzerindeki Etkisi (Basit Doğrusal Regresyon Analizi).....	95
4.9. Örgütsel Sinizm Boyutlarının Sosyal Kaytarma Üzerindeki Etkisi (Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi).....	96
5. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	99
5.1. Sonuç.....	99
5.2. Öneriler	105
KAYNAKÇA	107
EKLER.....	121

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma ile ilgili Ulusal Literatürde Yapılan Bazı Dolaylı Çalışmalar	50
Çizelge 2. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma ile ilgili Uluslararası Literatürde Yapılan Bazı Dolaylı Çalışmalar	60
Çizelge 3. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma ile ilgili Ulusal ve Uluslararası Literatürde Doğrudan Yapılan Çalışmalar	66
Çizelge 4. Demografik Özellikler Dağılımı	74
Çizelge 5. Açıklayıcı Faktör Analizi	76
Çizelge 6. Bilişsel Boyuta Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	78
Çizelge 7. Duyuşsal Boyuta Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	79
Çizelge 8. Davranışsal Boyuta Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	80
Çizelge 9. Örgütsel Sinizme Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	80
Çizelge 10. İş Arkadaşı Sosyal Kaytarmasına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları ...	81
Çizelge 11. Kendi Sosyal Kaytarmasına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	82
Çizelge 12. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri	83
Çizelge 13. Skewness ve Kurtosis Değerleri	84
Çizelge 14. Örgütsel Sinizm ve Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait T Testi	85
Çizelge 15. Sosyal Kaytarma Davranışının Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait T Testi	85
Çizelge 16. Örgütsel Sinizm ve Boyutlarının Medeni Durum Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait T Testi	86
Çizelge 17. Sosyal Kaytarma Davranışının Medeni Durum Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait T Testi	87
Çizelge 18. Örgütsel Sinizm ve Boyutlarının Yaş Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi	87
Çizelge 19. Sosyal Kaytarma Davranışının Yaş Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi	88
Çizelge 20. Örgütsel Sinizm ve Boyutlarının Gelir Düzeyi Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi	89
Çizelge 21. Sosyal Kaytarma Davranışının Gelir Düzeyi Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi	89
Çizelge 22. Örgütsel Sinizm ve Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi	90
Çizelge 23. Sosyal Kaytarma Davranışının Eğitim Durumu Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi	91

Çizelge 24. Örgütsel Sinizm ve Boyutlarının Sektörde Çalışma Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi	91
Çizelge 25. Sosyal Kaytarma Davranışının Sektörde Çalışma Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi	92
Çizelge 26. Örgütsel Sinizm ve Boyutlarının İşletmede Çalışma Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi	93
Çizelge 27. Sosyal Kaytarma Davranışının İşletmede Çalışma Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi	93
Çizelge 28. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma Arasındaki Korelasyon Analizi ..	94
Çizelge 29. Örgütsel Sinizmin İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	95
Çizelge 30. Örgütsel Sinizmin Kendi Sosyal Kaytarması Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi	95
Çizelge 31. Örgütsel Sinizm Boyutlarının İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi	96
Çizelge 32. Örgütsel Sinizm Boyutlarının Kendi Sosyal Kaytarması Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi	97
Çizelge 33. Hipotez Sonuçları	98

1. GİRİŞ

Araştırmanın ilk bölümünde, sırasıyla problem durumu, amaç, önem, varsayımlar ve sınırlılıklar ifade edilmiştir. Ayrıca araştırmanın önemli kavramları tanımlar kısmında belirtilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Hizmet sektörüne bağlı olan otel işletmelerini diğer sektörlerden ayıran nokta rekabetin hizmetin kalitesi tarafından belirlenmesidir. Bu durum hizmeti sağlayacak olan işgörenlerin önemini aynı oranda arttırmaktadır. İşgörenlerden beklenen yaptıkları işleri zamanında ve en iyi kalitede yerine getirmesidir. Bunun için işgörenler işletmeye karşı olumlu bir bakış açısına sahip olmalıdır. Aksi takdirde işgörenlerin işletmeye karşı olumsuz tutum ve davranışları, hizmet kalitesinin ve verimliliğin azalmasına neden olabilecektir.

İşgörenlerin öfke ve hayal kırıklığı sonucunda oluşabilen içinde buldukları örgüte yönelik negatif inanç, duygu ve davranışları yani örgütsel unsurlara yönelik olumsuz tutumlarını ifade eden örgütsel sinizm, üç boyutta (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) ortaya çıkmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345; Anderson ve Bateman, 1997: 450). Köklü tarihi geçmişine rağmen örgütsel davranış ve örgüt yönetimi alanlarında araştırılmaya devam eden ve alanyazının incelenmesiyle otel işletmelerinde de sıkça görüldüğü bilinen örgütsel sinizm, işgörenlerin işletme aleyhinde davranışlar sergilemesine neden olmaktadır.

İşletmelerin aleyhine bir davranış olduğu düşünülen sosyal kaytarma, grup içinde yani kollektif işlerde ortaya çıkan olumsuz davranış türlerinden biridir. Önceleri ortaklaşa çalışmanın, bireylerin motivasyonlarını arttırıp işleri daha kısa sürede bitirilmesinden dolayı pozitif katkı sağladığı düşünülürken, Ringelmann tarafından yapılan deneyde, grup içindeki kişi sayısının artmasıyla performansta azalma olduğu saptanmıştır. Daha sonraki yıllarda bu durum sosyal kaytarma olarak tanımlanmıştır (Latane, Williams ve Harkins, 1979: 822-832). Latane ve diğerleri

(1979) sosyal kaytarma kavramını bireyler, örgütler ve toplum için olumsuz sonuçlar doğuran sosyal bir hastalık olarak ifade etmektedir. Üzerine bir çok çalışma yapılan bu olgu, yalnız iş hayatında değil her türlü grupta görülebilmektedir.

Bu bağlamda otel işletmeleri gibi ortaklaşa görevlerin yoğun olduğu bir örgütte işgörenlerin işletmeye karşı besledikleri tutum ve davranışlarının tespit edilmesi olası olumsuz tutum davranışların nedenlerinin saptaması ve bu kriz ortamını en iyi şekilde yönetilmesi gereklidir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmadaki temel amaç, otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmada bu hedef doğrultusunda, aşağıdaki sorulara da cevap aranmıştır.

1. Otel işletmeleri çalışanlarının:
 - a- Örgütsel sinizm düzeyleri nasıldır?
 - b- İş arkadaşları sosyal kaytarma algısı düzeyleri nasıldır?
 - c- Kendi sosyal kaytarma düzeyleri nasıldır?
2. Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm düzeyi, demografik özellik değişkenleriyle birlikte incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Otel işletmelerinde çalışanların sosyal kaytarma davranışı, demografik özellik değişkenleriyle birlikte incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Otel işletmelerinde çalışanların, örgütsel sinizm düzeyi ile sosyal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Ülkemizde örgütsel sinizm kavramı üzerine bir çok araştırma bulunmasına rağmen alanyazın da, ülkemizin en önemli gelir kalemlerinden biri olan turizm sektörünün bir parçası olan konaklama işletmelerinde örgütsel sinizm ve sosyal kaytarma ilişkisinin incelendiği bir araştırmanın yapılmamış olduğu görülmektedir. Böylece yapılan bu araştırma alanyazında ilk olması sebebiyle önem arz etmektedir. Yapılacak olan araştırma ile konaklama işletmelerinde örgüt performansını azaltan durumlardan biri olan örgütsel sinizmin, konaklama işletmeleri gibi kolektif işlerin yoğun olduğu işletmeler için önemli bir problem olan sosyal kaytarma davranışı

üzeri etki düzeyini ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi ve bu bulgular ışığında sektöre ve araştırmacılara öneriler sunulması beklenmektedir.

Araştırma, turizm sektörüne katkı sağlaması amacıyla örgütsel sinizm ve sosyal kaytarma ilişkisi üzerine yapılacak olan yeni çalışmalara yol göstermesi açısından önem arz etmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırma amacını gerçekleştirmek için uygulanan, veri toplama aracı uygundur. Otel işletmeleri çalışanları anketi doğru ve tarafsız şekilde cevaplamıştır. Araştırma kapsamının teorik olarak belirlenmesi adına yapılan literatür taraması yeterlidir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, 2018 yılında Balıkesir ili Gönen ilçesindeki turizm işletmesi ve belediye belgeli otel, hotel ve apart otellerde çalışanların görüşleriyle sınırlıdır. Araştırmanın tek bir sektörde (turizm) yapılmış ve veri analizlerinin kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlı olması da diğer kısıtlardır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel Sinizm: “Örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olma düşüncesine” bağlı olarak bireylerin çalıştıkları örgüte yönelik geliştirmiş oldukları “bilişsel, duyuşsal ve davranışsal” boyutları olan olumsuz bir tutumdur (Dean ve diğerleri, 1998).

Sosyal Kaytarma: Bireylerin grup içerisinde bir iş yaparken, yalnız çalıştığından diğer bir ifade ile bireysel olarak gösterdiği çabadan daha azını gösterme eğilimi içinde olmalarıdır (Latane ve diğerleri, 1979: 831).

2. İLGİLİ ALANYAZIN

2.1. Kuramsal Çerçeve

Araştırmanın ikinci bölümünde kavramsal çerçeveye, temel kavramların açıklanmasına ayrıca ilgili araştırmalar kısmına yer verilmiştir.

2.1.1. Sinizm ve Örgütsel Sinizm Kavramı Tarihsel Gelişimi

Sinizm kavramı, Antik Yunan'da M.Ö 500'lü yıllarda ortaya çıkmış bir düşünce tarzı, yaşam biçimidir (Brandes, 1997: 7). Bu kavram, insanların duygularını psikolojik nedenli bakış açısının yanında kültürel yapıyı kapsamamasından dolayı farklı disiplinlerde incelenmektedir. Bu yönden sinizmin çok geniş boyutlu olduğu bilinmektedir (Kalağan ve Güzeller, 2010: 84). Kavram yerli alanyazında incelediğinde “sinizm”, “sinisizm”, “knizm” ve “kinizm” şeklinde kullanım farklılıklarının bulunduğu görülmektedir (Gül ve Ağıröz, 2011: 35). Türk Dil Kurumu (2011) sözlüğündeki karşılığı “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” olarak ifade edilmektedir. Sinizm kavramının daha iyi anlaşılabilmesini sağlamak için sinik felsefenin tarihi sürecinin incelenmesi ve günümüz kullanımının açıklanması faydalı olabilir.

Literatürde sinizm kavramının ilk anlamına ilişkin iki görüş mevcuttur. Bu görüşlerden bir tanesi sinizmin Yunanca'da köpek manasına gelen “kyon” kelimesinden türediğini belirtmektedir. Sinik bireylerin sade yaşam sürmeleri, toplumsal kuralları reddetmesi, giyimlerine özen göstermeyişleri ve uygarlığı küçümsemeleri onların “kyon”, diğer bir ifadeyle köpek olarak anılmalarına sebep olmuştur. İkinci görüşe göre sinizm kavramı adını, Atina yakınında bulunan ve sinik okulunun da bulunduğu “Kynosarges” kasabasından aldığı belirtilmektedir (Gökberk, 2008: 48).

Pohle (1916: 6) ise bu konudaki düşüncelerini aşağıdaki şekilde ifade etmektedir:

- Yaşam tarzlarındaki “umursamazlık”, köpekler gibi yemeleri, topluluk içinde sevişmeleri, yalınayak gezmeleri ve sokaklarda fiçı içerisinde uyumalarıdır.
- Köpek arsız bir hayvandır. Sinikler de arsızlığı bir kült haline getirirler ve tevazu sahibi değildirlir.
- Köpekler iyi bekçilerdir. Burada ki benzerlik ise, siniklerde felsefe ilkelerinin bekçileridir.
- Köpekler dostları ile düşmanlarını ayırt edebilmektedir. Sinikler de aynı şekilde felsefelerine uyanlara nazik davranırlar. Felsefelerine uymayanları kendilerinden uzaklaştırırlar.

Sinik felsefenin oluşmasının temelinde, o zamanlar meydana gelen toplumsal sorunlar olduğu düşünölmektedir. Yaşanan bu sorunlar nedeniyle toplumsal, kültürel ve siyasal yapıdaki bozulmanın, mutsuzluğa ve umutsuzluğa sebep olduğu belirtilmektedir. Böylece sinikler, kendi içlerine kapanmakta sosyal değerler ile ahlaki kuralları dışlamaktadır (Ağaoğulları, 1994: 158). Bu davranışları sergilemelerindeki temel etik ilke ise erdemdir. Erdemin bilgiyi elde edebileceğini ve yaşam amacı olarak mutluluğun erdemlilikle sağlayabileceğini düşünmektedirler (Saruhan ve Yıldız, 2009: 105).

Tarihin en önemli sinikleri Antisthenes ve Diyojen olarak bilinmektedir. Sokrates’in düşünce tarzını benimseyen Antisthenes ilk sinik kişi olarak tanınmaktadır. Sinik okulunun kurucusu da olan Antisthenes, Sokrates’in hayatını kaybetmesinde sonra Kynosarges Gymnasion’da dersler vermeye başlamıştır (Gökberk, 2008: 48). Antisthenes’den etkilenerek daha sonraları Büyük İskender’i etkilemiş olan Diyojen, sinizm düşüncesi için önemli bir kişiliktir (Çüçen, 2001: 275). Antik çağda kendi hayat düşüncesine göre yaşayan Diyojen’e neden gündüz elinde yanan bir fener ile dolaşıyorsun diye sorulduğunda yanıtı “dürüst bir insan arıyorum” olmuştur. “Aslında bu yanıt sinik düşüncenin temelini oluşturan insanların gerçekte dürüst olmadığına dair inanışı ironik bir şekilde ortaya koymuştur” (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 78).

Sinizm kavramı, farklı tarihlerde çeşitli şekillerde değerlendirilmiştir. İlk zamanlar mevcut düzeni eleştirip bireyleri, ön planda göstermeyi hedeflerken ve

bazılarına göre anlamının kısmen olumlu olduğu düşünölen sinizm, bugünlerde olumsuzluk ifade eden bir kavram haline gelmiştir (Pelit ve Pelit, 2014: 76). Sinizm bilhassa Amerika Birleşik Devletler’inde son yıllarda sosyal bilimlerde oldukça çok kullanılmakta ancak antik dönemden bir referans gösterilmemektedir. Buna neden olan sinizmin antik dönemdeki anlamından tamamen farklılaşmış olma durumudur (Helvacı, 2010: 384). İlk sinikler diğere bir ifade ile antik sinikler daha çok acımasız eleştirilenler olarak tanınırken günümüz sinizminde doğal karamsarlık ve güvensizlik vardır (Dhar, 2009: 154).

Orijinal sinikler toplumu ve kurumlarını hor görürken bu tutumlarını sözleri ve eylemleriyle ifade ederlerdi (Dean ve diğere, 1998: 342). Bunun yanında sade ve erdemli yaşamayı benimserken, materyalistleri sürekli eleştirip dalga geçmişler, erdemlerini korumayanlara saldırmışlardır (Helvacı, 2010: 384; Gül ve Ağıröz, 2011: 35). Ayrıca mizah yoluyla da tüm bu kural ve normları küçümsemişlerdir (Pelit ve Pelit, 2014: 74). Orijinal sinikler ile modern siniklerde bulunmakta olan ortak nokta “umutsuzluktur.” Orijinal siniklerin umutsuzlarına sebep olan, doğuştan karşı oldukları bir sistemle ve toplum ile savaşmaktır. Ancak modern sinikler, toplumun onlara yaşattıkları yüzünden sonradan sinik olduklarını düşündüklerinden, umutlarının bulunmadığı belirtilmektedir (Delken, 2004: 5).

Sinizmin literatürde çok sayıda farklı tanımı bulunmaktadır. Bunlardan bazılarında sinizm şu şekilde ifade edilmiştir. Mirvis ve Kanter ve (1991) sinizmi, “bencilliğın ve sahtekârlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğı” olarak tanımlamaktadır. Andersson (1996) ise araştırmasında sinizmi, “hüsran, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla veya bunların tamamının güvensizliği ile şekillenen bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere yönelik genel ve özel tutumdur” şeklinde ifade etmektedir. Kısaca insanların yalnız kendi çıkarlarını düşündüğüne inanan kişilere “sinik” ve bu kavramı ifade edilmesine yardımcı olan düşünceye de “sinizm” denilmektedir (James, 2005: 1). Ayrıca sinizm “kuşku”, “şüphe”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” kelimelerinin benzer anlamlarını bütün olarak ifade etmekle birlikte, günümüzdeki yorumuyla, kişilerin “zor beğenir, kusur bulur, eleştirir” anlamı bulunmaktadır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007: 517).

Sinizm, sinik bireylerin besledikleri olumsuz duygular olmakla beraber, duygularının deneyimler ile birlikte paylaşılmasını da kapsamaktadır. Bu yüzden sinizm, deneyimler ile gelişen ve büyüyen bir tutum olduğu için bireylerin kendi kararlarıyla sinik olaması söz konusu değildir (Brown ve Cregan, 2008: 680). Hayat içerisinde çeşitli sebeplerle sinik olan bireylerin hayattaki tutumlarını anlayabilmek için temel özellikleri önem taşımaktadır. Literatürde ise bu konuyla ilgili birçok bulguyla karşılaşmak mümkündür.

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) siniklerin temel özelliklerini aşağıdaki maddeler ile ifade etmektedir:

- Sinik kişiler, ikiyüzlülüğün, yalan söylemenin ve başkalarının haklarını yemenin insanların temel karakteristik özellikleri olduğuna inanırlar.
- Sinikler, kişilerin yaptığı seçimlerde bencil olduklarını, tutarsız davranışlarda bulduklarını aynı zamanda güven vermediklerini düşünmektedir.
- Sinik kişiler, insanlara güvenmeyerek, yaptıklarının arkasında başka gizli hisler taşıdığını düşünmektedir.
- Sinikler, kişi, toplum ve örgüt öğelerini (psikolojik obje) düşündüklerinde sıkıntı, utanç, tiksinti duyabilirler.
- Sinikler, psikolojik objelerin samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğunu net şekilde ifade ederler.
- Sinikler, psikolojik obje ile aralarında geçen deneyimleri alaycı bir tutumla ve mizahi bir dille kendi yorumlarını katarak anlatırlar.

Litaratürde sinizmin hem örgütsel hem de bireysel deneyimlerin sonucu ortaya çıkan bir durum olduğu ve bir kişisel bir özellik olmadığına dair tespitleri yapılmıştır (Dean ve diğerleri, 1998: 347). Buna karşın Nafei ve Kafei'ye (2013: 132) göre sinizm örgütten kaynaklanan nedenlerinin yanında bazı kişilik özellikleri etkisinde farklı boyutlarda meydana gelmektedir. Araştırmaya göre “depresif”, “obsesif” bozukluğu olan ve dengesiz duygulara sahip kişiler örgütlerdeki sinizmi tetiklemektedir. Böylece bu kişilik özelliklerine sahip olan bireylerde sinizmin görüldüğü ileri sürülmüştür.

Sinizmin, üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda ciddi boyutta maddi ve manevi zarara sebep olarak iş yerinin etkinliğini ve verimliliğini

sıkıntıya sokan sonuçları vardır. Bu bağlamda araştırmanın devamında açıklanacak olan örgütsel sinizmin kavramının incelenmesi önem arz etmektedir.

Günümüzde işletmelerde insan kaynağından en iyi şekilde yararlanabilmek, giderek zorlaşan rekabet koşullarında fark yaratabilmek, çok hızlı şekilde değişen çevreye uyum sağlayabilmek için bireyleri anlamak aynı zamanda yönetmek zorunda olan örgütlerde örgütsel sinizm, üzerinde önemle durulması gereken bir tutumdur.

Örgütsel sinizm, bireysel sinizme göre daha yıkıcı boyutlara ulaşabilir. Bireyin erdem ile ilgili sinik bakış açısının yarattığı etki ile bir örgütün içinde sinik bakış açısıyla yarattığı etki aynı değildir. Örgütsel sinizmde diğer bireyler de bu durumdan kolayca etkilenebilir ve böylece sinizmin etki alanı daha da genişler (Üreten, 2016: 19). Kısaca tanımlanacak olursa örgütsel sinizm, örgütteki yönetim uygulamalarının hatalı olması sonucunda meydana gelebilen örgütsel problemler, işgörenlerde örgütlere karşı yabancılaşmanın yanında güvensizlik, şüphe ve tedirginlik benzeri çeşitli negatif tutumlara sebep olabilen bir olgudur (Gül ve Ağıröz, 2011: 28).

1940'lı yıllarda Minnesota Üniversitesinde yapılan kişilik araştırmalarının parçası olarak örgütsel sinizmi ortaya çıkaran çalışmalara başlanmıştır. Burada oluşturulan “Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri” ve “Sinik Düşmanlık Ölçeği” sinizmin ilk ölçekleri olduğu düşünülmektedir (Cook ve Medley 1954 akt. Sur, 2010: 24). Bu doğrultuda örgütsel sinizm üzerine Kanter ve Mirvis'in (1989) çalışmalarında yazılmış olan Amerikan işgörenlerin örgüt içi sinizmin artmasının sebeplerine yönelik bir kitap ortaya konmuştur. Çalışmalarında, Amerikan işgörenler %43 oranda sinik çıkmış olup, bu kavramı “the cynical americans” adıyla yazmış oldukları kitapta ilk defa ortaya koymuşlardır. Ardından Amerikan kamuoyunda, politikacılar ve firma yöneticileri arasında sinizmin etkilerini incelenmeye ve tartışılmaya başlanmıştır (James, 2005: 18). Günümüze yaklaştıkça örgütsel sinizm konusundaki çalışmalar, 80'li yılların sonuyla 90'lı yılların başlarında gelişim göstermiştir. Nihayetinde Kanter ve Mirvis' in kitabıyla önü tamamen açılan örgütsel sinizm araştırmaları için dönüm noktası Dean ve diğerlerinin (1998: 342) yaptığı sinizmi kavramsallaştırmaya yönelik olan çalışma olmuştur. Bu çalışmada temel odaklanılan soru “örgütsel sinizm nasıl kavramsallaştırılmalıdır?” şeklindedir.

Örgütsel sinizm tanımını kavramsallaştırırken bir takım temel zorlukların yaşanmasının sebebinin tanımın oluşum sürecinin karmaşıklığıyla doğrudan alaklı olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda kavramın varlığı bilinirken açıklanması konusunda sıkıntı yaşanan bir olgu olduğu görülmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 286). Örgütsel sinizm konusundaki araştırmalarda ilk olarak, “çalışanların örgütlerine duydukları olumsuz tutumların kaynağı nedir?” sorusuna cevap aranmıştır. Böylece örgütsel sinizme farklı alanlarda farklı tanımlamalarda bulunulmuştur. Bu anlamda çalışmada daha öncede belirtildiği üzere sinizmin, toplumsal örgütleri, farklı meslekleri, örgütlerdeki yönetimi ile örgütsel değişim çabaları gibi birden çok hedef üzerine odaklandığına dikkat çekilmiştir (Kalağan, 2009: 38).

Alanyazının en yaygın olarak kullanılan örgütsel sinizm tanımları incelediğinde bunlardan bir tanesi Dean ve diğerlerine (1998) aittir. Dean ve diğerleri (1998: 345) örgütsel sinizmi şu ifadeler ile tanımlamaktadırlar. “Örgütsel sinizm, bir kişinin istihdam edildiği örgüte karşı, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, örgüte yönelik negatif duygulanım, bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumdur.” James (2005: 24) araştırmasında örgütsel sinizmi “bir bireyin olumsuz inanç, duygu ve davranışlarla şekillenen, örgüte ilişkin tutumlarla bağlantılı olup, çevresel etkenlerle değişikliğe açık olan sosyal ve kişisel deneyimler ile ilişkili bir kavram” olduğunu ifade etmiştir. Cole, Bruch ve Vogel (2006: 463) ise “bir bireyin iş deneyimlerinden kaynaklanan değerlendirici bir yargı” şeklinde tanımlamaktadır. Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere örgütsel sinizm, birden fazla nesne ile ilişki halinde olan ve bir olgudan ötekine genellenerek sergilenen tutum ve deneyimlerle geliştirip öğrenilen bir inancı ortaya koymaktadır (Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013: 1264).

Mirvis ve Kanter (1991: 61) farklı bir noktaya değinerek örgütsel sinizmi açıklarken örgütlerin de sinik olma ihtimali üzerinde durmuşlardır. Sinik örgütlerde bulunan özellikleri açıklarken “aldatıcı ve sömürüye dayalı uygulamalar içinde olan, işgörenleriyle tek yönlü iletişim kuran, sınırlı bir şekilde davranan ve işgörenlerine ikiyüzlü politika izleyen yöneticileri destekleyen ve bencilce değerleri somutlaştıran örgütler” ifadesini kullanmışlardır. Bu tür tutum ve davranışlar sergileyen örgütlerde çalışanlarında, daha önce yapılmış tanımlara dayanarak zamanla örgüte karşı sinik

duygular beslemesi, sonuç olarak örgütsel sinizmin gerçekleşmesi olağan gözükmemektedir.

Dean ve diğerleri (1998: 345) örgütsel sinizmi tanımlarken üç önemli noktanın üzerinde durmuştur:

- Örgüte karşı güvensizlik (bilişsel).
- Örgüte karşı hissedilen negatif duygular (duyuşsal).
- Örgütü küçümseyerek sürekli eleştirme (davranışsal).

Örgütsel sinizmin boyutları olarak bilinen bu bileşenler, pozitiften negatife doğru hareket eden ve tutumun doğası gereği bir değerlendirme sürecini teşkil etmektedirler. Burada dikkat edilmesi gereken kısım, sinik olan insanların bir karakteristik kişilik özelliği olarak değil, örgüt içerisindeki insanlarda zamanla oluşan ve değişebilen, örgütlerini hedef alan bir durum olarak örgütsel sinizme yönelik olduğu belirtilmektedir.

Özetle; örgütsel sinizm, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal eğilimler sonucu ortaya çıkan tutum şeklinde ifade edilmekte, çok boyutlu bir yapı olarak görülmektedir. Bu yüzden, örgütsel sinizm, bireylerin örgütün dürüstlüğündeki eksikliği hakkındaki inançları, örgüt karşısındaki olumsuz duyguları ve bir takım olumsuz davranışları olduğunu gösterdiği ölçüde sinik kabul edilmektedir (Dean ve diğerleri, 1998: 341-347). Günümüzde önemli derecede yayılmış ve etkin olan örgütsel sinizm sadece işletmeleri değil toplumu etkilemeye devam etmekte böylece akademisyenlerin dikkatini çekmektedir. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar hızla artmaktadır.

2.1.2. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizmi içeren çalışmalar incelediğinde kendi içinde çeşitlerinin olduğu alanyazında kabul edilmektedir. Dean ve diğerleri (1998: 343) sinizmi beş farklı çatı altında toplamaktadır. Bunlar kişilik sinizmi, işgören sinizmi, toplumsal sinizm, mesleki sinizm ve örgütsel değişime bağlı sinizmdir. Abraham (2000: 270) çalışmasında benzer şekilde bu kavramı beş sinizm türü altında kavramı incelemiştir.

2.1.2.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi diğer bir ifade ile genel sinizm insan davranışlarındaki olumsuz algıyı ifade eden, doğuştan gelen, değişmeyen bir örgütsel sinizm türüdür. Sinikçe hor görme ile zayıf kişilerin arasındaki bağ olarak karakterize edilmektedir (Abraham, 2000: 270). İnsan davranışlarında negatif olarak, değişmeyen ayrıca doğuştan geldiği düşünülen tek sinizm çeşididir (Dean ve diğerleri, 1998: 343). Bu sinizm türünde çalışan, kendi dışında bulunan kimselerin “çıkarıcı”, “sahtekâr”, “bencil” olduklarını ve yalnızca kendi çıkarlarını düşündükleri ifade edilmektedir (Çarıkcı, Bektaş ve Turak, 2012: 179).

Kişilik sinizmi, örgütsel sinizmi içerisinde incelenmesine rağmen, yapı olarak farklıdır. Kişilik sinizmi, işgörenin kendi kişilik özelliği nedeniyle görülmekteyken örgütsel sinizm işgörenin sinik tutumlar sergilemesine sebep olan örgütsel sorunları dikkate alır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285). Sözü edilen gerekçeden ötürü araştırmalarda, kişilik sinizminin örgütsel sinizme bağlı olmadığı düşünülmeye rağmen, kişilik sinizmi örgütlerdeki işgörenlerin davranışlarına da yansımakta bu durumda örgütsel sinizm derecesine etki etmektedir (Delken, 2004: 17).

2.1.2.2. Toplumsal Sinizm

Bireylerin ülkeleri ile kurumlarına duymuş olduğu güvensizlik olarak nitelenmekte (Kanter ve Mirvis, 1989: 59) ayrıca bireyler ile toplum arasındaki toplumsal sözleşmenin ihlalinin sonucu olarak görülmekte olan sinizm türü toplumsal sinizmdir (Abraham, 2000: 270). Toplumun tüm unsurları ile alaklı bu hayal kırıklığının yanında, genel olarak bireylerin başkalarıyla ilgili izlenimlerini de incelenmesidir (Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008: 54; Boyalı, 2011: 21).

Bu sinizm tutumuna sahip bireyler içten içe bağlı olduğu kuruma zarar vermeyi düşünürken, çalışma arkadaşlarını bu duruma ortak etmeye çalışmaktadırlar (Çarıkcı ve diğerleri, 2012: 180). Toplumsal siniklerin en ayırt edici özelliği, geçmiş deneyimlerinden ötürü ekonomik ve sosyal kuruluşlara yabancılaşmalarıdır. Geleceğe ilişkin umutsuz olmalarından ötürü kısa zamanlı çıkarlarını gözetmektedirler. İşle ilgili herhangi bir durumda “benim çıkarım ne ?” şeklinde bir tutum sergilemektedirler. Sonuç olarak ise işlerine karşı sınırlı ilgi ve üzüntüyle karşılaşacaklardır (Abraham, 2000: 271).

2.1.2.3. İşgören Sinizmi

Diğer adıyla çalışan sinizmi, “bir çalışanın işletmeye, yöneticilere, çalışma arkadaşlarına ve diğer objelere karşı engellenme, güvensizlik, hayal kırıklığı nedeniyle takındığı negatif tutum” şeklinde ifade edilmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006: 200). Bu sinizm tutumunun etkisinde olan işgören yönetime karşı öfke hisseder, işini ve örgütünü sahiplenmeyerek uzaklaşır, hayatını bir şekilde sürdürmek istediğinden işi zorunlu olarak yapmaktadır (Sur, 2010: 19). Çalışan sinizminin dikkat edilmesi gereken nedenlerinden biri, psikolojik sözleşme ihlalleridir. Örgütler işgörene karşı verdikleri sözü, güven ve eşitlik ortamını yani sorumluluklarını yerine getiremediği zaman, bu ihlaller işgören sinizmine neden olmaktadır (Helvacı, 2010: 394). Kanter ve Mirvis (1989) araştırmalarında işgören sinizmini ortadan kaldırılması için, sosyal hakların, çalışma saatleri ve koşullarının vb. konularda eşitliğin desteklenerek yönetimle açık iletişime geçilmeli ve müzakere yapılması gerektiğini belirtmektedirler.

2.1.2.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Wanous, Reichers ve Austin (1994: 269) araştırmalarında bu sinizm türünü tanımlarken, “örgütlerin başarıya ulaşmak adına yaptıkları değişim neticesinde verdikleri emekler ile gösterdikleri çabalara ait karamsar bir bakış açısı” olduğunu ifade etmektedir. Bir başka tanımda ise “örgütlerde, değişimi sağlayan lidere olan güven kaybı ve çalışanlar tarafından başarılı bulunmayan ve tam olarak başarılı olamayan örgütsel değişim girişimlerinin geçmişine ilişkin bir tepki” olarak belirtilmektedir (Reichers, Wanous ve Austin, 1997: 48).

Yapılan araştırmalarda bu sinizm türünün iki boyutu olduğu belirtilmiştir. Bunlar kötümserlik ve kötüleme boyutudur. Kötümserlik boyutu; çalışanların değişime ilişkin genelleştirilmiş tutumlarını ortaya koymaktadır. Yani geçmişte yaşanmış olan geleceğe dair başarısız değişim çabalarının sonucunda oluşmaktadır. Başarısız olan değişim çabaları çalışanlar üzerinde hayal kırıklığı ve aldatılmışlık hissine neden olmaktadır. Kötüme boyutu ise, değişimden sorumlu olan kişilerin işlerini oldukça iyi yapmadıklarında oluşmaktadır. Bu durum tembellik ve yeteneksizlik gibi kişisel özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Özgener ve diğerleri, 2008: 59). Böylece işgörenler değişim için yapılan çalışmaların başarısız olduğunu

gördüklerinde, örgütsel sinizmin duygusal boyutunda kendilerinin kandırılmış hissederek hayal kırılığına uğramaktadır (Abraham, 2000: 272).

Örgütsel değişim konusundaki sinizmi azaltacak uygulamalar şu şekilde ifade edilmiştir. İşgörenlerin kendilerini ilgilendiren kararlara katılmalarının sağlanması; yöneticilerin, işgörenlerin iletişim adına gösterdikleri gayretin farkına varmaları ve bunu ödüllendirmeleri; süren değişim çalışmaları hakkında işgörenlerin bilgilendirmesi; güvenilirliğin ve verimliliğin artırılması; ani değişikliklerin azaltılması ve geçmişle ilgilenmesi hataların kabul edilmesi, özür dilemek kaydıyla zararın telafi edilmesi olarak belirtilmiştir (Reichers ve diğerleri, 1997: 49).

2.1.2.5. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm diğer bir adlandırması ile iş sinizmi yapılan mesleğin ya da işin içeriğine karşı duyulan sinizmi anlatmaktadır (Kutaniş ve Dikili, 2010: 272). Bu sinizm türünde görülen davranışlardan bazıları; duygusal hissizlik, önem vermeme umursamazlık ve mesleğe karşı ilgisizliktir (Abraham, 2000: 273). Örgütsel sinizm türlerinde yer almasına karşın aralarında belirgin bir fark var olduğu belirtilmiş olup, mesleki sinizm yukarıda belirtildiği üzere çalışmanın içeriğine odaklanırken, örgütsel sinizm çalışma koşullarına odaklanmaktadır. Bu yönde sinizm tutumu sergilemektedir (Delken, 2004: 16).

Abraham (2000: 243), çalışmasında mesleki sinizme neden olan faktörleri iki gruba ayırmıştır. Bunları; “rol çatışması ve belirsizliği” ile “kişi-rol çatışması” şeklinde belirtmiştir. Hizmet sektörü çalışanlarında özellikle rol çatışması ve belirsizliği durumu meydana gelmektedir (Delken, 2004: 17). Hizmet sektöründe, müşteri ile ilişkilerin sorunlar üzerinden gerçekleşmesi, çoğunluk ile sonuçların negatif olması, rahatsızlık hisseden müşterilerin olumsuz davranışlar sergilemeleri gibi durumlar işgörenlerin mesleki sinizm yaşamalarına neden olmaktadır. Ayrıca sadece hizmet sektöründe değil, düşük saygınlığın ve statülerin bulunduğu mesleklerde benzer sinizm türü giderek kendini göstermektedir (Özgener ve diğerleri, 2008: 60).

2.1.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Araştırmanın bu kısmında örgütsel sinizmin kuramsal temelleri açıklanmış, kavramın daha iyi anlaşılması hedeflenmiştir. Literatürde ortak olarak ifade edilen bu kuramsal temellerin; “atfetme, beklenti, tutum, sosyal değişim, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme” kuramlarından oluştuğu görülmektedir.

2.1.3.1. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramında, bireylerin belirli davranış eğilimlerinin, bu davranışın sonucundan hareketle beklenti ve sonucun çekiciliğine bağlı olduğu ifade edilmektedir. Bu kuramda dikkat edilmesi gereken üç ilişki mevcuttur. İlk olarak bireyin gayreti ile performans arasındaki ilişkidir. İkincisi gösterdiği belirli seviye performans sonucu istediği ödüle ulaşacağına inanmasıdır. Son olarak ise örgütsel ödüllerin yada potansiyel ödüllerin bireye çekici gelmesidir (Robbins ve Judge, 2012: 226). Kısaca bireyler arzuladıkları neticeye ulaşmak adına gösterdikleri çaba ile elde edecekleri yararı karşılaştırarak, yararın gösterdiği çabadan daha fazla olmasına bağlı olarak çaba sarfetmeye devam edebileceği söylenebilir.

Sinizmin ileriye dönük bakış açısı olduğunu düşündüğümüzde beklentinin bozulması söz konusu olabilir. Beklentileri yıkılan birey ise haliyle motivasyonunu kaybedecektir (Balcı, 2016: 31). Bu durumun örgütsel sinizm türlerinden örgütsel değişim çabasının gelecekte başarısız olacağı inancına sebep olduğu düşünülmektedir. Örgütsel değişim sinizmi hakkında yapılan çalışmalarda sinik tutumların, geleceğe karşı olumsuz beklentiler beslemekten kaynakladığı düşünülmektedir. Bu yüzden beklenti kuramı ile sinizm ilişkisi söz konusudur (James, 2005: 11; Kalağan, 2009: 50).

2.1.3.2. Atfetme Kuramı

Atfetme, bireylerin bir durumun meydana gelmesinin neden ve niçin olduğunu açıklayarak, çevrelerinden ve ilişkilerinden anlam ortaya çıkartmak için öğrenmeye çabaladıkları kavranabilir bir yöntemdir. Daha öz bir ifadeyle, bireylerin tutum ve davranışlarından çıkarılan sonuç olarak tanımlanabilir (Güney, 2004: 17).

Atfetme kuramı, insan davranışlarının altındaki sebepleri anlama arzusunu vurgulayan bir kuramdır. Bireylerin davranışları, kişisel özelliklerinden veya içinde

buldukları çevreden kaynaklanmaktadır. Bu durumda kişisel özelliklerden kaynaklanan davranışlar kişisel özelliğe bağlı yükleme süreçlerini, çevresel koşulların sonucunda ortaya çıkan davranışlar ise çevresel koşullara bağlı yükleme süreçlerini ortaya koymaktadır (Kalağan, 2009: 51).

Atfetme Kuramı diğer bir ifadeyle “nedensellik/yükleme kuramı” örgütsel sinizm ile ilişkili bir kavramdır (Eaton, 2000: 18-19; James, 2005: 11-12):

1. Weiner’a göre birey, negatif bir olayın ardından, içinde bulunduğu olayın algılanmasını sağlayan bazı atıflar da bulunur. Bunlar; “öfke, sempati, sorumluluk kararları ve umut” gibi duyguların oluşmasına sebep olan beklentilere neden olmaktadır. Böylece meydana gelen duygular toplum yanlısı davranışlara veya anti sosyal davranışlara sebep olabilmektedirler. Aynı modelde, örgüt negatif bir olayın sorumlusu olarak algılanıyor ise bu durum örgütü suçlayan bireyleri ortaya çıkaracaktır. Bireyin örgütü suçlaması durumunda, birey tarafından örgüte karşı sinik davranışlar ortaya çıkacaktır (Eaton, 2000: 18-19).
2. Atfetme kuramı, diğer yandan örgütsel değişim sinizmi ile de ilişkilidir. Bu kurama göre, örgütlerde işgörenin değerlendirilme evresi örgütsel sinizmle ilişkilendirilmiştir. İşgören değerlendirilmesi, liderlik statüsündeki bireylere atfedilmektedir. Örgütlerde liderlik konumundaki bireylerin kültürel birikimleri, ırkları, görünüşleri, cinsiyetleri gibi kişisel özellikleri örgütsel değişiklik yaparken önem arz eder. Geçmişte belirli olayların ve sonuçlara istinaden, işgöreni değerlendirmek ve yorumlamak için atfetme kuramı kullanılmaktadır (James, 2005: 11-12).

2.1.3.3. Tutum Kuramı

Tutum kavramı, bireylerin çevrelerindeki bir olaya veya nesneyle ilgili vereceği tepki eğilimidir. Tutumlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç oluşturucu öğeden meydana gelir. Bu öğelerin aralarında genel olarak örgütlenme, bu yüzden iç tutarlılık olduğu farz edilmektedir (İnceoğlu, 2010: 20).

Tutumun boyutları olarak bilinen bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar aynı zamanda örgütsel sinizmin kaynağını da oluşturmaktadır. Bu durumu Dean ve diğerleri (1998) araştırmalarındaki tanımlarıyla ifade ederken örgütsel sinizmin

kuramsal çerçevesini oluşturulmasında açıklayıcı olduğunu belirtmişlerdir. Nihayetinde daha öncede belirtildiği üzere, örgütsel sinizm de, düşmanca hisler, gizli düşmanlıklar ve olumsuz durumlarda örgüte yönelik besledikleri bilişsel (inançsızlık, güvensizlik), duyuşsal (kaygı, sıkıntı, endişe) son olarak davranışsal (eleştirme, alay etme) gibi faktörleri içermektedir (Aydoğan, 2012: 72).

Tutumların yoğunluğu ise, bireylerin duygusallıklarını ve psikolojik eğilimlerini ortaya koyar. Duygulardaki yoğunluk ile tutumlar birbirlerine paraleldir. Çünkü tutumlar, duygulara yansımaktadır. Birey yaptığı iyiliğe karşın karşısındaki kişiden nankörlük görürse, hissetmiş olduğu duygular olumludan olumsuza döner. İşte bu noktada iyilik düşüncesinde olan bir birey dahi, sinik birey haline dönüşebilir (Karcıoğlu, 2013: 72). Bu yüzden tutum kuramı, örgütsel sinizmin teorik çerçevesini oluşturmada katkıda bulunduğundan dolayı önem arz etmektedir (James, 2005: 12).

2.1.3.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal hayatta kalabilmek için insan ilişkilerinin kaçınılmaz olduğu, bireylerin kendilerini tatmin etmek ve ödüllendirilme beklentisi içinde sürekli birbirleriyle iletişim halinde oldukları temeline dayanmış olan sosyal değişim kuramı Blau tarafından 1964 yılında geliştirilmiştir. (Mimaroğlu, 2008: 33).

Bu kuram, sosyal bir davranışın değişim evresinin sonucudur. Bu değişimdeki amaç ise, faydaları maksimize ederken maliyetleri de minimize edilmesini sağlamaktır. Bireyler ilişkilerinin olabilecek yararları ve risklerini tartarak karşılaştırırlar. Riskler, bireylerin yararlarına olan durumlardan ağır bastığında bireyler ilişkilerini sona erdirebilirler. Bu durum aynı zamanda sinik duyguların ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bu kuramın ana fikri hayatta kalabilmek için insan ilişkilerinin çok gerekli olduğu ayrıca kişilerin gereksinimlerinin karşılanması için birbirleriyle iletişimde olmaları gerektiği vurgulanmaktadır (Mimaroğlu, 2008: 33).

Örgütsel sinizmin kuramsal desteğinin, sosyal değişim kuramı ile açıklandığı belirtilmiştir. Bu ifadeden hareketle, “örgütsel sinizm, işgörenin örgütündeki istihdamı ile ilgili sosyal değişim ihlalinin bir tepkisi” olduğu ifade edilmiştir (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 627).

2.1.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal olaylar kuramı, duyguların ve ruh hallerinin bireyin davranışları üzerindeki etkisini açıklayan kuram, Weiss ve Crapanzano tarafından geliştirilmiştir. Kurama göre bireylerin geçmiş yaşantıları ve farklı nitelikteki (negatif veya pozitif) olaylar, çalışma hayatı üzerinde duygusal tepkilere neden olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2004: 184).

Bu kuram, örgütsel sinizmin nasıl geliştiğiyle alakalı kuramsal bir yaklaşımdır. İş hayatında yaşanan olaylara istinaden, iş tutumlarının özellikle duygusal durumların üzerinde bir etkiye sahip olduğu ileri sürülmektedir (Brown ve Cregan, 2008: 669). Bu durumda böyle bir olayda, kişilerin örgütlere karşı sinik bireyler haline gelmesini açıklamaktadır.

2.1.3.6. Sosyal Güdüleme Kuramı

Weiner ve çalışma arkadaşları tarafından 1985 yılında sosyal güdülenme kuramı geliştirilmiştir. Bu kuram, çalışanların hangi sebeplerle sinik tutumlar sergiledikleri hakkında farklı denenceler üretmekte aynı zamanda denencelerin değerlendirildiği kuramsal temel sağlamaktadır. Değerlendirmeler doğrultusunda, yaşanan bir olay için sorumluluk kararları ve gelecekte benzer olaylara ilişkin beklentiler geliştirilmektedir. Bu sorumluluk kararları ile beklentiler, bireylerin sonraki davranışlarını etkileyecek belirli duygulara (sempati ve öfke vb.) yol açmaktadır. Başka bir ifadeyle, örgütsel sinizme sebep olan örgütteki olayları tanımlamaya çalışmanın yanında, olayların işgörenlerin gözünden nasıl yorumlanacağı ve bu yorumların örgütsel sinizme olan etkisi üzerinde durmaktadır (Eaton, 2000: 12).

Weiner ve çalışma arkadaşlarının araştırmalarında sosyal güdülenme kuramının üç temel faktörü yer almaktadır. Bunlar (Akt. Eaton, 2000: 13-14):

- Olayın nedeninin içsel ve dışsal sebeplerini algılamalarını ifade eden faktör, konum olarak adlandırılmıştır.
- Olayın bireylerin iradesi ve kontrolünde algılanıp algılanmadığı durumu olan faktöre kontrol edilebilirlik nedir.
- Son olarak olayın gelecekte tekrar görülme ihtimalini ise istikrar olarak ifade edilmiştir.

Yukarıda faktörlerden anlaşılacağı üzere, sosyal güdülenme kuramı işgörenlerin örgütlerdeki olayları nasıl algıladıkları ile yorumladıklarıyla alakalı olduğu söylenebilir.

Eaton (2000: 19-21) ayrıca çalışmasında, Weiner tarafından geliştirilen bu kuramı örnek aldığı bir model meydana getirmiştir. Bu modelde örgüt, işten çıkarılmalarda sorumlu tutuluyorsa, işgören örgütüne karşı öfke duymaktadır. Sorumlu tutulmadığında ise, sempati beslemesi beklenebilmektedir. Aynı zamanda gelecekteki benzer olaylarla ilişki kurarak beklentilerin oluşmasına neden olmakta bu durum umut ya da umutsuzluğa yol açmaktadır. Örgütsel sinizmin gerçekleşmesiyle ise, birey sorumlu olan bireye veya örgüte karşı anti sosyal davranışlar gerçekleştirecektir.

Örgütsel sinizm kavramının neden ve sonuçlarına geçmeden öncelikle konunun temel kuramlarının incelenmesi daha iyi anlaşılması sağlanarak, sinik tutumlara neden olabilecek kuramları örgütsel sinizm ile ilişkilendirerek aktarılmıştır. Araştırmanın bundan sonraki bölümünde ise örgütsel sinizmi boyutları ardından neden ve sonuçları üzerinde durulmuştur.

2.1.4. Örgütsel Sinizm Boyutları

Kişinin çalışmış olduğu örgüte karşı beslediği “bilişsel, duyuşsal ve davranışsal” olarak üç boyutu bulunan olumsuz tutuma örgütsel sinizm denilmektedir (Dean ve diğerleri, 1998: 345). Örgütsel sinizmi bir tutum şeklinde ifade etmek, tutumlara ait özelliklerin örgütsel sinizm içerisinde de olduğu anlamını taşımaktadır. Bu özelliklerden ilki tutumun, inanç ile başlayarak davranışla son bulan bir düşünce davranış süreci olmasıdır (Delken, 2004: 11). Tanım olarak, “bir kimse, nesne ya da durumla ilgili oldukça organize ve sürekli olan inanç ve duygular” şeklinde ifade edilmektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2005: 53). Lambert (1964) ise tutum kavramını, “bireyin insanlar, gruplar, sosyal konular ve daha genel olarak herhangi bir çevresel olayla ilgili örgütlenmiş ve tutarlı bir düşünce, duygu ve tepki biçimidir” olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel sinizm üç farklı tutum şeklinde görülebilmektedir. Bu tutumlar; örgütlerin dürüstlükten yoksun olduklarına dair inanç (bilişsel), örgütlere karşı hissedilen olumsuz duygular (duyuşsal) son olarak bu inanç ve duygular ile orantılı

örgütlere karşı aşağılayıcı davranışlar (davranışsal) eğilimidir. Örgütsel sinizmin ilk aşaması bilişsel boyutta yaşanmaktadır. Bu aşamada çalışanlar örgütlerinin dürüstlükten ve adillikten yoksun olduğunu düşünmektedir. Bir sonraki aşamada çalışanlar duyuşsal boyuta geçer böylece kızma, sinirlenme, gerilme ve endişe duyma gibi duygusal tepkiler vermeye başlamaktadır. Ancak ilk iki aşamada çalışanlar halen düşünceleri ve duygularına yönelik bir davranışta bulunmazlar. Son boyut olan davranışsal boyutta ise, çalışanlar artık örgütlerine ve etrafindakilere karşı eleştiriler ve şikayetlerde bulunmaya başlamaktadır (Dean ve diğerleri, 1998: 345-346). Örgütsel sinizm tutumu içersinde bireyler, üç boyuttan biri ya da bir kaçı ile örgütsel sinizme sahip olmaları mümkün görülmektedir (Sağır ve Oğuz, 2012: 1096).

2.1.4.1. Bilişsel Boyut

Bilişsel boyut, örgütsel sinizmde ilk boyut olup, “örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inanç” şeklinde ifade edilmektedir (Dean ve diğerleri, 1998: 345). Bir diğer ifadeyle çalışanların örgütteki kararlara karşı inançsız ve niyetlerine güvenmeme ayrıca yöneticilerin de asıl karakterlerini yansıtmadıkları inancına sahip olmak olarak belirtilmektedir (Helvacı ve Çetin, 2012: 1477). Bu nedenle bu kişiler, örgütlerin çalışanlarına “ihamet” ettiği inancını taşımaktadırlar (Brandes, 1997: 67).

Örgütsel sinizm ile bilişsel boyut ilişkisi incelendiğinde, örgütlerinde sinikleşen bireylerin özellikle bazı inançların etkisinde olduğu belirtilmektedir (Brandes, 1997: 30; Dean ve diğerleri, 1998: 346):

- Örgütlerdeki uygulamalar örgüt ilkelerinden yoksundur.
- İşgörenler, örgütlerin hazırladığı resmi beyanatları ciddiye almazlar.
- Örgütlerdeki diğer işgörenler, tutarsız ve güvenilmez olarak nitelendirilmektedir.
- Örgütlerde işgörenler, çeşitli olumsuz davranışlar sergileyebilirler.
- Örgüt içersindeki ilişkilerde kişisel çıkarlar önceliklidir.

Bu nedenle işgörenler örgütte içtenlik, samimiyet, doğruluk ve dürüstlük gibi değer yargıların feda edebilmek ahlaksız ve vicdansız davranışların bulunduğu inanmaktadırlar (Kalağan, 2009: 46).

2.1.4.2. Duyuşsal Boyut

Dean ve diğçerleri (1998: 347) örgütsel sinizmin duyuşsal boyutuna değinirken Izard'ın belirttiği dokuz temel duyguyu ele almışlardır. Duyuşsal boyutun açıklanmasına kolaylık sağlayan bu duygular; “haz-neşe, şaşkınlık-irkilme, ilgi-heyecan, kızgınlık-öfke, sıkıntı-ızdırıp, korku-dehşet, bıkkınlık-tiksinme, utanma-küçük düşme ve küçümseme-aşağılamadır.” Duyuşsal boyut, bireyler tarafından olumlu veya olumsuz olarak algılanabilen duygusal tecrübeler olarak açıklanmıştır (Özkalp ve Kirel, 2004: 73). Örneğin, işğören, zorlu bir görevi başardığı zaman gurur duyabilir fakat bu yüzden takdir edilmediğini düşünürse öfkelenebilir.

Örgütsel sinizmin bu boyutunda, birey bilişsel boyuttaki düşünce ve inancın yanı sıra örgüte karşı, sübjektif yargılar içeren “tiksinme, utanç duyma ve hor görme” gibi çok ağır olumsuz duygusal tepkiler ortaya koymaktadır (Kutunis ve Dikili, 2010: 32). Bu boyutta sık karşılaşılan duygularda bireylerin; “saygısızlık, sinirlenme, endişe duyma, öfke” (Abraham, 2000: 269), “ahlaki bozulma, nefret etme” (Mishra ve Spreitzer, 1998: 569) gibi aşırı duygular beslemektedirler. Bu durumdan hareketle örgütsel sinizm tüm olumsuz duygular ile ilişkilendirilebilir (Brandes, 1997: 31).

Bu boyut, araştırmanın da uygulanacağı sektör olan hizmet sektöründe önemli bir rol oynamaktadır. Yoğun olarak hissedilen tüm olumsuz duygular bu sektörde müşterilere de hissettirilmektedir. Bu durum da örgüt tarafından büyük önem taşımakta, acil önlemlerin alınması gerekmektedir (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011: 290).

2.1.4.3. Davranışsal Boyut

Son boyutu olan davranışsal boyutta bilişsel ve duyuşsal süreçlerden geççen işğören, yoğun olarak hissetmiş olduğu olumsuz düşüncelerini davranış evresine taşıyarak olumsuz davranışlara yönelir (Özgener ve diğçerleri, 2008: 56). İşğörenler örgüte karşı tutumlarını belli etmek adına, öncelikle alaycı mizahı kullanmaktadırlar. Aynı zamanda örgütün geleceğini kötümser tahminlerde bulunarak ifade etme eğiliminde de olabilirler (Dean ve diğçerleri, 1998: 347). Bu şekilde sözlü eleştirilerin yanı sıra işğörenler eleştirilerini söze vurmaktan yalnızca birbirleri ile bakışarak gülerek de aktarabilirler. Davranışsal boyutta sinik olan birey değışime karşı olmakta bu yüzden olumsuz bir tutum sergilemektedir (Özgener ve diğçerleri, 2008: 56).

Sonuç olarak davranışsal boyut sinizmin tam anlamıyla kendisini göstermesidir. Bireyler sinizmin son evresini yaşarlar. Bu boyutta bireyler sinik tutumlarını çekinmeden sergiler ayrıca çevrelerini etkilemekte bir sakınca görmezler.

2.1.5. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Nedenler

Örgütsel sinizmin nedenlerine dair literatür incelendiğinde kişisel ve örgütsel olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir. Kişisel nedenleri, büyük ölçüde demografik özellikler etkilemektedir. Örgütsel nedenlerin ise, çoğunlukla örgütsel adalet psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel politikalardan kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Bu kapsamda bahsi geçen kavramların örgütsel sinizm ile ilişkisine değinilecektir.

2.1.5.1. Kişisel Nedenler

Bu konuda literatürde yer alan örgütsel sinizm çalışmaları incelendiğinde, sınırlı sayıda çalışmanın olduğu ayrıca konu ile ilgili çalışmalar, genellikle bireysel değişkenler ile örgütsel sinizm arasında açık bir ilişki bulunmadığını ifade etmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006: 201). Örgütsel sinizm kavramı, kökeni ve kapsamı gereğince işgörenlerin sinikleşmesi kişisel nedenlerden ziyade örgütsel nedenlerin olduğunu düşünülmektedir. Fakat literatürde örgütsel sinizm ile kişisel nedenlerin anlamlı bir farklılık gösterdiği çalışmalar da bulunmaktadır (Mirvis ve Kanter, 1991; Andersson ve Bateman, 1997; Delken, 2004; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Pelit ve Ayduğan, 2011).

Örgütsel sinizme neden olabilecek kişilik özelliklerini Özgener ve diğerleri (2008) “aşırı şüphecilik, istismarcı bir inanç, içe dönüklük, yüksek endişe ve düşük liderlik potansiyeli” olarak belirtmekle beraber, “obsesif ve kompulsif bozukluklar, makyavalizm, negatif duygusallık” gibi özelliklerinde bu tutumun meydana gelmesinde etkili olabileceğini ifade etmektedir.

Bireysel bağlamda bakıldığında daha çok kişisel özelliklerin kapsamış olduğu demografik özellikler üzerinde durulduğu görülmekte ancak bu çalışmaların kontrol değişkeni olarak kullanılabilmesi tartışılmaktadır. Literatürdeki bazı çalışmaların sonuçlarını göz önünde bulundurarak demografik özelliklerin üzerinde durulması gerekmektedir.

İlk olarak cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelendiğinde, işe karşı benzer tepkilerin olduğunu belirten çalışmalar olmakla beraber, çoğunluk kadın ve erkeğin birbirlerinden farklı iş tutumları sergilemekte olduğunu ifade etmektedir (Çakır, 2001: 108). Örneğin, Mirvis ve Kanter (1991: 59) kadın işgörenlerin erkeklere göre daha iyimser olduğunu bu sebeple erkek işgörenlerin kadınlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu görüşe karşıt olarak Lobnikar ve Pagon (2004) kadın işgörenlerin erkeklere göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmekte neden olarak mağduriyet duygusunu ve güvensizliğin daha yüksek olmasını göstermektedir. Örgütsel sinizm ile cinsiyet değişkeni ilişkisinin incelendiği diğer bazı çalışmalarda ise işgörenlerin sinik tutumlar sergilemelerinde cinsiyetin bir etkisinin bulunmadığı belirtilmektedir (Erdost ve diğerleri, 2007; Efilti, Gönen ve Öztürk, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008; Pelit ve Ayduğan, 2011; Ayduğan, Pelit ve Doğan, 2012).

İşgörenlerin medeni durumlarının örgütsel sinizme etki edebilecek bir faktör olduğu düşünülmektedir. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde bazı çalışmalarda işgörenlerin medeni durumunun örgütsel sinizme etkisi olduğu belirtilmektedir. Örneğin Kanter ve Mirvis (1989: 56) araştırmalarında iş yaşamı içerisinde eşinden ayrı yaşayan, boşanmış olanlar veya bekâr olanların evli olanlardan daha az seviyede bir örgütsel sinizme sahip olduklarını ifade etmektedir. Karşıt bir sonuç olarak Delken (2004: 51) ise yaptığı çalışmada bekâr işgörenlerin evli olanlara nazaran daha sinik olduklarını belirtmektedir. Bu iki çalışmanın da aksine bazı araştırmacılar çalışmalarında örgütsel sinizm ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (Erdost ve diğerleri, 2007; Efilti ve diğerleri, 2008; Kalağan ve Güzeller, 2010).

İşgörenlerin yaş ve örgütsel sinizm ilişkisine bakıldığında, bireylerin içinde buldukları farklı yaş dönemlerinde, işlerine karşı tutumları, algıları, istek ve beklentileri değişebildiği ifade edilmektedir (Çakır, 2001: 107). Literatür incelendiğinde ise araştırmacıların sinizm üzerine yapmış oldukları çalışmalarda, örgütsel sinizm ile yaş değişkeninin arasında anlamlı bir farklılık olduğu ifade edilmektedir (Mirvis ve Kanter, 1991; Johnson, 2007). Yazarlar bu sonucu beklenti kuramı kapsamında açıklamaktadır. Gençlerde maddi ödül ile para beklentisinin daha çok olması sebebiyle sinizm düzeyinin daha genç yaşlarda daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu araştırmalara karşı bazı araştırmacılar ise (Bommer, Rich ve

Rubin, 2005; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; Erdost ve diğeri, 2007; Efilti ve diğeri, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008) sinizmin nedenleri ile etkilerini inceledikleri çalışmalarında, yaş değişkeninin örgütsel sinizm ile anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kişisel özelliklerin bir diğeri olan işgörenlerin eğitim düzeyi ele alındığında, işgörenlerin iş hayatındaki beklentilerini ve bakışlarını etkileyen değişkenlerden biri olarak ifade edilmektedir. Bu doğrultuda literatür incelendiğinde eğitim durumunun birçok çalışmada değişken olarak araştırıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda işgörenlerin örgütsel sinizm tutumu ile eğitim durumu arasında ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda işgörenlerin eğitim seviyesi yükseldikçe sinizm düzeylerinde artış görüldüğü ifade edilmektedir (Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bu durumun iki nedeninin olabileceği açıklanmıştır. İlk olarak, eğitim seviyesi düşük olan işgörenlerin koşulları daha kolay kabulleneceğinden sinizm düzeylerinin böylece daha düşük olacağı belirtilmiştir. Bir diğeri neden olarak eğitim seviyesi yüksek olan işgörenlerin beklentilerinin daha çok olacağı böylece daha yüksek örgütsel sinizm düzeyleri görülebilmektedir (Mirvis ve Kanter, 1991: 56). Ancak literatürde işgörenlerin örgütsel sinizm tutumları ile eğitim düzeyleri arasında bir ilişkinin bulunmadığına yönelik bulgulara da rastlanılmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997; Bommer ve diğeri, 2005; James, 2005; Pelit ve Ayduğan, 2011; Ayduğan ve diğeri, 2012).

İşgörenlerin gelir düzeylerinin örgütsel sinizme etkisi incelendiğinde, öncelikle gelir düzeyi, işgörenlerin tatmin ve motivasyonunu sağlamada önemli etkenlerden birisidir. Araştırmalara göre de örgütlerde sinizm yaşanmasında etkili olmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 92). Örneğin, Fero (2005: 34) ve Mirvis ve Kanter (1991: 56) yaptıkları araştırmalarda gelir düzeyleri düşük işgörenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek seviyede görüldüğünü belirlemişlerdir. Delken (2004: 52), ise işgörenleri çalışma türüne göre üç düzeyde sınıflandırmıştır. Bunları; saat başı, parça başı, ve sabit maaş olarak ifade etmektedir. Bu sınıflandırma üzerine bir takım sonuçlara ulaşmıştır. Sabit maaşla çalışanların örgütsel sinizm tutumu sergilemelerinin daha olası olduğunu belirtmektedir (Kalağan, 2009: 70). Bu sonuçlara karşı, örgütsel sinizm ile gelir seviyesinin arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığını belirten çalışmalarda mevcuttur (Efilti ve diğeri, 2008).

Son olarak ele alınan kişisel neden olarak hizmet süresi ile ilgili olarak Helvacı ve Çetin (2012) yaptıkları çalışmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin çalışma süresi olarak 6 ile 10 yıl arası çalışanların, 1 ile 5 yıl arası olanlara göre daha sinik tutumlar sergilediğini tespit etmişlerdir. Bir başka çalışma ise otel işletmeleri çalışanlarına yapılarak, örgütte 8 yıl üzeri çalışanlarda genel sinizm düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Ancak aynı çalışmada örgütsel sinizm düzeylerinin hizmet süreleri ile arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Yukarıda bahsedilen araştırmalar göz önünde alınarak, araştırmada demografik özelliklerin örgütsel sinizm düzeyi üzerine etkisini sınavabilmek amacıyla, ölçüm aracı olan ankete ek olarak demografik özellikler taraması yapılacaktır.

2.1.5.2. Örgütsel Nedenler

Örgütsel sinizmin meydana gelmesine yapılan çalışmalarda kişisel nedenlerden ziyade örgütsel nedenlerin sebep olduğu düşünülmektedir (Pelit ve Pelit, 2014: 93). Örgütsel sinizmin başlıca kaynağı olarak örgütsel adaletsizlik, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali gösterilmektedir (Bashir, Nasir ve Ahmed, 2011: 884).

Psikolojik sözleşme kavramı, işgörenler ile örgütlerin birbirlerine olan yükümlülüklerini içermektedir. Bu sözleşme, örgüt işgören ilişkisi temelinde yazılı olmayan karşılıklı beklentileri ifade etmektedir (Mimaroglu, 2008: 66). Örgütlerin beklentilerine; fazla mesai yapılması, örgüte sadık olunması, görevi olmayan işleri de yerine getirmesi, örgütte en az iki yıl süreli çalışması girmektedirken, işgörenin beklentilerine; yüksek ücret dağılımı, hızlı kariyer basamakları, eğitim, iş güvencesi ve oluşabilecek sorunlarda destek almak girmektedir (Johnson ve O'Leary, 2003: 630; Tükeltürk, Perçin ve Güzel, 2009: 688). Aksi durumlarda işgörenlerde istihdam temelli yükümlülüklerin yerine getirilmediği algısı oluşmakta böylece örgütsel sinizm karşı bir savunma mekanizması olarak meydana gelmektedir (Akar, 2010: 43). Bu durumda işgörenler, hayal kırıklığına uğrayabilir, kızabilir, ya da tarafsız davranabilirler (Conway ve Briner, 2005: 69-71).

Sinizme sebep olan psikolojik sözleşme ihlalleri aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006: 201):

- İş ortamının, politikaları ve uygulamaları arasındaki uyumsuzluk, etik olmayan davranışlar ile yetersiz ücret politikaları.
- Zayıf iletişim, değişim uygulamasındaki yönetim yetersizliği, işgörenlerin katılım eksikliği vb. örgütsel özellikler.
- Rol belirsizliği ve çatışması, yoğun işin yükü gibi işlerin doğasında olan özellikler.

Bu konuyla ilgili olarak Abraham (2000) farklı sektörlerde çalışan müşteri temsilcileri üzerinde yapmış olduğu araştırmasında psikolojik sözleşme ihlallerinin yalnız örgütsel sinizme değil aynı zamanda toplumsal sinizme de neden olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde Johnson ve O’Leary-Kelly’nin (2003) araştırmasında banka çalışanlarına yaptığı çalışma sonuçları da psikolojik sözleşme ihlallerinin negatif iş tutumlarının oluşmasına sebep olarak örgütsel sinizme neden olduğunu ifade etmektedir. Tükeltürk ve diğerleri (2009) otel işletmeleri işgörenleri üzerinde yaptıkları araştırma sonucuna göre de örgütsel sinizmin psikolojik sözleşme ihlali ile arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel adalet, örgütlerde ücretlerin, cezaların, terfilerin ve ödüllerin nasıl belirleneceği, bu kararların alınma süreci, şekli ve işgörelere nasıl ifade edildiğinin, algılanma biçimi şeklinde tanımlanmaktadır (İçerli, 2010: 69). İşgörelerde oluşabilecek adaletsizlik algısı ise örgütsel sinizme etki eden örgütsel nedenlerin başında gelmektedir. İşgörelenler örgüt kararlarının adaletsiz olduğuna inanırlarsa, “dargınlık, zulüm ve öfke” vb. duygulara kapılacaklardır (Kalağan, 2009: 22). Bu konuda literatürde örgütsel sinizmle en sık işlenen araştırmaların başında gelmekte ve birçok araştırma bulgusuna rastlanmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde araştırmacılar örgütsel adaleti prosedür adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti olarak üç temel boyutuyla incelemişlerdir. Bernerth ve diğerleri (2007) bu konuda yapmış oldukları çalışmada dağıtım ve etkileşim adaleti ile örgütsel sinizmin arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Ayrıca prosedür adaletinin örgütsel sinizm üzerinde etkisinin çok daha az olduğu vurgusu yapmıştır. Bu araştırmacılara göre kararların adil ve saygılı olması

sinik duyguların azalmasına sağlamakta, oluşmasını ise engellemektedir. Kalağan (2009) yılında yapmış olduğu araştırmada benzer bulgulara ulaşmıştır. Böylece işgörenlerin “işe devamsızlık, hırsızlık ve örgüte karşı düşmanlık besleme” şeklinde negatif tutum ve davranışlarda bulunacağını belirtmiştir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, örgütlerdeki adaletsizlik algısının örgütsel sinizme önemli ölçüde katkıda bulunduğu söylenebilir. Kutanis ve Çetiner (2010: 186) akademisyenler ile yaptıkları mülakatların sonucunda örgütsel adaletsizlik algısının örgütsel sinizme neden olduğunu belirtmiştir. Araştırmalarında tespit etmiş oldukları önemli bir nokta, örgütsel sinizmde asıl belirleyici olanın adaletsizliğe tepki gösterme gücü olduğudur. Tıbbi mümessiller üzerinde yapılan çalışmaya göre de işgörenlerin örgütsel adalet algıları azaldıkça örgütsel sinizm düzeyleri artmaktadır (Efeoğlu ve İplik, 2011: 343).

Bir iş yerindeki politik iklim hakkında tahmin yürütmek karmaşık bir iştir ama o işyerini daha iyi anlamak için oldukça önemlidir. Kısaca ifade edilecek olursa örgütsel politikalar genel olarak bireysel çıkarları maksimuma ulaştırmak için stratejik davranmaktır. Bu yüzden örgütlerin kolektif hedeflerine ya da diğer bireylerin çıkarlarına ters bir durumdur (Vigoda, 2000: 327). Örneğin, bir örgütte olan bir olay, kişiden kişiye ve zamana göre değişik şekillerde algılanabileceğinden, genel olarak örgütsel politika algısı nesnel bir bakış açısı taşımamaktadır. Yani farklı işgörenler, başka birey için oluşan olaya yada sergilenen davranışı politik olarak yorumluyorken kendisine karşı gerçekleştirildiğinde politik olarak değerlendirme olasılığı düşüktür (Bursalı, 2008: 27).

Örgütsel sinizme olan etkisini incelediğinde; örgütsel politika algısı örgütlerde işgörenlerin güven ve dayanışma oranlarının azalmasıyla ilişkilidir. Politik davranışlar olarak ifade edilen kötü niyetli ve idare etme gibi davranışların, işgörenlerce küçük düşürücü olduğu düşünülmekte bu durumun örgütlerdeki güven duygusunu olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir. Konu ile ilgili araştırmalar, işgörenler arasındaki güvenin örgütsel politikalarından etkilediğini belirtmektedir. Bu durum işgörenlerin dürüstlük algılayışları, negatif yönde etkilenmekte ayrıca aşağılanma ve acı gibi negatif duygulara neden olduğu belirtilmektedir. Bu duygular ise örgütsel sinizm tutumlarıyla doğrudan ilişki içersindedir (James, 2005: 35-36).

2.1.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin sonuçları kapsamında literatür incelediğinde, bazı çalışmalarda örgütsel sinizm ile ilişkisi olan kavramlar başlığı ile de incelendiği görülmektedir.

Örgütsel sinizm tutumunun örgütsel ve bireysel etkinliği olumsuz yönde önemli devamlı şekilde etkilediği ifade edilmektedir. Araştırmalara göre örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık, güvensizlik, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık, iş tatmininin azalması ve işe yabancılaşma gibi bazı olumsuz örgütsel etkilere sebep olduğu belirtilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997; Abraham, 2000; Stanley, Meyer ve Topolonsky, 2005; Bernerth ve diğerleri, 2007; Kim, Bateman, Gilbreath ve Andersson, 2009). Ayrıca sinirsel ve duygusal bozukluğa, depresyona, uykusuzluğa, duygusal çöküntüye, hayal kırıklığına, öfkeye, dargınlığa, hiddetlenmeye, gerilime ve endişeye vb. duygusal tepkilere neden olarak psikolojik sonuçlara sebep olabilmektedir (Pelit ve Pelit, 2014). Bu yüzden bu tutumun farkında olup yönetilebilmesi işletmeler için büyük sahiptir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 284).

2.1.6.1. Kişisel Sonuçları

Yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizm sonuçlarının bireysel etkisi bir çok olumsuz duyguya neden olmasına bağlanmaktadır. Ayrıca psikolojik ve sosyolojik olarak bireyleri derinden etkilemektedir. Bu tutuma sahip olan bireylerin olumsuz tutum ve davranışlara daha yatkın olduğu düşünülmektedir (Brandes, 1997: 41).

Örgütlerde sinizm, yalnızca duygusal problemlere değil, işgörenlerde önemli fizyolojik problemlere de sebep olan sonuçlar doğurmaktadır. Alkol, sigara tüketimini tetiklediği ve düzensiz yaşam sonucu aşırı kiloya sahip olma gibi sağlıksız yaşama sebep olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Brandes, 1997: 41). Ayrıca Everson ve diğerleri (1997), yaptığı bir çalışmada ise, sinik bir tutum olan güvensizliğin kalp damar rahatsızlıklarına dahi yol açtığını tespit etmiştir. Böylece işgörenin hastalanmasıyla birlikte işe gelmemesi, işten ayrılmak zorunda kalması ya da performans düşüklüğü gibi sebeplerle örgütler de ciddi kayıplar meydana gelebilir (Kalağan, 2009: 80).

2.1.6.2 Örgütsel Sonuçları

Örgütsel sinizm, örgütler üzerinde bir çok olumsuz etkiye sebep olduğu literatür incelemesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizmin örgütsel sonuçları açısından en çok üzerinde durulan sonuçların, örgüte bağlılığın azalması, örgütsel vatandaşlık davranışında azalma, iş tatmini azalması, yabancılaşma, tükenmişlik ve örgütsel güvenin azalması olduğu görülmektedir.

İş tatmini diğer bir ifadeyle iş doyumunu “ücret, iş saatleri, çalışma koşulları, örgüt politikaları ve iş güvencesi” gibi faktörler ile “başarı, işte özerklik, işin doğası ve kendini gerçekleştirme” faktörlerinin bir bütün oluşturmasıdır (Çakır, 2001: 166-167). İş tatmini işgörende, işinden beklediği yarar ile elde edileni karşılaştırması sonucunda gösterdiği duygusal tepki şeklinde ifade edilmektedir (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008: 2). İşgörenlerin örgütlerdeki beklentilerinin karşılanamaması sonucunda oluşan olumsuz düşünceler ile ortaya çıkan örgütsel sinizmin getirdiği hüsrana, endişe, gerilim, aldatılmışlık hissi ve öfke işgörenlerin iş tatminsizliğini etkilemektedir (Torun, 2016: 86). İşgörenler de örgütsel sinizm ile ortaya çıkabilecek olan iş tatminsizliği; işten ayrılmalara, düşük performansa ve verimsizliğin meydana gelmesine neden olacaktır (Çağ, 2011: 87).

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, iş tatmininin örgütsel sinizm ile arasında ileri düzeyde bir ilişkiden söz edilmektedir. Sinizm türlerinden “kişilik, toplumsal, örgütsel değişim ve mesleki sinizmin” iş tatminini direk olarak olumsuz şekilde etkilemektedir (Özgener ve diğerleri, 2008: 60). Böylece işgörende yükselen örgütsel sinizm düzeyi aynı zamanda iş tatmininde azalma olacağına belirtisidir. İş tatminindeki azalmanın da yüzde 65’inin örgütsel sinizm tarafından meydana geldiği belirlenmiştir (Abraham, 2000: 281). Boyalı (2011), araştırmasında işgörenlerin bilişsel sinizm düzeyleri azalması halinde iş tatmini düzeylerinin arttığını, aksi durum da azaldığını belirtmektedir. Kahya (2013) örgütsel sinizmin iş tatminini ve iş performansını olumsuz yönde etkilediğini saptamıştır. Sonuç olarak alanyazındaki çalışmaların sonuçlarına göre, işgörenlerin örgütsel sinizm tutumları yükseldikçe iş tatminleri azalmakta, örgütsel sinizm tutumları azaldıkça iş tatminleri artmaktadır.

İşgörenlerin işlerindeki en önemli tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, çok boyutlu bir yapı olarak kabul edilmektedir. Örgüt bünyesinde çalışanların, örgütsel amaçlar ile değerlere yüksek düzeyde inanmasıdır (Pelit ve Pelit, 2014:

104). Bir başka ifadeyle örgütsel bağlılık, işgörenlerin kendi çıkarlarının yerine örgütlerinin çıkarlarını ön planda tutmasını ifade etmektedir (Eker, 2006: 7). Bu konuda Stum (1999: 6) işgörenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını sağlamak için ücret ve prim gibi maddi çıkarlar, özel ve iş yaşamı arasındaki denge, örgütsel kültür ve liderlik, genel yönetim politikaları, bireysel özellikler, işyerindeki eğitim gibi faktörlerin önemli olduğunu ifade etmektedir. Aynı faktörlerin örgütsel sinizm tutumlarına sebep olabileceği düşünüldüğünde, örgütsel sinizm ve bağlılığın anlamlı bir ilişki içerisinde olması beklenmektedir.

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık üzerine yapılmış, bu ikili arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırmanın olduğu görülmektedir. Bu araştırmaların başında Dean ve diğerlerinin (1998) yapmış olduğu ve sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık ile negatif bir ilişki içerisinde olduğunu belirlediği araştırma gelmektedir. Daha önemlisi araştırmalara göre örgütsel sinizm eksikliğinin örgütsel bağlılığa nazaran daha yıkıcı bir etkisi bulunmaktadır (Dean ve diğerleri, 1998: 348). Günümüze dek yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar dikkat çekmektedir. Diğer örnekler bakılacak olduğunda; Konya ilinde bulunan demir çelik işletmelerinde çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada Fındık ve Eryeşil (2012) örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık aralarında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Kılıç (2011) Kırşehir’de ilköğretim okullarındaki öğretmenlere yaptığı araştırmada örgütsel sinizmin alt boyutlarının örgütsel bağlılığın uyum boyutuyla pozitif bir ilişkisi bulurken örgütsel bağlılıkla negatif yönde ilişki olduğunu bulmuştur. Altınöz ve diğerleride (2011), örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık ile yüksek kuvvette negatif yönde bir ilişkisi bulunduğunu tespit etmişlerdir. Balıkçioğlu (2013) ise konaklama işletmelerinde yapmış olduğu araştırmada önceki bulguları destekler nitelikte bir sonuca varmıştır. Görüldüğü gibi farklı sektörlerde yapılan araştırmalarda da sonuç aynıdır.

Güven kavramı, başkalarının gelecekteki eylemlerinin birilerinin çıkarlarına zarar vermeyeceği aksine yararlı, uygun olacağı beklentisi varsayımı ve inançların tümüdür. Bu kavramın tersi olan güvensizlik kavramı ise kendi içerisinde, düş kırıklığı, gerginlik, endişe ve belirsiz bir geleceği kapsamaktadır (Tükeltürk ve diğerleri, 2009: 688). Örgütsel sinizm, iğrenme, düş kırıklığı ve şüphe vb. kavramlar ile tanımlanması nedeniyle güven kavramıyla pozitif yönlü ilişkilendirilemez. Ayrıca sinizm gibi tutum olmayan güven kavramı, kişilerin inançları ile alakalıdır. Diğer bir

yandan ise örgütsel sinizmin tahmin edileceği üzere güvensizlik içeren duygusal bir yönü bulunmaktadır (Dean ve diğerleri, 1998: 348).

Örgütsel sinizm ile güven arasındaki ilişkiyi inceleyen Chiaburu ve diğerleri (2013), örgütsel sinizm ile güven arasında kuvvetli bir negatif ilişki bulunduğunu belirtmektedirler. Sinizm ve güvenin, iş performansına, iş tatminine ve örgütsel bağlılığa etkilerini inceleyen araştırma ile örgütsel sinizmin iş gören tepkilerinde etkili olan kötü taraf, örgütsel güvenin ise iyi taraf olduğu ifade edilmiştir. Benzer olarak Türköz, Polat ve Çoşar (2013), güven ve sinizm arasında negatif yönde ilişkinin olduğunu belirterek; örgütsel sinizm tutumunun oluşturduğu güvensizliğin örgütsel bağlılık ilişkisinde aracı rol oynadığını tespit etmişlerdir.

Örgütsel vatandaşlık kavramı, işgörenlerin maddi veya manevi herhangi bir karşılık beklemezsizin gerçekleştirdikleri davranışları kapsamaktadır. Bu davranışların temelinde, gönüllülük bulunmakta yapılmadığında ceza ile sonuçlanmamaktadır. İş ve görev olarak da belirtilmeyen bu davranışlar, örgütlere ve işgörelere pozitif katkılar sağlamaktadır (Özler, 2010: 103). Acar (2006) çalışmasında bu davranışları; örgüte yeni giren bireylerin adaptasyonu, çalışma saatlerine uyararak mola verme, toplantılara düzenli olarak katılmak, gerekli olduğunda fazladan sorumluluk alma ve bir problemle karşılaşması halinde diğer işgörelere yardım etme şeklinde belirtmiştir.

Örgütsel sinizm ile ilişkisi incelendiğinde, işten kopmayı ve yaşama dair olumsuz bir bakış açısına neden olan mesleki ve kişilik sinizmin, örgütsel vatandaşlık davranışına katılımı engellediği belirtilmektedir (Abraham, 2000: 287). Kabataş 2010 yılındaki araştırmasında, örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde negatif düşük seviyeli bir etkisinin olduğunu belirtmektedir. Her iki kavramında alt boyutlarının incelendiği çalışmada, örgütsel sinizmde bulunan düşünce ve duygu boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışındaki yardımseverlik boyutuyla negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu ifade edilmiştir. Nitekim İçerli ve Yıldırım (2012) ile Erdoğan ve Bedük'ün (2013) sağlık çalışanlarına Yetim ve Ceylan'ın (2011) sınıf öğretmenleri, üzerinde yaptığı çalışmalarda da, örgütsel sinizm yaşayan işgörelerin, örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma yaşandığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Sonuç olarak örgütlerinde negatif düşünce, duygu ve davranışlar sergileyen bireylerden aynı anda örgütlerinde özverili davranması

beklenemez. Bu yüzden, örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarında bir azalma görülebileceğinden söz etmek mümkündür.

Tükenme kavramı, ortaya çıkışı gönüllü olarak çalışan sağlık çalışanlarında görülmüş, yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakmayla ilgili bir durum olarak tanımlanmıştır (Çalışkan ve Erim, 2010: 372). Bu kavram, işgörenlerin bireysel olarak yaşadıkları bir durum olmasının yanında, iş hayatlarında performans düşüklüğüne neden olmakta, ayrıca bağlı olduğu örgütün verimliliğini olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Basım ve Şeşen, 2006: 15).

Tükenmişlik ile örgütsel sinizm kavramlarını birlikte incelendiğinde, ortak noktalarının düş kırıklığı, aşağılama ve küçümseme olduğu görülmektedir. Fakat örgütsel sinizm tutumuna sahip işgörenler örgütlerini etkilerken, tükenmişlik yaşayan işgörenlerin hedefinde kendileri ve çalıştığı arkadaşları bulunmaktadır (Akman, 2013: 41). Sonuç olarak yapılan araştırmalar, örgütlerde önemli kayıplara neden olan örgütsel sinizm kavramının, aynı şekilde olumsuz bir etkiye sahip olan tükenmişliğe neden olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişki örgütlerin üzerinde durması gereken önemli konular arasındadır (Pelit ve Türkmen, 2008: 118).

İşe yabancılaşma kavramı, işyerindeki şikâyetlerin çözülmemesi, doyumsuzluklar, keyfi ve özel bunlara benzer davranışlara bağlı olarak meydana gelirken, düşmanlık duyguları gibi nedenler ile ortaya çıkar böylece çalışanları örgütlerine karşı yabancılaştırır. Örgütlerde yabancılaşmayı meydana çıkaran nedenler ise; geçmiş olaylar, yönetim tarzı, örgüt büyüklüğü, deneyimler, ve örgütlerdeki grupların özellikleri, çalışma koşulları, iş bölümü, inanç ve tutumlardır (Şimşek ve diğerleri, 2005: 575-576).

Örgütsel sinizm ve yabancılaşma ilişkisinin ele alındığı çalışmada Abraham (2000: 282), örgütsel sinizm seviyesi yükseldikçe, işe yabancılaşma seviyesinde de yükselme olduğunu belirlemiş aynı zamanda örgütsel sinizm türlerinden kişilik, örgütsel değişim ve mesleki sinizmleriyle pozitif, anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu belirtilmiştir.

Örgütsel sinizme yönelik yapılan alanyazın incelemesi sonucunda sinizmin köklü bir tarihe sahip olduğu görülmektedir. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak boyutlandırılan bu olumsuz tutuma, kişisel nedenler ile birlikte örgütsel nedenlerin

yön verdiği belirtilmektedir. Bireylerin alışma prensibini olumsuz etkileyen örgütsel sinizm, bazı kişisel sonuçların yanında daha çok örgütsel sonuçlara sebep olmaktadır (Dean ve diğerleri, 1998). Bu doğrultuda araştırma, örgütsel bir problem olarak ortaklaşa çalışmanın yoğun olduğu örgütlerde grlen ve tespit edilmesi kolay olmadığından derinlemesine bir alanyazın incelemesine ihtiyaç duyulan sosyal kaytarma kavramı ile devam edecektir.

2.1.7. Sosyal Kaytarma Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Dünyanın heryerinde görevler ve işler çoğunlukla grup çalışmasıyla başarılılabilmektedir. Bu şekilde gerçekleşen grup görevleri genellikle grup üyelerinin bireysel becerisi ve birikimi sayesinde ortaklaşa yapılan görevlerdir. Örneğin: Spor takımları, kalite kontrol ekipleri, senfoni orkestraları, örgüt komiteleri ve tek bir ürünü meydana getirebilmek için bireysel emekleri birleştiren çalışmalar bu ortaklaşa görevlerin başında gelmektedir. Bu doğrultuda ortaklaşa yapılan işlerin çok fazla ve önemli olduğu düşünüldüğünde, hangi faktörlerin kişileri bu konuda motive ve demoralize ettiği belirlenmesi önem arz etmektedir. (Karau ve Williams, 1997: 156-168).

Tarihsel tahminler, kişilerin ortaklaşa görevlerde çalıştığında daha enerjik ve verimli olacağını ifade eder. Hatta bu zamana dek birlik olmanın gücünü belirten birçok söyleyiş bulunmaktadır. Örneğin: İngilizler “Birçok el çalıştığında işler hafifler (Many Hands Make Light Work)” söyleyişini çok sık kullanmaktadır. Kültürümüzde ise “Bir elin nesi var, iki elin sesi var” söyleyişini bilmeyen yoktur. Bu syleyişlerde işleri yalnız başına yapmanın zor olacağı birlikte yapılıncaya daha kolay ve aynı anda hızlı olacağı vurgulanmaktadır (Olson, 1971 akt. Balcı, 2017: 374). Ancak, bazı araştırmalarda sonuçlar şaşırtıcı şekilde, ortaklaşa çalışıldığında bazı bireylerin, bireysel çalıştıkları zamana kıyasla genellikle daha az çabaladıklarını meydana çıkarmaktadır (Karau ve Williams, 1997: 156-168). Bu durum, bireyin yalnızken gösterdiği performansı, grup iersindeyken daha az göstermesi yada aynı çabayı göstermekten kaçınmasıdır. Bu olay ilk kez Ringelmann (1913) tarafından tanımlanmış ve ardından Latane ve diğerleri (1979) tarafından “sosyal kaytarma (social loafing)” olarak adlandırılmıştır (Hoffman, 1992: 2).

Sosyal kaytarma, kavramı işrenlerin yalnız başlarına çalışma isteğinin ve gayretinin ortaklaşa görevler içersinde çalışma isteği ve gayretinden farklı olmasına

dayanmaktadır (Liden, Wayne, Joworski ve Bennett, 2004: 285). Diğer bir anlatımla, sosyal kaytarma bireylerin grupça çalışırken daha az motive olduğu ve yalnız başına çalışırken harcamış olduğu emekten daha azını harcama eğilimi içersinde olmasını ifade etmektedir (Karau ve Williams, 1993: 683). Böylece yapılan tanımlardan, sosyal kaytarmanın “ortaklaşa çalışma” durumunda meydana geldiği anlaşılmaktadır. Sosyal kaytarma yapılan bu ortaklaşa çalışmalarda bireylerin iki farklı role büründükleri ileriye sürmektedirler (lke, 2006: 7-9). Bu rolleri Kerr ve Bruun (1983) alışmalarında bedavacı etkisi ve safdil/asalaklık etkisi olarak incelemiştir. Bedavacı rolü, grup içersinde görevini gerçekleştirmek adına çaba harcamayan, ancak çabalayan diğer işgörenler ile aynı dl kazanan grup üyesidir. Safdil rolünde ise kaytaranların ya da bedavacıların eksik yaptıkları görevleri üstlenerek fazla çaba sarf eden işgörenler söz konusudur.

Sosyal kaytarma alanında ilk çalışmaları gerçekleştiren Ringelmann’ın deneylerinde farklı büyüklüklerdeki gruplarda işgörenlere bir ipi bütün gleriyle çekmeleri söylenmiştir. Ne kadar g sarfettikleri de ipteki uzama kısalma lsyle bulunmaya çalışılmıştır (Baysal ve Tekarslan, 2004: 213). Böylece Ringelmann gruplardaki birey sayısı arttıa gerçekleşen toplam performansın giderek düştüğünü belirlenmiştir. Harcanan çaba ile grup büyüklüğü arasında oluşan bu ters yönlü ilişkiyi “Ringelmann Etkisi” olarak alandırmıştır (Piezon ve Ferree, 2008: 11).

Ringelmann’ın yapmış olduğu araştırmaların dikkat çekmesi 1970’li yılları bulmuştur. Ingham, Levinger, Graves ve Peckham (1974: 371) bu durumu, kişilerin bireysel çalışırken çabalarını göstermede başarılı olduğu ancak bir grup içersinde çalıştıklarını düşündüklerinde bu çabalarının eğrisel biçimde azalması olarak yeniden tanımlamışlardır. Yaptıkları deneyde hem gerçek hem de suni gruplar oluşturarak bu grupların ipi çekmeleri istenmiştir. Gözleri kapalı olan katılımcılara yani suni gruba ipi grupça çektikleri söylenmiştir; fakat yalnız çekmeleri sağlanmıştır. Böylece, işgörenlerin algıladıkları grup büyüklüğü arttıa performanslarının düştüğü görülmektedir. Farklı bir ifade ile sosyal kaytarma diğer kişilerin varlığı ve eylemleri ile ortaya çıkmakta, sosyal kaytarmanın “sosyal” boyutu da buradan kaynaklanmaktadır (Balcı, 2016: 82).

Sosyal kaytarma ismi ilk olarak Latane ve diğerlerinin (1979: 822-832) alışmalarında kullanılmıştır. Ortalaşa görevlerde grupça çalışırken verimlilik

düşüşüne neden olan bu olgu, yaşattığı sıkıntılardan dolayı “toplumsal bir hastalık” şeklinde ifade edilmiştir (İlgın, 2013: 241). Araştırmacılar “Ringelmann etkisini” ilgi çekici bulurken yaptıkları alkışlama ve bağırma deneylerinde kişilerin grupla birlikte bağırırken ve alkışlarken gayretlerini yalnız olarak sergiledikleri performansa oranla azalttığını gözlemlemişlerdir.

Günümüze doğru gelindiğinde Karau ve Williams (1993: 681-706) yaptıkları çalışmaların sonuçlarına dayanarak sosyal kaytarma kavramını güçlü bir biçimde destekleyen, onu farklı görevlerde genelleştirecek aynı zamanda evrensel olmasını sağlayacak verilere ulaşmışlardır. Çalışma sonuçları ışığında araştırmacılar sosyal kaytarma üzerine moderatör görevinde birçok değişken bulmuşlardır. Bu yıldan sonra da yapılan araştırmalar da fiziksel görevlerin yanında, fikir üretme vb. bilişsel görevler, değerlendirici görevler ve dikkat testi gibi algısal görevlerde yer almıştır (Karau ve Williams, 1993: 681-706).

Sosyal kaytarma kavramının Türkçe’de “boşverme davranışı”, “bedavacılık”, “aylaklık” veya “fırsatçılık” gibi ifadeler ile niletendirildiği görülmektedir.

2.1.8. Sosyal Kaytarma Teorisi ile Çelişen Teoriler

Tüm bu çalışmalardaki sosyal kaytarmayı ifade eden sonuçlar, yine bu güne kadar kabul görmüş bazı teorilerle çelişmiştir. Örneğin, Latane ve diğerlerinin (1979) deneyleri “Değerlendirilme Kaygısı” ve “Sosyal Kolaylaştırma” teorilerine, daha ileriki yıllarda Williams ve Karau’un (1991) deneyleri “Sosyal Telafi” teorisi ile ters düşmüştür. Sosyal kaytarma ile çelişen bu teoriler aşağıda sırasıyla açıklanmaktadır (İlgın, 2010: 109). Böylece sosyal kaytarma kavramının daha iyi anlaşılacağı düşünülmektedir.

2.1.8.1. Sosyal Kolaylaştırma Teorisi

Kişilerin herhangi bir görevi gerçekleştirme esnasında etrafında başkalarının varlığından dolayı performansında artış görülmesi literatürde sosyal kolaylaştırma olarak ifade edilmektedir (Köse, Oral ve Türesin, 2012: 287). Alanyazında önemli bir yeri olan sosyal kolaylaştırma teorisinin kökeni Triplet’in deneyine dayanır (Akt. Sanna, 1992: 774).

Sosyal kaytarma ve sosyal kolaylaştırma, başkalarının varlığının kişilerin görev performansı üzerindeki etkisini inceleyen iki alandır. Her iki kavramın da kökleri sosyo-psikolojik araştırmalara dayanmaktadır. Sosyal kolaylaştırma Triplet'in çocukların yanbaşılarında kendileriyle birlikte makara çeken biri olduğunda yalnız oldukları zamandan daha çok oltaya misina sardıkları deneyine dayanırken sosyal kaytarma Ringelmann'ın ip çekme deneyinde öğrencilerin bireysel olarak gösterdiği performansa göre grup içerisinde daha düşük performans göstermiş olmasına dayanır. Bir başka ifadeyle bir deneyde Triplet, grup içerisinde çalışmak daha iyi bir performans sağlarken, diğer deneyde Ringelmann (1913), grup içerisinde çalışmak bireysel çalışmaya nazaran daha kötü performansa yol açmıştır (Akt. Sanna, 1992: 774). Bir bakıma sosyal kolaylaştırma, sosyal kaytarma teorisinin tam tersini ifade etmektedir.

Sosyal kolaylaştırmayı daha anlaşılır kılan güncel yaklaşım da Zajonc olayı güdü temelli olarak açıklamaktadır. Zajonc'a göre, kişilerin görevlerini gerçekleştireceği sırada başkalarının varlığı itici bir güç yaratmaktadır. Ancak burada önemli olan etken, görevin kişi tarafından iyi bilinen ve devamlı yaptığı, kolay bir görev olup olmadığıdır. Kişi, kolay bir görev gerçekleştiriyorsa başkalarının varlığı uyarıcı olmakta böylece birey performansını arttırmaktadır. Ters bir durumda, kişi zor gelen bir görevi gerçekleştirirken başkalarının varlığı kişinin başarısını olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Akt. Baron ve Donn, 2000: 488). Buna bir örnek vericek olduğumuzda bir kemancının bir parçayı dinleyici önünde çalacak oduğunda daha az hata yapmaya çalışacak daha dikkatli olacaktır. Diğer taraftan yalnız başına çalarken dahi zorlandığı bir parçayı dinleyici önünde sergilerken baskı altında hissederek hataya açık olacak ve performansı yalnız başına sergilediğinden daha kötü olacaktır (Hogg ve Vaughan, 2005: 312).

2.1.8.2. Değerlendirilme Kaygısı Teorisi

Değerlendirilme endişesi, kişinin gruptaki diğer üyeler tarafından olumsuz değerlendirilme korkusu olarak tanımlanmaktadır. Bu teori Cottrell (1972) tarafından ileri sürülmüştür. Cottrell yaptığı çalışmada, kişinin iyi bildiği bir görevi başkalarının yanında gerçekleştirmiş dahi olsa, performansının diğerleri tarafından görülmediğini düşünüyorsa, performansında yalnız çalışmasına kıyasla bir değişme görülmediğini yani sosyal kolaylaştırma olmadığını belirtmiştir. Fakat kişi görevi izleyiciler önünde

gerçekleştirdiğinde ise, kişide performans değişikliği görülmüştür (Cottrell, 1972 akt. Uziel, 2007: 581). Yani kişiler başkalarının yanında çalıştıklarında, kendileri haklarında ne düşünülebileceği kaygısı yüzünden performanslarını azaltabilmekte veya arttırabilmektedir. Örnek olarak ilk kez sahneye çıkan bir kişi, başkalarının varlığından, kendisini beğenmeyip alay edebilecekleri korkusu olduğu için etkilenmekte ve kendini yetersiz hissedebilmektedir. Bu yüzden dolayı daha çok çaba harcama ihtiyacı hissedebilmektedir (İlgin, 2010: 110).

Bu bilgilerden hareketle, kişilerin performansını etkileyen faktörler arasında kişinin değerlendirilme kaygısı da sayılabilir. Kişiler, diğer grup üyelerince kötü değerlendirilmek istememesi durumunda daha yüksek performans göstermeye çabalayacağı gibi; çabalasa dahi diğer grup üyelerinin kendinden daha iyi olduğunu düşündüğünde ise, bu zayıf performansını belli etmemek adına, kalabalıkta saklanmak isteyebilir ve sosyal kaytarma davranışı gösterebilir (Özek, 2014: 111).

2.1.8.3. Sosyal Telafi Teorisi

Sosyal telafi, sosyal kaytarma alanında Williams ve Karau (1991) tarafından yapılan araştırmalar, kapsamında yapılan deneylerle açıklanmıştır. Araştırmacılar sosyal telafiyi sosyal kaytarmanın bir bütünleyicisi olarak vurgulamışlardır. Sosyal telafinin ortaya çıkma sebebi, kişilerin diğer grup üyelerinin yeterli performansı gösteremeyecekleri beklentisinden kaynaklanmaktadır. Böyle durumlarda kişiler kolektif hedefe ulaşmak adına, daha çok katkı sağlama sorumluluğu hissetmektedirler.

Sosyal telafinin ortaya çıkmasını sağlayan bir diğer faktör grup çıktısının bazı bakımlardan kişiler için önemli olmasıdır. Yani görev veya grup çıktısı kişiler tarafından anlamsız görüldüğünde çalışma arkadaşının yetersiz performansı kişinin umrunda olmayacak böylece telafi etmek için ortada bir neden olmayacaktır. Buda demek oluyor ki eğer grup çıktısı kişiler için önemli ise, o zaman birey çalışma arkadaşının sergilediği kötü performansı telafi ederek kötü grup performansını engellemek isteyecektir (Williams ve Karau, 1991: 571).

Hart, Bridgett ve Karau da yaptıkları deneysel çalışmalar ile diğer sonuçlarla tutarlı sonuçlara ulaşmışlardır. Araştırmanın sonucunda, katılımcılara iş arkadaşlarının yeteneğinin az olduğu bilgisi verildiğinde, kişilerin diğer grup üyesini

telafi etmeye çalıştığını; iş arkadaşının yetenekli olduğu bilgisi verildiğinde ise sosyal kaytarma davranışında bulunduğunu belirtmişlerdir (Hart, David ve Karau, 2001: 184-185).

2.1.9. Sosyal Kaytarmanın Sebepleri Üzerine Teori ve Hipotezler

Sosyal kaytarma üzerine yapılan araştırmaların artması, kaytarma sebeplerini belirlemek için çalışmaların yapılmasına neden olmuştur. Araştırmacıların çeşitli değişkenler ile sosyal kaytarma davranışına olası etkilerini belirleme çabalarına karşın, henüz bu değişkenleri tek bir modelde birleştirmek mümkün olmamıştır. Latane ve diğerleri (1979) ise araştırmalarında inceledikleri sosyal kaytarma davranışının nedenleri olarak üç olasılık üzerine durmuşlardır:

Atfetme ve eşitleme: Latane ve diğerleri (1979), kişilerin diğer grup çalışanlarını kendilerinden daha az yetenekli ve motive olduklarını düşünürler. Bu kişilere göre diğerleri yetersiz yada kaytarıcıdır. Deneylerde kişilerin böyle bir durumdan haberdar olmaları mümkün olmasada gruplarda kaytarma yapıldığına dair bir önyargıya sahip olmaları mümkündür. Böylece kaytarma davranışı gerçekleşebilir. Çünkü bu kişilere göre yetersizlerin ve kaytarıcıların olduğu bir grup çalışmasında sıkı çalışmanın manası yoktur.

En üst kapasitenin altında amaç belirleme: Yapılan ses deneylerinde, kişiler hedeflenmiş olan bir ses yüksekliğinin olduğunu düşündükleri için kişi sayıları arttıkça bu ses yüksekliğini karşılayabilmek adına daha az bağırmalarının yeteceğini düşünmüş olabilirler. Bu da kişilerin maksimum seviyede çaba sarfetmelerinden, ziyade optimum seviyede çaba sergilemeyi benimsediklerini gösterir.

Girdi ve çıktı arasındaki azalan olasılık: Kişilerin performansları grup içersinde ayırt edilemez olduğunda yada kişi tarafında bu şekilde düşünüldüğünde, kişiler performanslarına ilişkin suçlanacaklarını ya da ödüllendirileceklerini düşünmezler. Böylece de kaytarma davranışına yönelebilmekte idiler.

Sosyal kaytarmanın olası nedenleri ile doğasını aydınlatacak bazı önemli teorilerin olduğu gözardı edilmemelidir (Karau ve Williams, 1993). Sosyal kaytarma davranışının nedenleri hakkında açıklayıcı olabilecek bu teori ve hipotezler; “sosyal etki teorisi, ortaklaşa çaba modeli, beklenti-değer teorisi, çabanın gereksizliği,

değerlendirme potansiyeli, çabanın denklığı, sosyal değişim teorisi ve bireysel özen'dir.”

2.1.9.1. Sosyal Etki Teorisi

Sosyal etki teorisi, sosyal kaytarma davranışını açıklayan teorilerden biridir. Latane ve diğerleri (1979: 830) sosyal etkinin açıklanması için üç temel faktör belirtir. Bunlar; kuvvet, yakınlık ve kişi sayısıdır. Kuvvet; bireylerin grup içinde kendi statülerinden daha yüksek insanlardan daha fazla etkilenmesidir. Yakınlık; bireylere zaman ve mekan olarak en yakında olanların bireyler üzerinde daha fazla sosyal etkiye sahip olmasıdır. Kişi sayısı; aynı etkiye maruz kalan bireylerin sayısı arttıkça, her bir bireye düşen sosyal etkinin azalmasıdır (Karau ve Williams, 1993: 682). Bu teoriyi Latane ve diğerleri (1979: 830) “bireysel ayırt edilebilirliğin azalmasına ve bununda bireysel çabaların azaltmak için bir fırsat oluşturması” olarak açıklamışlardır.

Sosyal etki teorisi, sosyal kaytarma davranışını iki boyutta açıklamaktadır. Bunlarda biri bireyin kendini grup içersinde bastırılmış hissetmesi diğeri ise bireyin kendini gruptan ayırık hissetmesdir (Karau ve Williams, 1993: 682). Gruplarda çalışan kişiler, yaptıkları katkıyı az ve önemsiz algıladıklarında yada elde ettikleri ödüllerin işin sonuçlarıyla ilişkisiz olduğunu düşündüklerinde daha az motive oldukları belirtilir (Chidambaram ve Tung, 2005: 150-151). Kişiler gruptan izole olduklarında ise grup faaliyetlerine katılımlar ve katkılar azalmaktadır (Karau ve Williams, 1993: 682). Ayrıca büyük grupların da doğaları gereği daha fazla sosyal etki kaynağına sahip oldukları ve bu yüzden sosyal kaytarma yapmaya daha meyilli oldukları belirtilir (Latane ve diğerleri, 1979: 830).

2.1.9.2. Beklenti–Değer Teorisi

Beklenti değer teorisini açıklayan Vroom'un bekleyiş değer modelinde kişilerin motivasyonu üç faktöre bağlıdır. Bu faktörler; beklenti, araçsallık ve değerdir. Beklenti, çabaların belirli bir seviye de performansa yol açacağı; araçsallık, belirli bir seviyedeki performansın belirli iş sonucuna yol açacağı; değer, bu iş sonuçlarının kişi tarafından ne kadar değerli görüldüğüdür. Bu teori kolektif çaba gerektiren durumları ayrıca motivasyon eksikliğini anlamak için bir çerçeve sağlamaktadır (Shepperd ve Kevin, 1999: 1149). Beklenti kuramı olarak da

adlandırılan bu kuram, kişilerin akılcı davrandığını ve kendisine sunulan seçeneklerden amacına ulaşmasını kolaylaştıracağını düşündüğü davranış tarzını seçeceğini varsaymaktadır. Yani kişiler alternatif davranış tarzları arasından sonuçları düşünerek beklentilerine göre seçim yaparlar (Baysal ve Tekarslan, 2004: 162).

Sosyal kaytarma literatüründe yapılan çalışmaların bekleyiş değer teorisi çerçevesinde açıklanabilir olduğu görülmektedir. Yapılan bu araştırmalar da, kişilerin çaba harcarken esnek şekilde davrandıkları görülmüştür. Kişiler bazı durumlarda daha az çaba harcarken, öne çıkacaklarını düşündükleri durumlarda ise çabalarını yoğunlaştırdıkları görülmüştür. Bu sonuca göre kişiler yaptıklarının değerli sonuçlar vereceğine inandıklarında yada menfaatleri gereğince daha fazla çaba harcayabilmektedirler (Özek, 2014: 86). Böylece ürün yada sonuç için toplam performans sabit kalırken, kişiler çalışma arkadaşlarının kötü performans sergileyeceğini beklediklerinde daha sıkı, iyi performans sergileyeceğini beklediklerinde ise daha gevşek çalışmayı tercih edeceklerdir (Williams ve Karau, 1991: 571). Bu durum, beklenti kuramı ile uyumluluk göstermektedir.

2.1.9.3. Ortaklaşa Çaba Modeli

Ortaklaşa görevlerdeki bireysel çabaların bütünleşmiş modeli olarak tanımlanan ortaklaşa çaba modeline göre, sonuçların grup üretimine bağlı olması durumunda, kişiler için gruptaki performans önemli, anlamlı ve içsel olarak tatmin edici görülüyorsa kişiler çalışmaya meyilli olmamaktadırlar. Bu model, beklenti-değer modelinin temel varsayımlarının kapsamını genişletmekte, modeli grupsal düzeye uyarlamaktadır. Bu modelle birlikte motivasyona yönelik tehlikeler vurgulanmakta ve ortaklaşa işlerde hangi çıktının kişiler tarafından değerli algılanacağına açıklık getirilerek gruptaki bireysel değerlendirmeye ilgili son teoriler kullanılmaktadır (Karau ve Williams, 1995: 685).

Ortaklaşa çaba modelinin sosyal kaytarma davranışı için birçok çıkarımları bulunmaktadır. İlk olarak, kişilerin iş sonuçlarına katkıları ortaklaşa çalışmalarda daha az bireysel çabaya dayandığı için ortaklaşa çalışmanın sosyal kaytarmaya daha yatkın olduğu ileri sürmektedir. İkincil olarak ortaklaşa çaba modeli, kişilerin değerli sonuçları elde etmede ancak çabalarını kendileri için kazanç olarak gördükleri zaman ortaklaşa görevlerde daha çok çalıştıklarını göstermektedir (Karau ve Williams,

1993: 137). Eğer ıktılar grubun bireysel üyeleri için önemliyse ve arzu edilen çıktılara ulaşmak için yardımlaşacaklarına inanıyorlarsa, bireyler sosyal kaytarma yapmayacaklardır (Kassin, Fein ve Markus, 2013: 306). Bu modele göre, performansa bağlı olmayan çıktılar da bulunmaktadır. Örneğin, işin doğasından kaynaklı anlamlı görevlerde ya da saygı duyulan kişilerle çalışırken yüksek düzeyde çaba göstermek, çabanın somut performansa etkisi olmasa dahi, kişilerde tatmin, onaylanma ve başka önemli çıktılara yol açabilemektedir (Karau ve Williams, 1993: 137).

Ortaklaşa davranış modelinin yoğunlukta olduğu kültürlerde sosyal kaytarma davranışının arttığı düşünölmekteyken yapılan araştırmalar, ortaklaşa davranış kültürünün hakim olduğu topluluklarda, kişilerin ortak amaçları gerçekleştirmek adına çaba harcadıkları böylece daha fazla çalışarak kaytarmacılığa daha düşük düzeyde sahip oldukları belirtilmektedir (Sığrı, 2006: 42).

2.1.9.4. Heves Azalması

Sosyal kaytarma ile ilgili çalışmalarda başkalarının varlığının hevesi azaltacağını ileri sürölmüştür. Ortaklaşa çalışılan koşullarda katılımcılar birbirinden ayırt edilemez olabilir ve burada değerlendirilme kaygısı son derece düşük olmaktadır. Düşük değerlendirme kaygısı ise heves ve verimliliğin azalmasına yol açmaktadır (Williams, Harkins ve Latane, 1981: 303).

Jackson ve Williams'ın (1985) sosyal kaytarma ve sosyal kolaylaştırma paradigmalarının özelliklerini inceleyen bir deneyde, heves alması mantığını desteklen sonuçlar elde edilmiştir. Bu ortaklaşa çalışmanın dürtüde ve çabada azalmaya neden olmasıyla basit görölen görevlerde performansın azalmasına, zor görölen görevlerde ise performansın artırılmasını sağladığı sonucuna varmışlardır (Karau ve Williams, 1993: 140).

2.1.9.5. Değerlendirme Potansiyeli

Değerlendirilme endişesi teorisi 1972 yılında Cottrell tarafından ileri sürölmüştür. Bazı araştırmacılar kaytarmayı grup içinde değerlendirme veya ayırt edilebilirlik azalmasının sebep olduğu motivasyonel performans kaybı olarak tarif etmişlerdir (Jackson ve Harkins, 1985: 1206).

Sosyal kaytarmaya dair pek çok yorum değerlendirme potansiyeli kavramına atıfta bulunmaktadır. Sosyal kaytarma davranışında ayırt edilebilirliğin etkisi Williams ve diğerleri (1981) tarafından incelenmiştir. Bu çalışmada, deneklerden hem bireysel, hem ortak etkileşimli, hem de ortaklaşa bir görev olarak bağrırmaları istenmiştir. Bu deneyde elde edilen veriler doğrultusunda değerlendirme potansiyeli, bireysel görevlerde tamamen ayırt edilebilir, ortak etkileşimli görevlerde ayırt edilebilir, ortaklaşa görevlerde ise ayırt edilemez olarak kabul edilmiştir. Bu çalışmanın sonucunda, kişilerin yalnız ayırt edilemediklerini düşündüklerinde kaydardıkları ortayan çıkmıştır (Williams ve diğerleri, 1981: 310). Bu bilgilerden hareketle, kişilerin performanslarını etkileyen faktörler arasında değerlendirilme kaygısı da sayılabilir. Kişilerin, gruptakiler tarafından kötü değerlendirilmek istememesi daha yüksek performans göstermesine sebep olacağı gibi, gruptakilerin kendinden çok daha iyi olduğunu düşündüğünde, zayıf performansını belli etmemek adına, kalabalıkta saklanma durumunu ortaya çıkarabilir (Özek, 2014: 111).

2.1.9.6. Çabanın Gereksizliği

Kerr ve Bruun (1983) sosyal kaytarma davranışının bir diğer muhtemel nedeni olan çabanın gereksizliği üzerinde durmuşlardır. Araştırmacılar, gruptaki kişilerin performanslarından dolayı grup amacına ulaşıldığında daha fazla çaba göstermeye gerek olmadığına, grupta çalışan kişilerin çabalarını azaltma davranışında olduklarını belirlemişlerdir. Dahası kişilerin çabalarındaki bu azalma kendileri, çalışma arkadaşları ve deney yapanlar için ayırt edilebilir hale getirilmesine rağmen gerçekleşmiştir (Karau ve Williams, 1993: 683).

Kerr ve Bruun (1983) bedavacı rolü üzerinde grup büyüklüğünün ve üyelerin yeteneklerinin etkilerini araştırmışlardır. Bu değişkenlerin çabaların gereksizliği üzerindeki etkilerinin birleşik ve ayrı görev taleplerine bağlı olarak değiştiğini vurgulamışlardır. Ayrı görevlerde, grupta bir kişinin katkısı kabul edilmekte ve genelde grup başarısı için en yetenekli olanların performansı yeterli gelmektedir. Bu durumda çabanın gereksizliği kaytarma davranışına sebep olması beklenebilir. Birleşik görevlerde durum daha farklıdır. Grubun başarısı tüm grup üyelerinin başarısına bağlıdır. Bu yüzden birleşik görevlerde yeteneksiz kişilerin performansı bile grubun başarısı için önem arz etmektedir.

2.1.9.7. Çabanın Denkliği

Çabanın denkliği kişilerin kendi çabalarını diğer çalışanların çabalarına göre ayarlamasını ifade etmektedir. Bu durumda kişiler diğerlerinin kaytarma yaptığını düşündüklerinde kendilerinin de kaytarma yapmasına yol açmaktadır. Çünkü çalışma arkadaşları sıkı çalışmayınca kendileri de sıkı çalışmak istemeyeceklerdir (Jackson ve Harkins, 1985: 1199). Bu konuda iş tutumlarını inceleyen araştırmacılardan olan Zalesny ve Ford (1990) çalışanların görevlerine ilişkin algılarının ve motivasyonlarının, çalışma arkadaşlarının görev hakkındaki görüşlerinden ve tutumlarından yüksek düzeyde etkilendiğini ileri sürmektedirler. Aynı şekilde Jackson ve Harkins'in (1985) deneyinin sonucunda da kişilerin görevlerine dair çalışma arkadaşlarının görüşünün bu kişilerin çabasını etkilediği ortaya çıkmıştır.

2.1.9.8. Bireysel Özen

Bireysel özenin sosyal kaytarma için açıklayıcı bir rol üstlendiği Mullen (1983) tarafından ortaya atılmıştır. Bu düşünceye göre, kişiler yalnız çalıştıkları zaman görevdeki performanslarına daha çok özen göstermektedirler. Ortaklaşa görevler de performans ve özen daha düşük olacaktır. Bu durumda, ortaklaşa görevlerde çalışırken bireysel farkındalık düşeceğinden, birey yüksek performans standartını dikkate almayarak, bireysel davranış kontrolünü azaltacaktır. Bireysel özen hipotezi araştırmacıların ilgisini çekmiş olsada, sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi için ampirik desteğe ihtiyaç olduğu düşünülmektedir (Akt. Karau ve Williams, 1993: 684).

2.1.10. Sosyal Kaytarmanın Öncülleri

Sosyal kaytarma davranışı öncülleri bireysel ve grupsal düzey olarak ikiye ayrılmaktadır.

2.1.10.1. Bireysel Düzeyde Öncüller

Görevde birbirine bağlılık, bir grup üyesinin performansının diğer grup üyelerinin performansını etkileme derecesi olarak tanımlanabilir (Thompson, 1967 akt. Aube ve Rousseau, 2005: 192). Yapılan bazı araştırmalarda görevin birbirine bağımlı olmasının grup içinde olumlu duyguları ve grup çalışmalarında işbirliği davranışını arttırdığı belirtilmiştir. Bu çalışmalar görevlerde birbirine bağımlı olma

derecesinin iş birliğini arttırdığını ortaya koymuşsa da, sosyal kaytarma ile ilgili çalışmalar da görevin birbirine bağımlı olma derecesinin her zaman olumlu sonuçlar doğurmadığını hatta bu durumun sosyal kaytarma davranışına sebep olabileceğini yapılan araştırmalarla göstermişlerdir (Riggio, 2003: 31). Görevde birbirine bağımlılık derecesi düşük olduğu zaman, kişiler çabalarının grupta diğer kişilerin çabaları arasında görünmeyeceğine inanmakta bu durumda çabalarını azaltmanın mantıklı olacağını düşünmektedirler. Görevde birbirine bağımlılık derecesi yüksek olduğunda ise, kişiler çabalarının fark yaratacağına, diğer kişilerinkinden ayırt edilebileceğine inanmaktadır. Bu durumda kaytaran üyenin bu performansı diğer grup üyelerinin performansına etki edecektir (Liden ve diğerleri, 2004: 285).

Bireysel öncüllerden bir diğeri olan görev görünürlüğünü, kişinin kendi çabalarının yöneticiler tarafından gözlemlendiğine inanması durumu olarak ifade edilmektedir (Kidwell ve Bennett, 1993: 429). Jones (1984) genel olarak kişilerin, yalnız çalıştıkları zaman görev görünürlüğü yüksek, grup içinde çalıştıklarında ise görev görünürlüğü düşük olarak algılandıklarını ifade etmektedir (Ilgın, 2010: 123). Görev görünürlüğü düşük olduğunda yöneticiler işgörenler sıkı çalışsa dahi bunu tespit etmelerinin zor bir durum olduğunu belirtmiştir. Bu durum da sosyal kaytarmaya sebep olabilir. Çünkü kişiler bunun fark edilmeyeceğine böylece negatif sonuçlarının ortaya çıkmayacağına inanabilir. Latane ve diğerleri (1979: 830) bu durumu “kalabalıkta saklanma” olarak ifade etmişlerdir. Algılanan görev görünürlüğü yüksek olduğunda ise çalışanlar, bireysel çabalarının yöneticiler tarafından fark edileceğine inanabilir ve sosyal kaytarmayı tercih etmeyebilir (George, 1992: 192). Sonuç olarak çalışanlar bireysel çabalarının ödüllendirildiğini ya da cezalandırıldığını bildiklerinde daha az kaytarmaya yönelmekte denilebilir (Tan ve Tan, 2008: 89-108). Görev görünürlüğünün sosyal kaytarma üzerindeki etkisi çeşitli araştırmacılar tarafından incelenmiştir. George (1992) sosyal kaytarma ile görevin görünürlüğü arasında negatif bir ilişkinin olduğunu belirtmektedir. Liden ve diğerleri (2004) benzer sonuçlar alarak, görevin görünürlüğü azaldıkça, sosyal kaytarmasının arttığını ifade etmişlerdir. Piezon ve Ferree (2008) ise azalan görevin görünürlüğünün sosyal kaytarma davranışını arttırdığına dair bir kanıt elde edememişlerdir.

Değerlendirme potansiyeli, özellikle grup çalışmalarında performansın değerlendirilmesine olanak sağladığı için önemlidir (Williams ve diğerleri, 1981:

303-304). Değerlendirme potansiyeli kişilerin çıktılarının ayırt edilebilirliği ile değerlendirilebilmesi düzeyidir (Suleiman, 1998: 15). Alanyazın incelendiğinde araştırmacılar üç potansiyel değerlendirme kaynağı üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bunlar araştırmacı, çalışma arkadaşları ve de katılımcıların kendileridir (Heller, 1997: 33). Latane ve diğerleri de (1979) ortaklaşa çalışmaların çalışan bireylere grubun iyi performansından adil payı almalarını engelleyerek, bu düşünce ile kalabalık içinde kaybolmalarına neden olduğunu belirtmişlerdir. Bu sebeple bireyin kendini değerlendirmesi de dahil olmak üzere, başka biri tarafından değerlendirilme özellikle grup çalışmalarında sosyal kaytarmayı engellemek için çok önemlidir (Karau ve Williams, 1993: 683).

Sosyal kaytarmaya neden olduğu düşünülen etmenlerden bir diğeri bireysel çabanın grup çalışmalarında ayırt edilememe durumudur (George, 1992). Düşünüldüğünde görevin görünürlüğü, çalışanların ayırt edilebilirliği ve değerlendirme potansiyeli birbirleriyle iç içe geçen hatta aynı kavramlar gibi olsa da, pek çok araştırmacı aslında bu aynı noktada buluşan kavramları ayrı isimler altında incelemeyi tercih etmişlerdir. Williams ve diğerleri (1981: 303) “tanınmanın diğer bir ifadeyle ayırt edilebilir olmanın” kişinin başarılarında ve hatalarında önemli bir gerekçe olarak kabul etmişlerdir. Grup çalışanlarının bir ürün oluşturmak için gösterdikleri çabaları birbirlerinden ayırt edilemediğinde, görevlerinin görünürlüğü düşük olduğundan yöneticiler bireysel katkıları ayrı ayrı değerlendirememektedir. Böylece kişilerin, bireysel çabaları ile ödülleri ya da yaptırımları arasındaki algıladıkları ilişki zayıflayarak motivasyonları düşmektedir (Jones, 1984: 684-695). Harkins, Latane ve Williams (1980: 457) ise grup içerisindeki bireysel sonuçların ayırt edilebilmesi durumunda, bireysel ve grup performansı arasında fark olmayacağını ileri sürmüşlerdir. Çünkü kişiler, bireysel sonuçların ayırt edilebilmesi halinde sürekli yüksek derecede katkı sağlayacaklardır. Williams ve diğerleri (1981) gerçekleştirdikleri araştırmalar sonucunda ayırt edilebilirliğin sosyal kaytarma davranışı ile olumsuz yönde bir ilişkisi olduğunu kanıtlamışlardır.

Dışsal motivasyon unsurları genellikle daha etkili olsada (Lawler, 1971 akt. Ilgın, 2010: 25) bazı çalışanlar yaptıkları işlerle içten gelen bir şekilde ilgilenebilmektedirler. Bu durum göreve bağlanma olarak ifade edilmektedir. Özellikle grup çalışmalarının etkili bir biçimde yönetilebilmesi adına bu çalışanlara görev bağlılığı kazandırılmalıdır. Çalışanlar genellikle iş başarısına gerçekten katkıda

bulunacaklarını düşündükleri zaman görevlerini sahiplenmektedirler. Yani çalışanlar çabalarının, sonuçlar üzerinde bir etkisinin olduğunu düşündüğünde kendisinin önemli ve gerekli olduğunu hissederek çabalarını arttırarak devam ettirmektedir (İnce, Bedük ve Aydoğan, 2004: 460-461). Böylece yöneticiler içsel motivasyonu yüksek çalışanları yeterli performansı sürdürüp sürdüremediklerini çok yakından kontrol etmek zorunda değillerdir. Bu durum yönetsel maliyetleri azaltacak bir fırsat sayılabilir. Aynı zamanda araştırmalar istikrarlı bir şekilde göreve içten bağlanmanın sosyal kaytarmayı engellediğini göstermiştir (George, 1992: 191). Lou, Qu ve Marnburg (2012: 466) hotel çalışanları ile yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılık ile sosyal kaytarma davranışı arasında negatif ilişki olduğunu belirlemiştir.

İçten gelen göreve bağlılığın göstergeleri; görevin önemi, görevin anlamlılığı ve katılımı olarak belirtilmektedir (George, 1992: 192). Bu kavramlar sosyal kaytarmaya etki etmekle birlikte kişiler üzerindeki etkileri benzer olduğu için, birlikte kullanılmaları mantıklıdır. Yine de, bazı araştırmacıların her bir kavramı farklı değerlendirmeler içinde inceledikleri görülmektedir. Karau ve Williams (1993: 681) araştırmalarında görevin önemi ve görevin anlamlılığı ile sosyal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu bu şekilde sosyal kaytarmanın ortadan kaldırılabileceğini belirtmektedir. Williams ve Karau'nun (1995) başka bir çalışmasında ise, anlamlılığın düşük olduğu görevde çalışan kişinin, performansı düşük olan bir başka kişi için sosyal telafide bulunmadığı tespit edilmiştir. Görevin önemi ve anlamlı algılanmasıyla benzer olarak sonuçlar alınan diğer etken, çalışanın bireysel katılımlara bakış açısıdır. Çalışan bireysel katkılarını eşsiz olarak gördüğünde, grup içersinde çalışsa dahi tek başına çalıştığı kadar çaba göstermektedir. Fakat katkılarının gereksiz olduğunu düşündüğünde kaytarma davranışı sergileyebilmektedir (Karau ve Williams, 1993: 681).

Sosyal kaytarmayı etkileyen faktörler arasında olan eşitlik algısı önemli bir yer tutmaktadır. Bu konu ile alakalı olarak dağıtımsal adalet kişilerin emeklerinin maddi karşılığını alacağına dair inançtır. Bu çalışanların çabalarını ortaya koyması için motive edici etkendir (Liden ve diğerleri, 2004: 288). İktisat literatürü incelendiğinde birçok çalışmada ücretlerin ve ödüllerin adil dağılımı ile çalışanların sosyal kaytarması arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel davranış literatüründe ise, dağıtıcı adalet ya da kişinin değeri kadar ücretlendirildiği inancı, çalışanları daha çok çaba gösterme yönünde motive ettiği belirtilmiştir (Özek, 2014:

62). Genel olarak yapılan araştırmalarda (Murphy, Wayne, Liden ve Erdoğan, 2003; Liden ve diğerleri, 2004) dağıtımsal adalet ve prosedürel adalet algısı ile sosyal kaytarma davranışının olumsuz bir ilişki içersinde olduğu ortaya konmuştur.

Sosyal kaytarma öncüllerinin ele alındığı birçok çalışma olsada bunların çok azında kişilik özelliklerinin etkisi incelenmektedir (Smith, Kerr, Markus ve Stasson, 2001: 157). Bu araştırmaların bazılarında kişilik özelliklerinin sosyal kaytarma davranışı üzerinde etkisi olduğunu söylemektedir. Kişilerin davranışlarında yalnız kendi kişilik özelliklerinin değil grupta bulunan diğer kişilerin kişilik özelliklerinin de etkisinin olduğu görölmektedir (Tan ve Tan, 2008: 89-108). Sosyal kaytarma davranışı üzerinde kişiliğin, güdülerin ve rollerin etkisi incelendiğinde, çalışkan ve sorumluluk sahibi olmanın sosyal kaytarma davranışı ile olumsuz yönde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre, kendilerini çalışmaya adayan, görevlerine bağlı çalışanlarda geri çekilme davranışları daha az sergilenmektedir (Erdemli, 2015). Smrt ve Karau (2011) bireysel ve grup olarak fikir üretme görevli ile kişilik özellikleri üzerindeki çalışmalarında, grup motivasyonun üzerinde kişiliğin potansiyel etkisinin bulunduğunu belirtmektedirler. Bu araştırma sonuçlarına göre yüksek düzeyde çalışma etiğine sahip olan kişiler sosyal kaytarmada bulunmamaktadır. Başka bir çalışmada, bir öğrenciye karşı gerçekteştirilen sınırlı şekilde kişisel saldırıların sınıf genelinde olumsuz bir etki gösterdiğini böyle bir durumda öğrencilerin duygularını güvensiz, endişeli ve engellenmiş olarak ifade etmekteleri belirtilmektedir. Bu davranışlar, çekingen yapılı kişilerin korkarak katılımda düşüş sergilemelerine neden olmaktadır (Palloff ve Pratt, 2003).

Son olarak kültürün de sosyal kaytarma seviyesini etkilediği düşünölmektedir. Araştırmalar sosyal kaytarma davranışının özellikle ABD ve Kanada gibi kişisel ilgilerin yoğun olduğu bireysel kültürlerle daha uyumlu olduğunu göstermiştir. Aynı zaman da kişilerin grup hedefleri ile daha çok motive olduğu kolektif kültürler ile de uyumsuz olduğu görölmektedir (Robbins ve Judge, 2012: 292). Karau ve Williams (1993: 701) analizler sonrası doğulu katılımcıların batılılara nazaran daha az kaytarma davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır. Cinsiyet değişkeninde incelendiği bu çalışmada kadın çalışanların erkeklere göre daha az kaytarmaya yöneldikleri belirtilmiştir. Bu denemelerde kadınların daha az sosyal kaytarma yaptıkları gözlenmiştir. Erkeklerin çabaları, durum bireysel çalışmadan

ortaklaşaya geçtiğinde birdenbire azalırken kadınlarda böyle bir durum gözlenmemiştir.

2.1.10.2. Grupsal Düzeyde Öncülleri

Grup olarak gerçekleşen çalışmalarda, kişilerin performansının gruplarına etkisi, aynı zamanda grubun yapısının kişilerin performansına etkisinin nasıl olduğu yıllardır araştırılan önemli konulardan biri olmuştur (Şeşen ve Kahraman, 2014: 44).

Grup büyüklüğü sosyal kaytarma davranışının grupsal öncüllerinden biridir. Eikenhout (2004) araştırmasında, belli bir görev üzerindeki bireysel çalışmaların grup çalışmasında sergilenmesi talep edildiğinde grup çalışmasındaki performansta bir düşüş gözlemlenmiştir (Akt. Doğan, Bozkurt ve Demir, 2008). Bu noktada grubun büyüklüğü arttıkça kişiler kendi paylarına düşen sorumluluğun azaldığını hissederek görevleri tamamlamak için başkaları mevcut olduğundan, gerekli çabayı görmekte motive olamamaktadırlar (Omar, Robert ve Maruping, 2010: 207). Gruptaki diğer kişilerin varlığı, performansının anlaşılamayacağı kanısına sebep olabilmektedir (Garcia, Weaver, Moskowitz ve Darley, 2002: 843-853). Kohler (1927) bu durumu yapmış olduğu araştırmasında “küçük gruplar mı yoksa büyük gruplar mı daha etkilidir” sorusu ile gruplarda yapılan iş miktarı ile ilave edilen üye sayısının doğru orantılı olarak artmadığını, gruba üye ilave oldukça toplam performansta % 10 oranında azalma görüldüğünü tespit etmiştir (Akt. Uluğ, 2002: 163). Bu durumda grup büyüklüğü arttıkça sosyal kaytarma, lider oluşumunda azalma, bedavacılık, kordinasyon ve işbirliği yeteneğinde sıkıntı oluşması gibi olumsuzluklar meydana gelir (Piezon, 2011: 13). Latane ve diğerleride sosyal kaytarma deneylerinde grup büyüklüğü arttıkça çalışanların daha az performans gösterdiklerini yinelemişlerdir (Latane ve diğerleri, 1979: 825).

Grup birliği, çalışmaların önemli bir unsuru olmakla beraber sosyal kaytarmanın da bir öncülü olarak kabul edilmektedir. Grup birliği, kişiler tarafından grup üyeliğine verilen değer, grubun bir parçası olma ve çalışma isteği duyma ayrıca grup üyelerinin birbirine yakınlık duymasıyla oluşan bir bütündür (Tan ve Tan, 2008: 95). Bu durum sosyal kaytarma açısından dikkat çeken bir değişkendir. Çünkü grup üyeleri birbirlerini sevmez ve yakın hissetmezlerse sosyal kaytarma gösterebilirler. Öte yandan ise grup “biz” olmayı başarabilirse sosyal kaytarma davranışı önlenbilir.

Sonuç itibariyle araştırmalar grup birliğinin sosyal kaytarma davranışı ile negatif yönde bir ilişkiye meyilli olduğunu göstermektedir (Liden ve diğerleri, 2004: 290).

İş arkadaşlarının algılanan kaytarması, sosyal kaytarma için önemli bir öncüdür. Bu durum grup içerisinde çalışanların bir ya da daha fazla çalışanın kaytardığını hissetmesini ifade etmektedir (Comer, 1995: 654). İş arkadaşının kaytarma algısının fazla olduğu gruplarda çalışanlar “enayi” durumuna düşmemek adına genel olarak kendi performanslarını düşürme eğilimine girebilmektedirler. Aynı zamanda grubun motivasyonunu negatif etkilemesine yol açtığı söylenebilir (Mulvey ve Klein, 1998: 64). şeşen ve Kahraman (2014) da öğretmenler üzerine gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında, çalışma arkadaşlarının kaytarmasını algılayan bir çalışanın bir süre sonra kendisinin de sosyal kaytarma sergilediğini ortaya koymuştur. Bulgular genellikle kişilerin çalışma arkadaşlarının kaytarma davranışı sergilediklerini farketmeleri halinde, kaytarmaya yöneldiklerini göstermektedir. Ancak bazı durumlarda algılanan kaytarma, çalışanların diğerlerinin vermiş oldukları zararı telafi etmek adına daha fazla çalışması ile sonuçlanabilmektedir. Diğer yandan araştırma sonucunda kişiler arası güven derecesi düşük olan çalışanların, bireysel çalışmalara göre ortaklaşa çalışmalarda daha sıkı çalıştıkları bulunmuştur. Çalışma arkadaşlarına güven derecesi yüksek ve ortalama olan çalışanlar ise sosyal kaytarma yapmışlardır. Çünkü çalışma arkadaşlarının görevin üstesinden gelebileceklerine güvenmişlerdir (William ve Karau, 1991: 570).

2.2. İlgili Araştırmalar

Örgütsel sinizm ve sosyal kaytarma kavramlarının ortaya çıkışı ve nasıl geliştiği önceki bölümlerde detaylıca incelenmiştir. Araştırmanın bu kısmında, örgütsel sinizm ve sosyal kaytarma kavramlarının ulusal ve uluslararası literatürde araştırma konusu olarak ele alınan çalışmaların bazıları çizelgeler ile özetlenmektedir.

Örgütsel sinizm ile ilgili ülkemizde yapılan içlerinde doktora düzeyinin de sıkça bulunduğu lisansüstü tez çalışmaları ile ulusal makale ve bildiriler incelendiğinde 2011-2012 yıllarının ardından ciddi bir artış gerçekleştiği görölmektedir. Yapılan bu çalışmalarda Brandes (1997), Brandes ve diğerleri (1998) ve Stanley ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilmiş olan, Türk araştırmacılar tarafından Türkçe’ye uyarlanan bu örgütsel sinizm ölçeklerinin kullanıldığı

görülmektedir. Bu çalışmalar genellikle nicel olmakta ve araştırma örneklemelerini genellikle eğitim, sağlık ve konaklama işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Sıklıkla incelendiği değişkenlerin ise örgütsel adalet, genel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı, liderlik türleri, örgüte bağlılık, örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme, performans, tükenmişlik ve psikolojik özleşme ihlali olduğu anlaşılmaktadır.

Sosyal kaytarma ise ülkemizde örgütsel sinizme oranla çok daha az çalışılmış yeni bir kavramdır. Ringelmann (1913) araştırması ile tohumları atılmış olan kavram Ingham ve diğerleri (1979) tarafından araştırılana kadar uzun bir süre sessiz kalmıştır. Daha sonraları araştırmacıların kaytarma davranışı üzerinde fiziksel ve bilişsel grup projelerine dair çalışmalara yöneldiği görülmektedir. Son zamanlarda yapılan çalışmalar ile kapsamı daha da genişlemiş olan sosyal kaytarma kavramı, özellikle kültür, kişilik ve modern teknolojinin etkileri üzerine çalışmalara yönelmiştir (Balcı, 2017: 324). Sosyal kaytarma çalışmaları nicel olmakta ve araştırma örneklemelerinin sıklıkla eğitim, sağlık ve sanayi işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmalarda incelendiği değişkenlerin ise örgütsel sinizmle incelenen değişkenleri ile benzer olduğu görülmektedir.

2.2.1. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma ile ilgili Ulusal Literatürde Yapılan Bazı Dolaylı Çalışmalar

Çizelge 1. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma ile ilgili Ulusal Literatürde Yapılan Bazı Dolaylı Çalışmalar

<i>Yazar/ Yıl</i>	<i>İlişkilendirilen Değişkenler</i>	<i>Araştırma Yöntemi</i>	<i>Araştırma Örneklemi</i>	<i>Sonuç</i>
Ülke (2006)	Adalet Algısı Sosyal Kaytarma Beş Büyük Kişilik Boyutu	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, T Testi, Anova Analizi ve Faktör Analizi kullanılmıştır.	Ankara'daki üç önde gelen yazılım şirketinde 156 çalışan ve yöneticiden oluşmaktadır.	Dışa dönük olma, duygusal denge ile sosyal kaytarma davranışı aralarında pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmüştür.
Erdost ve diğerleri (2007)	Örgütsel Sinizm Demografik Değişkenler	Ölçek Testine Dayalı Tanımlayıcı Araştırma yapılmıştır.	Anadolu'da büyük ölçekli bir tekstil imalat firmasındaki beyaz yakalı 85 çalışandan oluşmaktadır.	Çalışma içerisinde değerlendirilen üç ölçek pozitif sonuç vermiştir.
Tokgöz ve Yılmaz (2008)	Örgütsel Sinizm Genel Sinizm	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, T Testi, Anova, K-Means Kümeleme Analizi ve Faktör Analizleri kullanılmıştır.	Eskişehir ilinde merkezden 8, Antalya'nın Alanya ilçesinden 9 toplam 17 otel işletmesinde 346 çalışandan oluşmaktadır.	Genel sinizm ile örgütsel sinizm aralarında bir ilişki bulunmaktadır. Kişilerin eğitim düzeyi yükseldikçe sinizm düzeyleri yükselmektedir. Sahil otellerinde çalışanlar, şehir otellerine göre sinizm seviyeleri daha yüksektir. Mevsimlik çalışanlarında kadrolu olanlara oranla sinizm seviyeleri daha yüksektir.

Çizelge 1. Devam

Tükeltürk ve diğerleri (2009)	Örgütsel Sinizm Psikolojik Kontrat İhlali	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, T-Testi Analizi, Anova Analizi, Kruskal Wallis, Mann-Whitney H Test Analizleri ve Regresyon Analizi kullanılmıştır.	İstanbul’ da bulunan beş yıldızlı 11 otelin çeşitli birimlerinde görev yapan 148 çalışandan oluşmaktadır.	Psikolojik kontrat ihlallerinin eğitim düzeyi hariç sinizm tutumlarının demografik özellikleri ile ilişkisinin olmadığı ortaya konmuştur. Sinizm ile psikolojik kontrat ihlali aralarında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.
Kalağan (2009)	Örgütsel Destek Örgütsel Sinizm	Anket ile Veri Toplama, Dağılım Oranı, Aritmetik Ortalama, Frekans Değerleri ve T-Testi, Anova Analizi, Kruskal Wallis H Analizi, Korelasyon ve Çoklu Doğrusal Regresyon Analizleri yapılmıştır.	Akdeniz üniversitesi çeşitli fakülte ve yüksekokullarda 50/d kadrosunda çalışan araştırma görevlileri oluşturmaktadır.	Algılanan örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel destek tutumları arasında bulunan ilişki negatif olmakla beraber güçlü ve anlamlı bir sonuç olarak ortaya konmuştur.
Kabataş (2010)	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Örgütsel Sinizm	Anket ile Veri Toplama, Betimleyici İstatistikler, Cronbach Alpha Güvenirlilik Analizi ve Faktör Analizi ayrıca Korelasyon, Regresyon Analizleri yapılmıştır.	Kocaeli bölgesinde bulunan büyük sanayi işletmelerinde 38 beyaz yakalı 236 tanesi mavi yakalı çalışandan oluşmaktadır.	Araştırma bulguları, örgütsel vatandaşlığın örgütsel sinizm ile negatif bir ilişkinin bulunduğunu desteklemektedir.

Çizelge 1. Devam

Kutanis ve Çetinel (2010)	Örgütsel Sinizm Adaletsizlik Algısı	Nitel Araştırmada, Yarı Yapılandırılmış Mülakat ile Veri Toplama ve İçerik Analizi kullanılmıştır.	Bir üniversitede görevli 20 akademisyenden oluşmaktadır.	Adaletsizlik algısının örgütsel sinizme sebep olduğu ve adaletsizliğe tepkide bulunma gücü örgütsel sinizmde asıl belirleyici olmaktadır.
Kalağan ve Güzeller (2010)	Demografik Özellikler Örgütsel Sinizm	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, T-Testi, Anova Analizi, Kruskal Wallis Testi, Mann Whitney U Testi kullanılmıştır.	Antalya’da ilk ve ortaöğretimlerde görevli 325 öğretmenden oluşmaktadır.	Öğretmenlerin eğitim durumları, branşları, okul türüleri, mesleki kıdemleri ve öğretmenlik seçim nedeni ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir bulunmuştur.
İlgın (2010)	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sosyal Kaytarma Duygusal Zeka Lider Üye	Anket ile Veri Toplama, Kolmogorov-Smirnov Testi, Korelasyon Matrisi, Hiyerarşik Regresyon Analizleri uygulanmıştır.	Ankara’nın yerel zincir marketlerinden “Meşhur Peynirci” firmasında çalışan 213 katılımcının katılımı sağlanmıştır.	Sosyal kaytarma örgütsel vatandaşlık davranışından negatif yönde etkilenmektedir. Grupta örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenme düzeyi arttığında, sosyal kaytarma davranışında azalma olmaktadır.
Gül ve Ağıröz (2011)	Örgütsel Sinizm Mobbing	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Korelasyon Ve Regresyon Analizleri kullanılmıştır.	Karaman Devlet Hastanelerinde çalışan 103 hemşireden oluşmaktadır.	Mobbingin duygusal sinizm ile arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Fakat bilişsel ve davranışsal sinizm ile aralarında bir ilişki görülmemektedir.

Çizelge 1. Devam

Doğan ve diğerleri (2012)	Görev Görünürlüğü Sosyal Kaytarma	Kolmogorov-Smirnov Testi, Normal Dağılım ve Parametrik Testler, T-Testi, One Vay Anova Ve Korelasyon Analizi kullanılmıştır.	Satış pazarlamacı olarak görevli 180 çalışandan oluşmaktadır.	Görev görünürlüğü ile sosyal kaytarma arasında bir ilişki bulunmamaktadır.
Karacaoğlu ve İnce (2012)	Örgütsel Sinizm	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Geçerlilik, Güvenilirlik ve Faktör Analizleri kullanılmıştır.	Kayseri Organize Sanayi'deki fabrikalarda 300 çalışandan oluşmaktadır.	Brandes ve diğerlerinin (1999) geliştirdiği örgütsel sinizm ölçeğinin orjinaldeki gibi; üç boyutlu bir şekilde elde edilen veriler ile desteklenerek doğrulandığı belirtilmiştir.
Kahya (2013)	İş Tatmini Örgütsel Sinizm İş Performansı	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Korelasyon ve Faktör Analizleri kullanılmıştır.	Karadeniz Teknik ile Bayburt üniversitelerinde akademisyen kadrosunda görevli 105 katılımcıdan oluşmaktadır.	Örgütsel sinizm, iş tatmini ve performansını negatif yönde ve kısmen etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iş tatmininin, örgütsel sinizm ve iş performansı arasında tam aracılık etkisi vardır.
Karacaoğlu ve İnce (2013)	Örgütsel Sinizm Pozitif Örgütsel Davranış	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizleri yapılmıştır.	Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde çalışan 300 kişiden oluşmaktadır.	Örgütsel sinizmin pozitif örgütsel davranış ile negatif yönlü anlamlı bir ilişki içerisinde bulunduğu belirtilmektedir.

Çizelge 1. Devam

Türköz ve diğerleri (2013)	Örgütsel Bağlılık Örgütsel Güven Örgütsel Sinizm	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Korelasyon ve Regresyon Analizleri kullanılmıştır.	Üretim sektöründe bulunan bir firmadaki 371 çalışandan oluşmaktadır.	Örgütsel bağlılık örgütsel güven tarafından olumlu yönde etkilenmekte ancak örgütsel sinizm tarafından ise olumsuz yönde etkilenmektedir.
Karadal ve Saygın (2013)	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sosyal Kaytarma	Anket ve Görüşme ile Veri Toplama, Faktör Ve Güvenilirlik Analizi, T-Testi, Anova Testi, Korelasyon Analizleri yapılmıştır.	Aksaray'da bulunan bankalar için çalışan 158 uzman ve yönetici kadrosunun katılımı sağlanmıştır.	Yapılan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının sosyal kaytarma ile bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.
Çakıcı ve Doğan (2014)	Örgütsel Sinizm İş Performansı	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Geçerlik ve Güvenilirlik, Faktör ve Regresyon Analizleri kullanılmıştır.	Bir devlet üniversitesindeki Meslek Yüksekokullarınının 116 akademik, 68 idari personelden oluşmaktadır.	Araştırmada örgütsel sinizm faktörlerinin iş performansı üzerinde bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Şeşen ve Kahraman (2014)	İş arkadaşının Sosyal Kaytarması İş Tatmini Örgütsel Bağlılık Kendi Kaytarması	Anket ile Veri Toplama, Doğrulamalı Faktör Analizi, Hiyerarşik Regresyon Analizi, Yapısal Model Testi uygulanmıştır.	Teknik liselerde eğitim veren 175 öğretmenden oluşmaktadır.	İş arkadaşı sosyal kaytarması örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile negatif yönlüken kendi sosyal kaytarma davranışı ile pozitif yönde anlamlı ilişki içersindedir. sosyal kaytarmanın örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile negatif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 1. Devam

Uslu ve Çavuş (2014)	Sosyal Kaytarma Örgütsel Adalet	Anket ile Veri Toplama, Faktör ve Güvenilirlik Analizleri, Korelasyon ve Regresyon Analizleri yapılmıştır.	İki üniversitede akademik yada idari kadroda görev yapan 109 personelden oluşmaktadır.	Sosyal kaytarma davranışı örgütsel adalet algısı tarafından yüksek oranda açıklanmaktadır.
Akgündüz, Akdağ, Güler ve Sünnetçioğlu (2014)	Aşırı Rol Yükü İşten Ayrılma Niyeti Sosyal Aylaklık	Anket ile Veri Toplama, Faktör ve Güvenilirlik Analizleri, Korelasyon ve Regresyon Analizleri yapılmıştır.	İzmir’de bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde görev yapan 354 işgörenden oluşmaktadır.	Aşırı rol yükünün ile işten ayrılma niyetiyle birlikte işgörenlerin sosyal aylaklık düzeyini artırdığı saptanmıştır.
Sünnetçioğlu, Korkmaz ve Koyuncu (2014)	Sosyal Kaytarma, Örgüt Kültürü	Anket ile Veri Toplama, T-Testi ve Anova Analizi, Ki-Kare Analizi, Korelasyon ve Regresyon Analizleri yapılmıştır.	İstanbul’da bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerden toplamda 316 çalışandan oluşmaktadır.	Algılanan örgüt tipi ile örgüt kültürünün sosyal kaytarma algısını etkileyen değişkenler olduğu belirtilmiştir. Ayrıca örgüt kültürü tutumlarından sosyalleşmeden ziyade dayanışma tutumunun sosyal kaytarmada negatif yönde etkisi bulunmaktadır.
Kanten (2014)	Duygusal Tükenme İş Yeri Nezaketsizliği İşten Ayrılma Niyeti Sosyal Kaytarma	Anket ile Veri Toplama, Ortalamalar ile Standart Sapma, Korelasyon Analizi, Hiyerarşik Regresyon Analizi ayrıca Sobel Testi yapılmıştır.	Ankara Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren sanayi, inşaat ve bilişim sektörleri işletmelerin de çalışan 220 kişiden oluşmaktadır.	Sosyal kaytarma ile işyeri nezaketsizliği ve duygusal tükenme arasında olumlu yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Ayrıca işyeri nezaketsizliği sosyal kaytarma üzerinde duygusal tükenmenin aracılık rolünde bulunmaktadır.

Çizelge 1. Devam

Güzel ve Ayazlar (2014)	Örgütsel Sinizm Örgütsel Adalet İşten Ayrılma Niyeti	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Faktör Analizi, Güvenilirlik, Korelasyon, Regresyon Analizi kullanılmıştır	Didim bölgesindeki dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri çalışan 218 katılımcıdan oluşmaktadır.	Örgütsel adalet, sinizmi ve işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Sinizmin duygusal ve davranış boyutu dağıtım ve etkileşim adaletinden negatif, işlemsel adaletten pozitif yönde etkilenmektedir.
Dalgın ve Taslak (2015)	Atfetme Kuramı Örgütsel Sinizm	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Güvenilirlik, One-Way Anova Testi, Paired-Sample T-Testi kullanılmıştır.	Sağlık sektöründe görev yapan 208 katılımcıdan oluşmaktadır.	Örgütsel sinizm seviyesi ile içsel atfetme ve duruma verilen önem, başarı veya başarısızlık halinde her türü anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir.
Çetinkaya ve Özkara (2015)	Örgütsel Sinizm Psikolojik Sözleşme İhlali	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, T Testi ile Anova Analizi, Hiyerarşik Regresyon Analizi ve Pearson İlgileşim Katsayısı kullanılmıştır.	Kapadokya'da hizmet veren dört ve beş yıldızlı otellerde görev yapan 720 katılımcıdan oluşmaktadır.	İşgörenlerin psikolojik sözleşme ihlali algısı örgütsel sinizm seviyerleri ile düşük düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki içersindedir.
Kesen (2015)	Sosyal Kaytarma Psikolojik Güçlendirme	Anket ile Veri Toplama sonrası Doğrulayıcı ve Faktör Analizi, Güvenilirlik Analizleri, Pearson Korelasyon, Regresyon Analizi kullanılmıştır.	Elazığ ve Malatya illerinde organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren 175 fabrika çalışanından oluşmaktadır.	Psikolojik güçlendirmenin anlamlılık boyutu, sosyal kaytarma davranışını negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Fakat özerklik, yetkinlik ve etki boyutlar sosyal kaytarma davranışını anlamlı şekilde etkilememektedir.

Çizelge 1. Devam

Turunç (2015)	Algılanan Kaytarma İş Stresi Lider Desteği	Anket ile Veri Toplama sonrası Standart Sapma, Aritmetik Ortalama ve Regresyon Analizleri kullanılmıştır.	Akdeniz bölgesi konaklama sektörü çalışanlarından 484 katılımcıdan oluşmaktadır.	İş stresi kaytarma davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.
Şantaş, Uğurluoğlu, Kandemir ve Çelik (2016)	Örgütsel Sinizm İş Performansı Örgütsel Özdeşleşme	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Standart Sapma, Aritmetik Ortalama ve Regresyon Analizleri yapılmıştır.	Kırıkkale’de bir fakülte hastanesindeki hekim, hemşire diğer sağlık personelleri ve idari personelden oluşan 492 çalışanın katılımıyla yapılmıştır.	Örgütsel sinizm düzeyleri iş performansını negatif ve anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiştir. Benzer şekilde örgütsel özdeşleşmeyi de negatif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Yıldız, İşçi ve Taşcı (2016)	İzlenim Yönetimi Sosyal Kaytarma	Anket ile Veri Toplama sonrası One- Sample, Kolmogorow-Smirnov Testi ve Histogram, Parametrik Önemlilik Testi, Pearson Korelasyon, Regresyon Analizi ve Testleri kullanılmıştır.	A sınıfı olarak nitelendirilen 4 hastaneden toplam 218 hastane çalışanın katılımı sağlanmıştır.	İzlenim yönetimi taktikleri ve sosyal kaytarma davranışı aralarında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.
Gök ve Koca (2016)	Örgüt Kültürü Sosyal Kaytarma	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Geçerlik ve Güvenirlik, Faktör ve Regresyon Analizleri kullanılmıştır.	İsparta ili sınırları içerisinde 6 ilçe hastanesinde çalışan 337 sağlık çalışanından oluşmaktadır.	Takım eğiliminin sosyal kaytarma ile arasında güçlü ve negatif, kendi sosyal kaytarması ile arasında ise zayıf ancak yine negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Çizelge 1. Devam

Kurnaz (2016)	Sosyal Kaytarma Performans Motivasyon	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Geçerlik ve Güvenirlilik, Faktör ve Regresyon Analizleri kullanılmıştır.	Araştırmada 200 anket dağıtılmış 142 geçerli anket geri dönüşü elde edilmiştir.	Sosyal kaytarma davranışının çalışan performans düzeyini negatif yönde etkilediği görülmüştür.
Tolukan, Bayrak ve Doğan (2017)	Sosyal Kaytarma İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı	Anket ile Veri Toplama sonrası Verilerin Betimsel İstatistikleri Hesaplanmış, T-Testi ve Anova Analizi kullanılmıştır.	330 gönüllü antrenöre uygulanmıştır.	Antrenörlerin algılarına göre çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu tespit edilmiştir.
Güçer, Pelit, Demirdağ ve Keleş (2017)	İşten Ayrılma Niyeti Sosyal Kaytarma	Anket ile Veri Toplama, Geçerlik ve Güvenirlilik, Faktör ve Regresyon Analizleri kullanılarak, çözümlemiş ve yorumlanmıştır.	Antalya’da bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan toplam 422 işgörenden oluşmaktadır.	Otel işletmelerinde çalışanların işten ayrılma niyetleri ile iş arkadaşlarının sosyal kaytarma algısı düşük bir düzeyde çıkmıştır. Ayrıca iki değişken arasında pozitif yönlü bir etki belirlenmiştir.
Sezici ve Güven (2017)	İstismarcı Yönetici Duygusal Tükenme Kaytarma	Anket ile Veri Toplama, Verilerin Betimsel İstatistikleri Hesaplanarak, T-Testi ve Anova Analizleri kullanılmıştır.	Antalya ili Side- Manavgat ve Alanya ilçelerinde bulunan 3 otel işletmesinde çalışan 269 katılımcıdan oluşmaktadır.	Duygusal tükenmenin, kaytarma üzerinde olumlu yönlü bir etki yaptığı saptanmıştır. İstismarcı yönetici algısının, kaytarma davranışını arttırıcı yönlü bir etki yaptığı saptanmıştır.

Çizelge 1. Devam

Uysal (2017)	Sosyal Kaytarma Tükenmişlik	Anket ile Veri Toplama, Verilerin Betimsel İstatistik, T Testi, Anova Analizleri Kruskal Wallis Testi, Mann Whitney U Testi kullanılmıştır.	Zonguldak'taki bir kamu kurumunda araştırmaya katılan 108 çalışana uygulanmıştır.	Çalışanların iş arkadaşlarına yönelik sosyal kaytarma algıları ile tükenmişlik değişkenleri aralarında pozitif yönlü anlamlı ve orta şiddetli bir ilişki tespit edilmiştir.
Erbaşı ve Zaganjori (2017)	Örgütsel Sinizm Sosyal İzolasyon	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Güvenilirlik ve Geçerlilik Testleri, Korelasyon, Regresyon Analizleri ve Tek Yönlü Manova analizinden yararlanılmıştır.	Tarım makineleri imalatçısı olan 5 işletmenin 245 çalışanından oluşmaktadır.	Araştırma sonuçlarında, sosyal izolasyonun örgütsel sinizmi tüm boyutlarıyla anlamlı şekilde pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.
Topcu, Beğenirbaş ve Turgut (2017)	Bireysel İş Performansı İş Tatmini Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Örgütsel Sinizm	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Korelasyon, Regresyon Analizleri Geçerlilik ve Doğrulamalı Faktör Analizi kullanılmıştır.	Ankara sanayi odasına üye iş yerlerinde çalışan 138 bireyin katılımından oluşmaktadır.	Örgütsel sinizm ve zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanlar da performansı negatif, iş tatmini ise pozitif yönde etkilediği ifade edilmiştir.

2.2.2. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma ile ilgili Uluslararası Literatürde Yapılan Bazı Dolaylı Çalışmalar

Çizelge 2. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma ile ilgili Uluslararası Literatürde Yapılan Bazı Dolaylı Çalışmalar

<i>Yazar / Yıl</i>	<i>İlişkilendirilen Değişkenler</i>	<i>Araştırma Yöntemi</i>	<i>Araştırma Örneklemi</i>	<i>Sonuç</i>
Schnake (1991)	Asalaklık / Uyanıklık Etkisi Cezalandırma Hedef Belirleme	Anket ile Veri Toplama, Verilerin Betimsel İstatistikleri Hesaplanarak, T-Testi ve Anova Analizleri kullanılmıştır.	Araştırma 140 işletme öğrencisi üzerinde, toplam 6 grupta uygulanmıştır.	Toplu halde çalışılmasına karşın işbirliğine dayalı olmayan gruplarda asalaklık/uyanıklık etkisinin meydana geldiği ifade edilmiştir. Cezalandırmanın ve hedef belirlemenin uyanıklık etkisini azaltmada etkili olduğu belirtilmiştir.
George (1992)	Sosyal Kaytarma Görev Görünürlüğü İçsel Benimseme	Anket ile Veri Toplama sonrası Keşifsel Faktör Analizi, Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri, Pearson Korelasyon, Regresyon Analizi kullanılmıştır.	Araştırma, 26 satış yöneticisine ve 182 satış temsilcisi üzerinde uygulanmıştır.	Sonuç olarak, görev görünürlüğünün olması ve göreve içsel bağlanmanın sosyal kaytarma ile negatif yönlü ilişkisi olduğu saptanmıştır.
Wanous ve diğerleri (1994)	Örgütsel Sinizm İş Tatmini Örgüte Bağlılık Görev Motivasyonu	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Regresyon ve Faktör Analizleri kullanılmıştır.	Bir üretim tesisindeki 1114 çalışandan oluşmaktadır.	Sinizm kişilerin görev motivasyonunu etkilemektedir. Örgütsel sinizm, örgüte bağlılık ve iş tatmininden farklı bir değişken olduğu açıklanmıştır.

Çizelge 2. Devam

George (1995)	Sosyal Kaytarma Ödül ve Cezalar	Anket ile Veri Toplama, Verilerin Betimsel İstatistikleri Hesaplanarak, T-Testi ve Anova Analizleri kullanılmıştır.	Grup büyüklükleri 4'ten 10'a kadar olan satış elemanlarına uygulanmıştır.	Yöneticilerin verdikleri ödülün sosyal kaytarmayı negatif yönde etkilediği cezalandırmanın ise pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.
Andersson ve Bateman (1997)	Zayıf Örgütsel Performans Örgütsel Sinizm Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Etik Olmayan İstekleri Gerçekleştirme Eğilimi	Anket ile Veri Toplama, Geçerlik ve Güvenirlik, Faktör ve Regresyon Analizleri çözümlenerek yorumlanmıştır.	Çeşitli işletmelerinde çalışan toplam 207 yönetici ve profesyonelin katılımıyla yapılmıştır.	Zayıf örgütsel performans, yönetici maaşları ve ani işten çıkarmalar örgütsel sinizme sebep olmaktadır. Örgütsel sinizm ise örgütsel vatandaşlık davranışı ve etik olmayan istekleri gerçekleştirme eğiliminin azalmasına sebep olmaktadır.
Williams ve Karau (1997)	Grup Sarginlığı Sosyal Kaytarma Sosyal Telafi	Fikir Üretme Görevini yerine getirmelerini istemişlerdir.	174 psikoloji öğrencisinden eşli gruplar oluşturmuştur.	Katılımcıların aynı işi için yanlarında çok çalışan bir kişi olduğunda çaba sarf etmeyi azalttığı, çalışmayan biri olduğunda arttırdığı sonuca ulaşılmıştır.
Liden ve diğerleri (1997)	Görevlerin Birbirine Bağımlılığı Grup Kontrolü Grup Performans	Bire Bir Görüşme Yöntemi ile Veri toplama sağlanmıştır.	Amerika'da hizmet sektöründe faaliyet gösteren iki büyük firmanın 77 yöneticisine uygulanmıştır.	Görevlerin birbirine bağımlılık derecesi arttıkça grup kontrolü ile grup performansı arasındaki ilişkinin olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Çizelge 2. Devam

Abraham (2000)	Yabancılaşma İş Tatmini Örgüte Bağlılık Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Örgütsel Sinizm	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Regresyon ve Faktör Analizi kullanılmıştır.	Amerika’da farklı sektörlerde çalışan 69 satış temsilcisinden oluşmaktadır.	İş tatmini örgütsel sinizm ile açıklanabilmektedir. Sinizm çeşitlerinden örgütsel değişim sinizmi ile kişisel sinizm iş tatmini seviyesini azaltmaktadır. Kişisel sinizm ve çalışan sinizm ise örgüte bağlılığı azaltmaktadır Örgütsel sinizm düzeyi arttıkça yabancılaşma artmaktadır. Ancak vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan bir etkisi yoktur.
Smith ve diğerleri (2001)	Sosyal Kaytarma Bireysel Farklılıklar	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, İçerik Analizi ve Eşitlik Modeli ile Regresyon kullanılmıştır.	Çalışma, 669 psikoloji öğrencisine uygulanmıştır.	Biliş ihtiyacının sosyal kaytarma üzerimde etkili olduğu varsayımı desteklenmiştir. biliş ihtiyacı duyanlar uyanıklık görevinde sosyal kaytarma davranışı göstermedikleri saptanmıştır.
Turner ve Valentine (2001)	Sinizm Rol Çatışması İşle İlgili Gerilim Örgüte Bağlılık Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Güven	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Regresyon ve Faktör Analizleri kullanılmıştır.	Müşteri hizmetlerinde ve satış personeli olarak görev yapan 271 çalışandan oluşmaktadır.	11 maddeli bir örgütsel sinizm ölçeği geliştirilmiştir. Sinizm; örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, güven ile negatif; rol çatışması ve işle ilgili gerilim değişkenleri ile ise pozitif yönde ilişkilidir.

Çizelge 2. Devam

Bonaccio (2002)	İçsel ve Dışsal Motivasyon Sosyal Kaytarma Teşhis Edilebilirlik	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Anova, Korelasyon ve Regresyon analizleri kullanılmıştır.	Ekonomi öğrencileri ve mezunlarından oluşan toplam 189 kişiye uygulanmıştır.	İki temel motivasyon şekli olan içsel ve dışsal motivasyonun teşhis edilebilirlik ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkide ara değişken olarak kullanılmıştır.
Fleming (2005)	Sinizm İş Yerinde Eğlence Kültürü	Keşifsel Araştırmada, Derinlemesine Mülakat Yöntemi ile Veri Toplama kullanılmıştır.	Avusturalya bulunan çağrı merkezindeki 3 insan kaynakları yöneticisi ve 30 personelden oluşmaktadır.	İçinde mizahın bulunduğu iş yerinde yaratılan eğlence ortamı çalışanların sinik tutumlarını körükleleyen bir etkiye sahiptir.
Hoigaard ve Ingvaldsen (2006)	Performans Değerlendirme Sosyal Kaytarma	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Anova, Korelasyon ve Regresyon analizleri kullanılmıştır.	24 erkek lisans öğrencisi üzerinde yapılmıştır.	Çaba ve performansın algılanan sosyal kaytarmayı azalttığı belirlenmiştir.
Cole ve diğerleri (2006)	Çalışan Sinizmi Algılanan Yönetici Desteği Psikolojik Dayanıklılık	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Korelasyon, Regresyon Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi kullanılmıştır.	İsviçre'deki medikal teknoloji firmasında görev yapan 201 çalışanın katılımı sağlanmıştır.	Örgütsel krizde çalışanların yaşadıkları olumlu ya da olumsuz duygular yönetici desteği ile sinizm ve psikolojik dayanıklılık ile sinizm arasındaki ilişkiyi etkilemektedir.

Çizelge 2. Devam

Brandes ve diğerleri (2008)	Görev Çabası Örgütsel Sinizm İş Güvensizliği	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Regresyon ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri kullanılmıştır.	Bir paketleme firmasında çalışan 171 yönetsel personelden oluşmaktadır.	Sinik bireyler sinik olmayanlara göre iş güvensizliği algılamaları durumunda daha fazla görev çabası göstermektedir.
Tan ve Tan (2008)	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Sosyal Kaytarma Kişilik Rolü Güdüler	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Anova, Korelasyon ve Regresyon analizleri kullanılmıştır.	Singapur'da bir üniversitede 341 öğrencinin katılımıyla yapılmıştır.	Kişilik özelliklerinden vicdanlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları ile olumlu, sosyal kaytarma davranışı ile olumsuz yönlü bir ilişkisi olduğu saptanmıştır.
Piezon ve Ferree (2008)	Sosyal Kaytarma Görev Görünürlüğü	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, İçerik Analizi ve Lisrel Eşitlik Modeli.	Araştırma için uzaktan eğitim alan 53'ü bayan ve 174'ü erkek toplam da 227 öğrenciye uygulanmıştır.	Katılımcı % 35'nin sosyal kaytarma yapmaktadır.Görev görünürlüğü ile sosyal kaytarma arasında anlamlı bir ilişkiye saptanmamıştır.
Dhar (2009)	Çalışan Sinizm	Nitel Araştırmada, Vaka Çalışması için Derinlemesine Mülakatla Veri Toplama yapılmıştır.	Hindistan'da bulunan bir bilgi teknolojisi işletmesinde çalışan 72 kişiden oluşmaktadır.	İş yerinde zayıf liderlik, belirleyici kültür, örgütsel politika, karşılanmayan beklentilerle ve örgütsel fayda ilgili çalışanların algıları örgütsel sinizmi etkilemektedir.

Çizelge 2. Devam

Kim ve diğerleri (2009)	Yönetimin Güvenilirliği İş Performansı Örgüte Bağlılık Çalışan Sinizmi	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, İçerik Analizi ve Lisrel Eşitlik Modeli ile Regresyon ve Faktör Analizleri kullanılmıştır.	Çeşitli örgütlerde 145 çalışandan oluşmaktadır.	Duygusal sinizm, iş performansı ve örgüte bağlılık ile negatif ilişkilidir. Bilişsel sinizm sadece örgüte bağlılık ile negatif ilişkilidir. Davranışsal sinizm ise iş performansı ile pozitif ilişkilidir. Üst yönetimin güvenilirliği sinizmin tüm boyutları ile ilişkilidir. Örgütsel sinizm performans değerlendirme ile pozitif ilişkilidir.
Huang ve Lin (2009)	Sosyal Kaytarma Örgütsel Güven Örgütsel Adalet Bilgi Katkısı	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, İçerik Analizi ve Lisrel Eşitlik Modeli ile Regresyon ve Faktör Analizleri kullanılmıştır.	Taiwan'daki 48 örgütten bir takım çalışmasına dahil olan 157 katılımcıdan elde edilmiştir.	Bilgi katkısı kaytarmasının etkileşimsel adaletin ve yardımseverlik odaklı güvenin artmasıyla etkili bir şekilde azaldığını göstermiştir.
Evans, Goodman ve Davis (2011)	Örgütsel Sinizm Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algılanan Kurumsal Vatandaşlık Çalışanın Sapkın Davranışı	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Korelasyon ve Regresyon Analizleri kullanılmıştır.	Bir üniversitede lisansüstü eğitim alan ve çalışan 188 öğrencilerden oluşmaktadır.	Örgütsel sinizm, kurumsal vatandaşlık ile örgütsel vatandaşlık arasında olan ilişkide mediator etkisine sahip değilken kurumsal vatandaşlık algısı ile sapkın davranışlar arasındaki ilişkide de sahip değildir.

Çizelge 2. Devam

Shahzad ve Mahmood (2012)	Örgütsel Sinizm Sapkın Davranışlar	Nicel Araştırmada, Anket ile Veri Toplama, Anova, Korelasyon ve Regresyon analizleri kullanılmıştır.	Pakistan’da faaliyet gösteren özel bankalarda çalışan 332 kişiden oluşmaktadır.	Örgütsel sinizm ile sapkın davranışlar arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Tükenmişlik ise bu ilişkiye mediator etkisi yapmaktadır.
---------------------------	---------------------------------------	---	--	--

2.2.3. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma ile ilgili Ulusal ve Uluslararası Literatürde Doğrudan Yapılan Çalışmalar

Çizelge 3. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma ile ilgili Ulusal ve Uluslararası Literatürde Doğrudan Yapılan Çalışmalar

<i>Yazar / Yıl</i>	<i>İlişkilendirilen Değişkenler</i>	<i>Araştırma Yöntemi</i>	<i>Araştırma Örneklemi</i>	<i>Sonuç</i>
Salavati (2014)	Örgütsel Sinizm Sosyal Kaytarma	Anket ile Veri Toplama, Güvenilirlik Analizi ve Korelasyon Analizi, Yapısal Eşitlilik Modeli uygulanmıştır.	Vergi teşkilatında görevli 186 çalışandan oluşmaktadır.	Örgütsel Sinizm ile Sosyal Kaytarma arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yıkıcı inançların sosyal kaytarmada en fazla etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.
Balcı (2016)	Örgütsel Sinizm Kendini İşe Verememe Sosyal Kaytarma	Nicel Araştırmada Anket ile Veri Toplama, Korelasyon ve Regresyon Analizleri kullanılmıştır.	İstanbul’un Arnavutköy ilçesinde ilköğretim okulundaki 466 öğretmen ve 99 yöneticiden oluşmaktadır.	Örgütsel sinizmin İş arkadaşı sosyal kaytarma davranışı ile arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

3.YÖNTEM

Araştırmanın yöntem bölümünde, kullanılan model, hipotezler, evren ve örneklem, verilerin toplanma süreci, veri analizi yöntemleri ve istatistiksel tekniklere yönelik bilgi ve açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada, otel işletmelerinde hizmet veren çalışanların örgütsel sinizm eğilimleri ile sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modeli kullanılarak hazırlanmıştır. Bu model, “iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ve değişim varsa bunun derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli” olarak ifade edilmektedir. Böylece araştırmada, durumu olduğu gibi betimleyerek konu olan kişi, nesne ya da olay kendi koşullarında değiştirme ve etkileme olmadan tanımlanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2014: 81). Bu kapsamda ulaşılan veriler nicel teknikler ile analiz edilmiştir.

Hipotezler, ortaya çıkmış ya da çıkacak olan belirli davranışlar, durum veya olaylar üzerindeki varsayımlardır. Araştırmacının daha sınınamamış durumda olan hipotezleri, araştırma probleminin değişkenler içersindeki ilişkisine dair beklentilerini veya yargılarını ortaya koymaktadır (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2017: 20). Araştırma doğrultusunda örgütsel sinizm ve sosyal kaytarma ile ilgili çalışma hazırlanırken, bu konuların farklı değişkenlerle incelenmiş olan birçok çalışmaya rastlanmıştır.

Salavati (2014) araştırmasında örgütsel sinizm ile sosyal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Balcı (2016) da yapmış olduğu çalışmada ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin, örgütsel sinizm düzeyinin iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu ifade etmektedir. Bu çalışmalardan hareketle;

H₁ “Otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.” oluşturulmuştur.

Mirvis ve Kanter (1991) çalışmalarında örgütsel sinizm düzeyinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Ancak, birçok çalışmada cinsiyet değişkeninin işgörenlerin sinik tutumlar sergilemelerinde bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin, Andersson ve Bateman (1997) ve Ayduğan ve diğerleri (2012) yaptıkları çalışmalarda örgütsel sinizm düzeyleri demografik özelliklerden cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ayrıca araştırmanın diğer değişkeni olan sosyal kaytarma davranışı algısı üzerinde çalışan Charbonnier ve diğerleri (1998), Balcı (2016) ve Pelit ve diğerleri (2017) çalışmalarında sosyal kaytarma algısı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu çalışmalardan hareketle;

H₂ “Otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur” ve

H₃ “Otel çalışanlarının sosyal kaytarma davranışı ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur” oluşturulmuştur.

Delken (2004) yapmış olduğu çalışmada demografik özelliklerden medeni durum ile örgütsel sinizm arasında bekâr işgörenlerin evli olanlara nazaran daha sinik olduklarını belirtmektedir. Ayrıca araştırmanın diğer değişkeni olan sosyal kaytarma davranışı algısı üzerinde çalışan Balcı (2016) yapmış olduğu çalışmada sosyal kaytarma algıları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını saptamıştır. Bu çalışmalardan hareketle;

H₄ “Otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur” ve

H₅ “Otel çalışanlarının sosyal kaytarma davranışı ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur” oluşturulmuştur.

James (2005), Güzeller ve Kalağan (2008) ve Tokgöz ve Yılmaz (2008) örgütsel sinizm üzerine yaptıkları çalışmalarda örgütsel sinizm ile demografik özelliklerden yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ayrıca araştırmanın diğer değişkeni olan sosyal kaytarma davranışı algısı üzerinde çalışan

Buz (2011) ve Doğan ve diğerleri (2012) alışmalarında sosyal kaytarma algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirtilmektedir. Bu bulgulardan hareketle;

H₆ “Otel alışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur” ve

H₇ “Otel alışanlarının sosyal kaytarma davranışı ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır” oluşturulmuştur.

Mirvis ve Kanter (1991), Fero (2005) ve Kalağan (2009) rgtsel sinizm üzerine yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel sinizm ile demografik özelliklerden gelir düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ayrıca araştırmanın diğer değişkeni olan sosyal kaytarma davranışı algısı üzerinde alışan Uysal (2017) yapmış olduğu çalışmasında sosyal kaytarma davranışı ile gelir düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Bu bulgulardan hareketle;

H₈ “Otel alışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” ve

H₉ “Otel alışanlarının sosyal kaytarma davranışı ile gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur” oluşturulmuştur.

Bommer ve diğerleri (2005) ve Efilti ve diğerleri (2008) rgtsel sinizm üzerine yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel sinizm ile demografik özelliklerden eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığına dair sonuçlar elde edilmiştir. Ayrıca araştırmanın diğer değişkeni olan sosyal kaytarma davranışı algısı üzerinde alışan Uysal (2017) ve Tolukan ve diğerleri (2017) yapmış olduğu çalışmalarda sosyal kaytarma davranışı ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır. Bu bulgulardan hareketle;

H₁₀ “Otel alışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur” ve

H₁₁ “Otel alışanlarının sosyal kaytarma davranışı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur” oluşturulmuştur.

Lobnina ve Pagon (2004), James (2005) ve Helvacı ve Çetin (2012) örgütsel sinizm üzerine yapmış olduğu çalışmalarda örgütsel sinizmin demografik özelliklerden hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirtilmektedir. Ayrıca araştırmının diğer bağımsız değişkeni olan sosyal kaytarma davranışı algısı üzerinde çalışan Sünnetçioğlu ve diğerleri (2014) yapmış olduğu çalışmalarında sosyal kaytarma davranışı ile hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görüldüğü sonucu elde edilmiştir. Bu çalışmalardan hareketle;

H₁₂ “Otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile sektörde çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır”,

H₁₃ “Otel çalışanlarının sosyal kaytarma davranışı ile sektörde çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır”,

H₁₄ “Otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile işletmede çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” ve

H₁₅ “Otel çalışanlarının sosyal kaytarma davranışı ile işletmede çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır” oluşturulmuştur.

H₁₆ “Otel çalışanlarının iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı düzeyi ile kendi sosyal kaytarma düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.”

H₁₇ “Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarının iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.”

H₁₈ “Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarının kendi sosyal kaytarma düzeyi üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.”

3.2. Araştırma Evren ve Örnekleme

Araştırma evrenini Balıkesir ili Gönen ilçesindeki turizm işletme ve belediye belgeli otel, hotel, apart otel işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Gönen Belediyesi’nden alınan verilere göre araştırmının yapıldığı tarihte 3 otel, 2 hotel ve 1 apart hotel faal olarak hizmet vermektedir. Araştırmaya katılan konaklama işletmelerinin insan kaynakları departmanlarından alınan bilgiler doğrultusunda araştırmının yapıldığı tarihlerde toplam 245 çalışan istihdam edilmektedir. Anket ile veri toplama yoluyla 245 kişiden 167 kişinin bilgilerine ulaşılmış ancak 12

ankette veri eksikliği olması sebebiyle araştırmaya dahil edilmemiştir. Geri dönüş sayısına bakıldığında 155 çalışan, asgari örneklem büyüklüğü hesaplamalarınca, 0,95 güvenilirlik ve 0,05 örneklem hatası oranları ile temsil yeterliliğini (Coşkun ve diğerleri, 2017) önemli ölçüde sağlamaktadır.

Gönen'in evren olarak seçilme sebebi, öncelikle Türkiye'nin en önemli termal turizm destinasyonlarından biri olmasıdır. Özellikle kaplıca suyunun tedavi ediciliğinin yüksek olması, büyük şehirlerden ulaşımın kolay olması marka imajının oluşmasında belirleyici olmuştur. Balıkesir'in konaklama gece sayısı istatistiklerin de önemli yeri olan Gönen ilçesinde daha önce Kaplıca Turizmini geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmış olmasına karşın bu ilçede otel işletmelerinde çalışanlara yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama araçları olan, Örgütsel Sinizm Ölçeği, İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı Ölçeği ve Kendi Sosyal Kaytarması Ölçeği hakkında detaylı bilgi bu kısımda açıklanmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Anket formunda demografik özelliklerden sonra ikinci bölümde "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek Brandes ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilerek "bilişsel, duyuşsal ve davranışsal" olarak 3 faktörden ve 13 maddeden meydana gelmektedir. Erdost ve diğerleri (2007) araştırmalarında ülkemizde ilk kez örgütsel sinizm ölçeğinin faktör yapısını ve psikometrik özelliklerini incelemiştirlerdir. Kalağan (2009) ise tez çalışmasında açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin yanında geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini de yaparak Türkçe'ye uyarlamıştır. Karacaoğlu ve İnce (2012) Türkçe'ye uyarlanmış olan ölçeğin bu formunun geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna varmışlardır.

Bu ölçekten edinilen değerlerin yüksekliği örgütsel sinizm yüksekliğini verecektir. Ölçekte kullanılan maddeler 5'li likert olarak derecelendirilerek 1'den 5'e doğru puanlanmıştır.

İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı Ölçeği: Sosyal kaytarma literatürü incelendiğinde bu konuya ilişkin değerlendirmenin gözleme dayalı deney koşullarında keşfedildiği ve yapıldığı görülmektedir. Günümüzde değerlendirmeler

için araştırmacıların birçoğu George'un (1992) çalışmasında geliştirmiş olduğu satış elemanları yöneticilerinin çalışanları değerlendirdiği 10 maddelik ölçeği kullanmaktaydı. Fakat görevin görünürlüğü düşük olduğunda, yöneticiler çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını ayırt edemezler. Bu sebeple çalışanların iş arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışlarına dair algıları ile daha doğru sonuçlar alınabileceği öne sürülmektedir (İlgin, 2010: 172). Liden ve diğerleri (2004), George'un (1992) geliştirdiği 10 maddelik ölçeği, çalışanların iş arkadaşlarını değerlendirmelerini sağlayacak şekilde uyarlamış ve 3 madde daha ekleyerek 13 maddelik bir ölçek formatına getirmiştir. Bu ölçeğin güvenilirliğini temsil eden Cronbach's alfa değeri 0,96 olarak bulunmuştur. Ülke (2006) ise yüksek lisans tez çalışmasında ilk defa bu ölçeği kullanmış ve Türkçe'ye çevirmiştir. Ayrıca Ilgın (2010: 295), Bozkurt (2012: 115) ve Balcı (2016: 324) çalışmalarında sosyal kaytarmayı değerlendirmek için 13 maddelik bu ölçeği kullanmıştır.

Katılımcıların ölçekte kullanılan ifadelere cevap verebilmeleri adına maddeler 5'li likert olarak derecelendirilerek 1'den 5'e doğru puanlanmıştır.

Kendi Sosyal Kaytarması Ölçeği: Veri toplama aracının dördüncü bölümünde yine Liden ve diğerlerinin (2004) George'un (1992) ölçeğinden esinlenerek geliştirdikleri bu 13 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanların iş arkadaşlarının algılanan kaytarmasını ölçmektedir. Ancak bu çalışmada çalışanların kendi sosyal kaytarma algısını değerlendirmesi için kullanılmıştır. Bu yüzden sorular çalışanların kendilerini değerlendirmelerine yönelik hale uyarlanmıştır.

Katılımcıların ölçekte kullanılan ifadelere cevap verebilmeleri adına maddeler 5'li likert olarak derecelendirilerek 1'den 5'e doğru puanlanmıştır.

3.4. Veri Toplama Süreci

Demografik özellikler formu, Örgütsel Sinizm Ölçeği, İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı Ölçeği ve Kendi Sosyal Kaytarması Ölçeğinden oluşan veri toplama aracının uygulanabilmesi için araştırmanın yapıldığı otel yönetimlerinden izin alınmış olup izin formları Ek'de bulunmaktadır. Veri toplama aracı olan anket formu Gönen ilçesinde konaklama işletmelerine bizzat gidilerek 167 çalışana ulaştırılmıştır. Gerçeli anket formu sayısı ise 155 olmuştur.

3.5. Araştırma Veri Analizi

Araştırmanın bulguları, otel işletmeleri çalışanlarından elde edilen veriler üzerinde SPSS 21.0 istatistik programı kullanılarak gerçekleştirilen analizler neticesinde elde edilmiştir.

Araştırma verileri değerlendirilirken, ilk olarak demografik özelliklerin incelenmesi adına betimleyici istatistiklerden yararlanılmıştır. Ardından faktör analizi yapılarak ölçeklere ve oluşan boyutlarına güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Son olarak demografik özelliklere göre anlamlı farklılıkların olası tespidi ve hipotezleri doğrulamak adına t-testi, anova tek yönlü varyans analizi ve değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü düzeyini ve etkisini belirlemek için korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR ve YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen veriler ile gerçekleştirilen analizler sonucunda ortaya çıkan bulgular ile bu bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

4.1. Demografik Özellikler

Veri toplama aracının birinci bölümünü oluşturan demografik özelliklerde cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, sektörde ve işletmede çalışma süresi, departmanı ve gelir düzeyi değişkenleri yer almaktadır. Araştırmaya katılan 155 otel çalışanının bu kişisel özelliklerine ait bulgular Çizelge 4’de gösterilmektedir.

Çizelge 4. Demografik Özellikler Dağılımı

Değişkenler		f	%	Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	59	38,1	Yaş Grubu	18-25	31	20,0
	Erkek	96	61,9		26-35	52	33,5
Medeni Durum	Evli	104	67,1		36-44	42	27,1
	Bekâr	51	32,9		45 ve üzeri	30	19,4
Sektörde Çalışma Süresi	1 yıldan az	23	14,8	İşletmede Çalışma Süresi	1 yıldan az	35	22,6
	1 - 5 yıl	46	29,8		1 - 5 yıl	54	34,8
	6 - 10 yıl	43	27,7		6 - 10 yıl	27	17,4
	11 yıl üzeri	43	27,7		11 yıl üzeri	39	25,2
Departmanı	Ön Büro	24	15,5	Eğitim Durumu	İlköğretim	47	30,4
	Kat Hizmetleri	32	20,6		Ortaöğretim	54	34,8
	Yiyecek-İçecek	34	21,9		Yükseköğretim	54	34,8
	Muhasebe / Finans	16	10,3	Turizm Eğitimine Sahiplik	Hayır	113	72,9
	Halkla İlişkiler	13	8,4		Evet		
	Sağlık - Spa	19	12,3			42	27,1

Çizelge 4. Devam

Gelir Düzeyi	Diğer	17	11,0	Turizm Eğitim Seviyesi	Lise	14	9,0
	1600 ve altı	40	25,8		Ön Lisans	14	9,0
1600 - 2000	70	45,2	Lisans	8	5,2		
2001 - 2500	45	29,0	Sertifika Prog.	6	3,9		

Araştırmada yer alan 155 kişilik örneklem grubun %38,1'i kadınlardan, %61,9'u erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların medeni durum dağılımlarına bakıldığında ise 104 kişinin (%32,9) bekâr olmasına karşılık 51 kişinin (%67,1) evli olduğu belirlenmiştir. İşgörenlerin yaş dağılımlarının ise, çoğunlukla 26–35 yaş aralığında olduğu %33,5 görülmektedir. Diğer yaş dağılımları sırasıyla 36-44 yaş aralığı %27,1 18-25 yaş aralığı %20 son olarak 45 ve üzeri yaşa sahip kişiler %19,4 oranda yer almaktadır. Yaş dağılımıyla ilgili olarak, turizm sektörünün dinamik yapısına rağmen orta yaş nüfusunun, genç nüfusa göre daha yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. Diğer demografik özelliklerin dağılımlarına bakıldığında katılımcıların eğitim durumlarında önlisans ve lisans mezunu sayısı analiz için yetersiz olmasında dolayı yükseköğretim başlığı altında toplanılmış olup %34,8 oranında bulunmakta, aynı orana sahip ortaöğretim ve son olarak %30,4 oranla ilköğretim mezununun yer aldığı görülmektedir. Departmanlara göre dağılıma bakıldığında; yiyecek-içecek 34 kişi (%21,9), kat hizmetleri 32 kişi (%20,6), ön büro 24 kişi (%15,5), sağlık-spa 19 kişi (%12,3), muhasebe-fınans 16 kişi (%10,3) halkla ilişkiler 13 kişi (%8,4) son olarak ise diğer çalışanlar 11 kişi ile (%11) olarak sıralanmıştır. Önemli demografik özelliklerden bir diğeri otel çalışanlarının, turizm eğitimine sahiplik durumudur. Bu değişkende evet cevabı %27,1 oranında kalırken hayır cevabını %72,9 oranında olduğu görülmektedir. Turizm eğitimine sahip otel çalışanlarının oranına bağlı olarak lise ve önlisans düzeyinde eğitim almış olan katılımcıların %9 oranda olduğu ve bunu takiben ise %5,2 ile lisans mezunu işgörenler, %3,9 ile sertifika programı eğitimi almış katılımcıların sıralandığı saptanmıştır.

4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyinin hangi faktörler altında incelenebileceğine ulaşabilmek için, 13 maddeli örgütsel sinizm ölçeğine Temel Bileşenler Tekniği ve Varimax Yöntemi kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan veri setinin faktör analizi için uygunluğunun belirlenmesi amacıyla iki yöntem kullanılmaktadır. Bu yöntemler, Bartlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleridir. Bartlett testi değişkenler arası yüksek korelasyon olasılığını test etmek için kullanılmaktadır. KMO örneklem yeterliliği ölçütüdür ve oranının 0,5'ten büyük olması gerekir (Kalaycı, 2010: 321-322).

Örgütsel Sinizm ölçeğinin KMO örneklem yeterliliği oranı % 92,3 olarak belirlenmiştir. Bu oran örneklem büyüklüğünün “çok iyi” olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010: 322). Ayrıca Bartlett küresellik testine bakılmış, test sonucunun 2464,803; $p < 0,000$ olduğu görülmüştür. Test sonucuna göre, değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2010: 327). Bu iki sonuç, verinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir.

Örgütsel sinizmin 13 maddeden oluşan ölçeği, kendi içinde 3 boyutta toplanmıştır ve toplam varyansın %85,004'ünü açıklamaktadır. Ayrıca ölçeğe ait özgün form da Brandes ve diğerleri (1999) tarafından üç boyut olarak belirlenmiştir.

Çizelge 5. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)
Bilişsel	Çalıştığım otel yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	0,793	30,804
	Çalıştığım otelin çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır.	0,789	
	Çalıştığım otelin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik olduğunu görüyorum.	0,781	
	Çalıştığım otelde politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır.	0,760	
	Çalıştığım otelde söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanıyorum.	0,734	

Çizelge 5. Devam

Duyuşsal	Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman kızgınlık hissedirim.	0,841	28,594
	Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman sinirlenirim.	0,828	
	Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman gerilim yaşıyorum.	0,810	
	Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman kaygılanırım/endişelenirim.	0,759	
Davranışsal	Çalıştığım otelin uygulama ve politikalarını diğer çalışanlarla eleştiririm.	0,841	25,606
	Diğer çalışanlarla, çalıştığım otelde işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	0,813	
	Çalıştığım otelde herhangi bir sorun olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bakışmalarda bulunuruz.	0,697	
	Otel dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım otelde olanlar hakkında yakınırım.	0,660	
Toplam			85,004
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği			0,923
Bartlett's Küresellik Testi		Ki Kare	2464,803
		P değeri	0,000

İlk faktör, beş maddeden oluşmakta ve toplam varyansın yaklaşık % 30'unu açıklamaktadır. Birinci faktöre literatürle de uyumlu olacak şekilde “bilişsel boyut” adı verilmiştir. Bilişsel boyutun maddelerinin faktör yükleri 0,734 ile 0,793 arasında değişmektedir. İkinci faktör, dört maddeden oluşmakta ve toplam varyansın yaklaşık %28'sini oluşturmaktadır. İkinci faktöre literatürle de uyumlu olacak şekilde “duyuşsal boyut” adı verilmiştir. Duyuşsal boyutun maddelerinin faktör yükleri 0,759 ile 0,841 arasında değişmektedir. Toplam varyansın yaklaşık % 25'ini açıklayan üçüncü faktörde dört madde bulunmaktadır. Faktörü oluşturan maddeler dikkate alınarak, literatürle de uyumlu olacak şekilde “davranışsal boyut” adı verilmiştir. Davranışsal boyutun faktör yükleri ise 0,660 ile 0,841 arasında değişmektedir.

4.3. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Güvenilir bir ölçme aracı oluştururken dikkat edilmesi gereken önemli noktalardan biri, ölçeği oluşturan soruların yapılan araştırmanın doğruluğunu ortaya

çıkartabilecek nitelikte, birbirleri ile ilişkili, tutarlı, anlaşılır ve yeterli sayıda olmasıdır. Güvenilirlik kavramı, elde edilen ölçümler üzerindeki yorumlar ve daha sonra ortaya çıkabilecek analizler için bir temel teşkil eder. Bu nedenle yapılan her ölçüm için gereklidir. Bu analiz ile, ölçümede kullanılan testlerin, anketlerin ya da ölçeklerin özellikleri ve güvenilirlikleri değerlendirilmektedir. Güvenirlik hesaplamasında yaygın olarak kullanılan yöntem, Cronbach Alpha yöntemidir (Kalaycı, 2010: 403).

4.3.1. Bilişsel Boyut Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

Bilişsel boyut ölçeğinin güvenilirlik analizinin sonuçları Çizelge 6'da verilmektedir. Güvenilirlik katsayısının 0,94 olduğu görülmektedir. Bu değer, bilişsel boyuta ilişkin ifadelerin yüksek derecede içsel tutarlılığı olduğunu ortaya koymaktadır.

Çizelge 6. Bilişsel Boyuta Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Toplam Korelasyon Katsayısı	Soru Silindiğinde Cronbach's Alpha
Çalıştığım otelde söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanıyorum.	2,52	1,12	0,83	0,94
Çalıştığım otelde politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır.	2,59	1,16	0,84	0,93
Çalıştığım otel yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	2,38	1,16	0,88	0,93
Çalıştığım otelin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik olduğunu görüyorum.	2,47	1,22	0,88	0,93
Çalıştığım otelin çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır.	2,43	1,27	0,85	0,93
Aritmetik Ortalama: 2,48 Standart Sapma: 1,08 Cronbach's Alpha : 0,94				

Aritmetik ortalamalar temel alındığında ise en yüksek ortalama 2,59 ile “Çalıştığım otelde politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır”

ifadesinde, en düşük ortalama ise 2,38 ile “Çalıştığım otel yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım” ifadesinde gerçekleşmiştir. Ölçekte genel ortalamanın 2,48, standart sapmanın 1,08 olduğu görülmektedir.

4.3.2. Duyuşsal Boyut Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

Duyuşsal boyut ölçeğinin güvenilirlik analizinin sonuçları Çizelge 7’de verilmektedir. Güvenilirlik katsayısının 0,95 olduğu görülmektedir.

Çizelge 7. Duyuşsal Boyuta Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Toplam Korelasyon Katsayısı	Soru Silindiğinde Cronbach’s Alpha
Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman sinirlenirim.	1,84	0,99	0,93	0,93
Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman kızgınlık hissedirim.	1,89	0,99	0,94	0,93
Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman kaygılanırım/endişelenirim.	1,97	1,06	0,85	0,96
Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman gerilim yaşarım.	1,98	1,09	0,87	0,95
Aritmetik Ortalama: 1,92 Standart Sapma: 0,98 Cronbach’s Alpha : 0,95				

Aritmetik ortalamalar temel alındığında ise en yüksek ortalama 1,98 ile “Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman gerilim yaşarım” ifadesinde, en düşük ortalama ise 1,84 ile “Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman sinirlenirim” ifadesinde gerçekleşmiştir. Ölçekte genel ortalamanın 1,92, standart sapmanın 0,98 olduğu görülmektedir.

4.2.3. Davranışsal Boyut Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

Davranışsal boyut ölçeğinin güvenilirlik analizinin sonuçları Çizelge 8’de ortaya konmaktadır. Güvenilirlik katsayısının 0,92 olduğu görülmektedir.

Çizelge 8. Davranışsal Boyuta Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Toplam Korelasyon Katsayısı	Soru Silindiğinde Cronbach's Alpha
Çalıştığım otelde herhangi bir sorun olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bakışmalarda bulunuruz.	2,48	1,16	0,76	0,91
Otel dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım otelde olanlar hakkında yakınırım.	2,21	1,18	0,81	0,90
Diğer çalışanlarla, çalıştığım otelde işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2,51	1,14	0,84	0,89
Çalıştığım otelin uygulama ve politikalarını diğer çalışanlarla eleştiririm.	2,37	1,19	0,86	0,88
Aritmetik Ortalama: 2,39 Standart Sapma: 1,05 Cronbach's Alpha: 0,92				

Aritmetik ortalamalar temel alındığında ise en yüksek ortalama 2,51 ile “Diğer çalışanlarla, çalıştığım otelde işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum” ifadesinde, en düşük ortalama ise 2,21 ile “Otel dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım otelde olanlar hakkında yakınırım” ifadesinde gerçekleşmiştir. Ölçekte genel ortalamanın 2,39, standart sapmanın 1,05 olduğu görülmektedir.

4.3.4. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik analizinin sonuçları Çizelge 9’da ortaya konmaktadır. Güvenilirlik katsayısının 0,96 olduğu görülmektedir.

Çizelge 9. Örgütsel Sinizme Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Aritmetik Ortalama: 2,28 Standart Sapma: 0,96 Cronbach's Alpha : 0,96
--

Aritmetik ortalamalar temel alındığında ise en yüksek ortalama 2,59 ile “Çalıştığım otelde politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır” ifadesinde, en düşük ortalama ise 1,84 ile “Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman

sinirlenirim” ifadesinde gerçekleşmiştir. Ölçekte genel ortalamanın 2,28, standart sapmanın 0,96 olduğu görülmektedir.

4.3.5. İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

İş arkadaşı sosyal kaytarma algısı ölçeğinin güvenilirlik analizinin sonuçları Çizelge 10’da verilmektedir. Güvenilirlik katsayısının 0,95 olduğu görülmektedir.

Çizelge 10. İş Arkadaşı Sosyal Kaytarmasına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Toplam Korelasyon Katsayısı	Soru Silindiğinde Cronbach’s Alpha
Çalışma arkadaşlarım toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırlar.	2,54	1,18	0,74	0,95
Çalışma arkadaşlarımdan kendilerine verilen bir işi başkasına bırakmadan istenen kalite ve zamanda yapmak birinci hedefleridir.	2,68	1,07	0,53	0,96
İş yapacak başkaları varsa, çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen görevi değil, kendi istedikleri işi yaparlar veya işin kendi istedikleri kısmına yoğunlaşırlar.	2,53	1,20	0,71	0,95
Çalışma arkadaşlarım bireysel hedeflerini grup amaçlarının önünde tutarlar.	2,58	1,17	0,78	0,95
Çalışma arkadaşlarım mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan aktivitelere inatla sürekli zaman ayırırlar.	2,47	1,29	0,83	0,95
Çalışma arkadaşlarım kendi üstlenmeleri gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerler.	2,53	1,32	0,84	0,95
Çalışma arkadaşlarımın müşterilere hizmet verebilecek başka çalışanlar varsa, kendilerinin müşteriye yaklaşması daha az olasıdır.	2,61	1,28	0,78	0,95
Çalışma arkadaşlarım kendi vardiyalarında tamamlaması gereken işleri, genellikle diğer vardiyaya bırakırlar.	2,41	1,24	0,83	0,95
Çalışma arkadaşlarımdan bazıları ekibimizdeki diğer çalışanlardan daha az çaba gösterirler.	2,61	1,31	0,86	0,95
Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer işi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırlar.	2,64	1,29	0,86	0,95

Çizelge 10. Devam

Diğer çalışanlar müşterilere hizmet veriyorsa, kendileri müşterilere hizmet için daha az zaman harcarlar.	2,60	1,25	0,83	0,95
Müşterilere hizmet veren başka çalışanlar varsa, kendileri çalışır gibi görünür ama kendi vazifelerini yapmazlar.	2,49	1,27	0,83	0,95
Çalışma arkadaşlarım ekip veya grup içinde bir işi yapmak için ellerinden geleni en iyi şekilde yaparlar.	2,58	1,10	0,72	0,95
Aritmetik Ortalama: 2,56 Standart Sapma: 1,01 Cronbach's Alpha : 0,95				

Aritmetik ortalamalar temel alındığında ise en yüksek ortalama 2,68 ile “Çalışma arkadaşlarımın kendilerine verilen bir işi başkasına bırakmadan istenen kalite ve zamanda yapmak birinci hedefleridir” ifadesinde, en düşük ortalama ise 2,41 ile “Çalışma arkadaşlarım kendi vardiyalarında tamamlaması gereken işleri, genellikle diğer vardiyaya bırakırlar” ifadesinde gerçekleşmiştir. Ölçekte genel ortalamanın 2,56, standart sapmanın 1,01 olduğu görülmektedir.

4.3.6. Kendi Sosyal Kaytarması Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Çalışanların kendilerini değerlendirdiği kendi sosyal kaytarma algısı ölçeğinin güvenilirlik analizinin sonuçları Çizelge 11’de verilmektedir. Güvenilirlik katsayısının 0,92 olduğu görülmektedir.

Çizelge 11. Kendi Sosyal Kaytarmasına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Toplam Korelasyon Katsayısı	Soru Silindiğinde Cronbach's Alpha
Toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırım.	1,66	0,94	0,69	0,92
Verilen işi başkasına bırakmadan istenen kalitede ve zamanda yaparım.	1,89	0,91	0,63	0,92
Yapabilecek varsa, bana verilen işi değil, istediğim işi yaparım.	2,05	1,11	0,51	0,93

Çizelge 11. Devam

Bireysel hedeflerimi gerçekleştirmek benim için önceliklidir.	2,54	1,37	0,41	0,94
Mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan aktivitelere istikrarlı bir biçimde zaman ayırırım.	1,84	1,05	0,66	0,92
Üstlenmem gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerim.	1,58	0,82	0,80	0,91
İşi yapabilecek başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösteririm.	1,60	0,90	0,76	0,92
Kendi vardiyamda tamamlanması gereken işleri, genellikle diğer vardiyaya bırakırım.	1,51	0,80	0,83	0,91
İş arkadaşlarıma kıyasla görev ve sorumluluklarımda daha az çaba gösteririm.	1,50	0,78	0,81	0,91
Eğer yardım edebilecek birileri varsa, bölümlere yardım etmek için daha az zaman harcarım.	1,65	0,84	0,75	0,92
Diğer çalışanlar müşterilere hizmet veriyorsa, müşterilere hizmet için daha az zaman harcarım.	1,61	0,83	0,77	0,92
İşleri başkası yapıyorsa çalışıyor gibi görünürüm.	1,46	0,74	0,83	0,91
Ekip veya grup içinde bir işi yapmak için elimden geleni en iyi şekilde yaparım.	1,65	0,80	0,73	0,92
Aritmetik Ortalama: 1,73 Standart Sapma: 0,68 Cronbach's Alpha : 0,92				

Aritmetik ortalamalar temel alındığında ise en yüksek ortalama 2,54 ile “Bireysel hedeflerimi gerçekleştirmek benim için önceliklidir” ifadesinde, en düşük ortalama ise 1,46 ile “İşleri başkası yapıyorsa çalışıyor gibi görünürüm” ifadesinde gerçekleşmiştir. Ölçekte genel ortalamanın 1,73, standart sapmanın 0,68 olduğu görülmektedir.

Çizelge 12. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Boyular	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Bilişsel Boyut	2,48	1,08
Duyuşsal Boyut	1,92	0,98
Davranışsal Boyut	2,39	1,05
Örgütsel Sinizm	2,28	0,96
İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı	2,56	1,01
Kendi Sosyal Kaytarması	1,73	0,68

Örgütsel sinizm ölçeğinin otel çalışanları üzerindeki ortalama puan 2,28 olmuştur. Buradan araştırmaya katılan otel çalışanlarının örgütsel sinizm

düzeylerinin düşük olduğu anlaşılmaktadır. İş arkadaşı sosyal kaytarma algısı ölçeği için ise bulunan ortalama puan 2,56 olmuştur. Araştırmaya katılan otel çalışanlarının iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı “kararsızım” düzeyine yakın derecede düşük olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın bir diğer değişkeni otel çalışanlarının kendi sosyal kaytarma algısı ölçeğinde bulunan ortalama puan 1,73 olmuştur. Buradan araştırmaya katılan otel çalışanlarının kendi sosyal kaytarma davranışı düzeylerinin çok düşük olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç ile çalışanların, iş arkadaşlarının kendilerinden daha çok kaydardığını düşündükleri ortaya çıkmaktadır.

4.4. Normal Dağılım Testi

Normal dağılım analizinde, katılımcıların ölçekler ve boyutlarına dair görüşlerinin dağılım normalliği test edilmektedir. Bu analiz, Skewness ve Kurtosis değerlerinin incelenmesiyle ortaya koyulmaktadır. Bu değerler ± 2 arasında olduğunda, dağılım normallikten fazla bir sapma göstermemekte şeklinde belirtilmektedir. Normal dağılım değerleri Çizelge 13’de görülmektedir.

Çizelge 13. Skewness ve Kurtosis Değerleri

Boyutlar	Skewness	Kurtosis
Bilişsel Boyut	0,673	-0,083
Duyuşsal Boyut	0,971	0,109
Davranışsal Boyut	0,554	-0,275
Örgütsel Sinizm	0,741	-0,006
İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı	0,236	-0,761
Kendi Sosyal Kaytarması	1,136	1,324

Test sonucuna göre; değişkenlerin ± 2 arasında değer aldığı böylece normal dağılım gösterdiği saptanmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2001).

4.5. Farklılıkları Belirlemeye Yönelik T Testi

Hipotezleri tez etmek amacıyla kullanılan testlerden biri olan t testi, bağımsız değişken değerlerinin bağımlı değişkene göre değişimini araştırmak için kullanılır. T testi bağımlı değişken sayısının en fazla iki olduğu durumlarda kullanılmaktadır (Coşkun ve diğerleri, 2017: 165). Bu kısımda farklılıkları belirlemeye yönelik t testi analiz sonuçları yer almaktadır.

Örgütsel sinizm ve boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla yapılan T testi sonuçları Çizelge 14’de görülmektedir.

Çizelge 14. Örgütsel Sinizm ve Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait T Testi

Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	s.s.	t	p
Bilişsel Boyut	Kadın	59	2,583	1,059	0,268	0,380
	Erkek	96	2,425	1,101		
Duyuşsal Boyut	Kadın	59	1,928	1,026	0,014	0,970
	Erkek	96	1,921	0,959		
Davranışsal Boyut	Kadın	59	2,466	1,001	1,313	0,533
	Erkek	96	2,356	1,091		
Örgütsel Sinizm (Genel)	Kadın	59	2,345	0,929	0,764	0,547
	Erkek	96	2,249	0,986		

(*: $p < 0,05$)

Yapılan analizde, otel çalışanlarının örgütsel sinizm ve boyutları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre H_2 desteklendi.

Sosyal kaytarma davranışının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla yapılan T testi sonuçları Çizelge 15’de görülmektedir.

Çizelge 15. Sosyal Kaytarma Davranışının Cinsiyet Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait T Testi

Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	s.s.	t	p
İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı	Kadın	59	2,531	0,982	0,469	0,753
	Erkek	96	2,584	1,036		

Çizelge 15. Devam

Kendi Sosyal Kaytarması	Kadın	59	1,580	0,639	6,443	0,022*
	Erkek	96	1,834	0,698		

(*: $p < 0,05$)

Yapılan analizde, otel çalışanlarının iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Ancak, kendi sosyal kaytarması cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Bulgular incelendiğinde, erkek katılımcıların ($1,83 \pm 0,69$) kadın katılımcılara göre ($1,58 \pm 0,63$) kendi sosyal kaytarma algıları daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre **H₃** desteklenmedi

Örgütsel sinizm ve boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla yapılan T testi sonuçları Çizelge 16'da görülmektedir.

Çizelge 16. Örgütsel Sinizm ve Boyutlarının Medeni Durum Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait T Testi

Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	s.s.	t	p
Bilişsel Boyut	Bekar	104	2,575	1,076	0,071	0,141
	Evli	51	2,302	1,088		
Duyuşsal Boyut	Bekar	104	2,019	1,002	0,676	0,086
	Evli	51	1,730	0,919		
Davranışsal Boyut	Bekar	104	2,451	1,064	0,414	0,369
	Evli	51	2,289	1,040		
Örgütsel Sinizm (Genel)	Bekar	104	2,366	0,961	0,084	0,139
	Evli	51	2,122	0,954		

(*: $p < 0,05$)

Yapılan analizde, otel çalışanlarının örgütsel sinizm ve boyutları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre **H₄** desteklendi.

Sosyal kaytarma davranışının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla yapılan T testi sonuçları Çizelge 17'de görülmektedir.

Çizelge 17. Sosyal Kaytarma Davranışının Medeni Durum Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait T Testi

Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	s.s.	t	p
İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı	Bekar	104	2,614	1,007	0,983	0,383
	Evli	51	2,463	1,027		
Kendi Sosyal Kaytarması	Bekar	104	1,823	0,725	0,018	0,016*
	Evli	51	1,564	0,563		

(*: $p < 0,05$)

Yapılan analizde, otel çalışanlarının iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Ancak, kendi sosyal kaytarması medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Bulgular incelendiğinde, bekar katılımcıların ($1,82 \pm 0,72$) evli katılımcılara göre ($1,56 \pm 0,56$) kendi sosyal kaytarma algıları daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre H_5 desteklenmedi.

4.6. Farklılıkları Belirlemeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova)

Varyans analizi, ikiden fazla olan gruplar arasındaki olası farklılığı test etmek adına kullanılmaktadır. Karşılaştırılan grupların ortalamalarında en az birinin diğerlerinden farklı olup olmadığını dair sonuçlar ortaya koymaktadır (Coşkun ve diğerleri, 2017: 199). Araştırmanın bu kısmında farklılıkları belirlemeye yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçları yer almaktadır.

Örgütsel sinizm ve boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla yapılan one-way anova analizi sonuçları Çizelge 18’de görülmektedir.

Çizelge 18. Örgütsel Sinizm ve Boyutlarının Yaş Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi

Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	s.s.	F	p
Bilişsel Boyut	18-25	31	2,322	1,152	0,426	0,734
	26-35	52	2,592	1,076		
	36-44	42	2,509	1,031		
	45 ve üzeri	30	2,433	1,131		

Çizelge 18. Devam

Duyuşsal Boyut	18-25	31	1,750	1,042	0,643	0,589
	26-35	52	2,048	0,908		
	36-44	42	1,875	0,869		
	45 ve üzeri	30	1,958	1,189		
Davranışsal Boyut	18-25	31	2,330	1,126	0,101	0,960
	26-35	52	2,456	1,011		
	36-44	42	2,375	1,033		
	45 ve üzeri	30	2,400	1,134		
Örgütsel Sinizm (Genel)	18-25	31	2,148	1,020	0,384	0,764
	26-35	52	2,383	0,927		
	36-44	42	2,272	0,903		
	45 ve üzeri	30	2,276	1,070		

(*: $p < 0,05$)

Yapılan analizde, otel çalışanlarının örgütsel sinizm ve boyutları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre H_6 desteklendi.

Sosyal kaytarma davranışının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla yapılan one-way anova analizi sonuçları Çizelge 19’da görülmektedir.

Çizelge 19. Sosyal Kaytarma Davranışının Yaş Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi

Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	s.s.	F	p
İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı	18-25	31	2,466	1,013	0,320	0,811
	26-35	52	2,613	0,946		
	36-44	42	2,496	0,948		
	45 ve üzeri	30	2,676	1,229		
Kendi Sosyal Kaytarması	18-25	31	1,660	0,612	2,169	0,094
	26-35	52	1,921	0,675		
	36-44	42	1,580	0,540		
	45 ve üzeri	30	1,720	0,888		

(*: $p < 0,05$)

Yapılan analizde, otel çalışanlarının iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı ve kendi sosyal kaytarması yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre H_7 desteklenmedi.

Örgütsel sinizm ve boyutlarının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla yapılan one-way anova analizi sonuçları Çizelge 20’de görülmektedir.

Çizelge 20. Örgütsel Sinizm ve Boyutlarının Gelir Düzeyi Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi

Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	s.s.	F	p	Fark
Bilişsel Boyut	1600 ve altı(1)	40	2,860	1,080	6,445	0,002*	1-2 2-3
	1601 – 2000(2)	70	2,162	0,877			
	2001 – 2500(3)	45	2,653	1,246			
Duyuşsal Boyut	1600 ve altı(1)	40	2,200	1,087	5,094	0,007*	1-2 2-3
	1601 – 2000(2)	70	1,657	0,779			
	2001 – 2500(3)	45	2,094	1,079			
Davranışsa Boyut	1600 ve altı(1)	40	2,762	1,161	3,662	0,028*	1-2
	1601 – 2000(2)	70	2,207	0,882			
	2001 – 2500(3)	45	2,372	1,142			
Örgütsel Sinizm (Genel)	1600 ve altı(1)	40	2,626	1,011	5,782	0,004*	1-2
	1601 – 2000(2)	70	2,020	0,754			
	2001 – 2500(3)	45	2,394	1,104			

(*: p<0,05)

Yapılan analizde, otel çalışanlarının örgütsel sinizm ve boyutları gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (p<0.05). Hangi grupların istatistiksel olarak farklılık oluşturduğunu belirlemek adına “Tukey Testi” uygulanmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre, gelir düzeyindeki farkların bilişsel ve duyuşsal boyutta 1601-2000 arası ücret alanlar ile 1600 ve altı ve 2001-2500 arası ücret alanlar arasında olduğu, davranışsal ve örgütsel sinizmde ise 1600 ve altı ücret alanlar ile 1601-2000 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre H_8 desteklendi.

Sosyal kaytarma davranışının gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla yapılan one-way anova analizi sonuçları Çizelge 21’de görülmektedir.

Çizelge 21. Sosyal Kaytarma Davranışının Gelir Düzeyi Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi

Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	s.s.	F	p	Fark
İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı	1600 ve altı(1)	40	2,798	1,011	4,047	0,019*	1-2
	1601 – 2000(2)	70	2,315	0,918			
	2001 – 2500(3)	45	2,745	1,088			
Kendi Sosyal Kaytarması	1600 ve altı(1)	40	1,630	0,583	0,762	0,468	
	1601 – 2000(2)	70	1,751	0,724			
	2001 – 2500(3)	45	1,812	0,710			

(*: p<0,05)

Yapılan analizde, otel çalışanlarının kendi sosyal kaytarma algısı gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Ancak, iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Hangi grupların istatistiksel olarak farklılık oluşturduğunu olduğunu belirlemek adına “Tukey Testi” uygulanmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre, gelir düzeyindeki farkların 1600 ve altı aralığında ücret alanlar ile 1601-2000 aralığında ücret alanlar arasında olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre H_9 desteklenmedi.

Örgütsel sinizm ve boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla yapılan one-way anova analizi sonuçları Çizelge 22’de görülmektedir.

Çizelge 22. Örgütsel Sinizm ve Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi

Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	s.s.	F	p	Fark
Bilişsel Boyut	İlköğretim(1)	47	2,548	1,059	1,873	0,157	
	Ortaöğretim(2)	54	2,651	1,152			
	Yükseköğretim(3)	54	2,263	1,016			
Duyuşsal Boyut	İlköğretim(1)	47	1,941	1,036	4,367	0,014*	2-3
	Ortaöğretim(2)	54	2,189	0,978			
	Yükseköğretim(3)	54	1,643	0,873			
Davranışsal Boyut	İlköğretim(1)	47	2,276	0,981	3,413	0,035*	2-3
	Ortaöğretim(2)	54	2,694	1,043			
	Yükseköğretim(3)	54	2,208	1,084			
Örgütsel Sinizm (Genel)	İlköğretim(1)	47	2,278	0,942	3,272	0,041*	2-3
	Ortaöğretim(2)	54	2,522	0,990			
	Yükseköğretim(3)	54	2,055	0,912			

(*: $p<0,05$)

Yapılan analizlerde, otel çalışanlarının örgütsel sinizm ve boyutları (bilişsel hariç) eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Hangi grupların istatistiksel olarak farklı oluşturduğunu belirlemek adına “Tukey Testi” uygulanmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre, eğitim durumundaki farkların duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizmde yükseköğrenim mezunları ile lise mezunları arasında olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre H_{10} desteklenmedi.

Sosyal kaytarma davranışının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla yapılan one-way anova analizi sonuçları Çizelge 23’de görülmektedir.

Çizelge 23. Sosyal Kaytarma Davranışının Eğitim Durumu Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi

Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	s.s.	F	p	Fark
İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı	İlköğretim(1)	47	2,620	1,111	3,537	0,032*	2-3
	Ortaöğretim(2)	54	2,792	0,977			
	Yükseköğretim(3)	54	2,289	0,908			
Kendi Sosyal Kaytarması	İlköğretim(1)	47	1,621	0,566	4,613	0,011*	1-2 2-3
	Ortaöğretim(2)	54	1,961	0,776			
	Yükseköğretim(3)	54	1,615	0,637			

(*: $p < 0,05$)

Yapılan analizde, otel çalışanlarının iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı ve kendi sosyal kaytarması eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Hangi grupların istatistiksel olarak farklılık oluşturduğunu belirlemek adına “Tukey Testi” uygulanmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı eğitim durumundaki farkların yükseköğrenim mezunları ile ortaöğretim arasında olduğu, bireyin kendi sosyal kaytarma algısı eğitim durumundaki farkların ise yükseköğretim ile ortaöğretim ve ilköğretim arasında olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre H_{11} desteklenmedi.

Örgütsel sinizm ve boyutlarının sektörde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla yapılan one-way anova analizi sonuçları Çizelge 24’de görülmektedir.

Çizelge 24. Örgütsel Sinizm ve Boyutlarının Sektörde Çalışma Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi

Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	s.s.	F	p	Fark
Bilişsel Boyut	1 yıldan az (1)	23	2,400	1,070	2,578	0,056	
	1 - 5 yıl (2)	46	2,360	1,115			
	6 - 10 yıl (3)	43	2,283	0,927			
	11 yıl üzeri (4)	43	2,865	1,145			
Duyuşsal Boyut	1 yıldan az (1)	23	1,695	0,815	3,466	0,018*	1-4 2-4
	1 - 5 yıl (2)	46	1,717	0,895			
	6 - 10 yıl (3)	43	1,883	0,913			
	11 yıl üzeri (4)	43	2,308	1,127			
Davranışsal Boyut	1 yıldan az (1)	23	2,228	0,919	1,300	0,277	
	1 - 5 yıl (2)	46	2,271	1,086			
	6 - 10 yıl (3)	43	2,366	1,024			
	11 yıl üzeri (4)	43	2,657	1,108			

Çizelge 24. Devam

Örgütsel Sinizm (Genel)	1 yıldan az (1)	23	2,130	0,844	2,635	0,052	
	1 - 5 yıl (2)	46	2,135	0,984			
	6 - 10 yıl (3)	43	2,186	0,873			
	11 yıl üzeri (4)	43	2,629	1,027			

(*: $p < 0,05$)

Yapılan analizde, otel çalışanlarının örgütsel sinizm ve boyutları (duyuşsal hariç) sektörde çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Ancak, örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu sektörde çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Hangi grupların istatistiksel olarak farklılık oluşturduğunu belirlemek adına “Tukey Testi” uygulanmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre, duyuşsal boyutta işletmede çalışma süresi farklarının 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası görev yapan çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri görev yapan çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H_{12} desteklenmedi.

Sosyal kaytarma davranışının sektörde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla yapılan one-way anova analizi sonuçları Çizelge 25’de görülmektedir.

Çizelge 25. Sosyal Kaytarma Davranışının Sektörde Çalışma Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi

Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	s.s.	F	p
İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı	1 yıldan az (1)	23	0,889	0,185	2,473	0,064
	1 - 5 yıl (2)	46	1,010	0,148		
	6 - 10 yıl (3)	43	1,003	0,153		
	11 yıl üzeri (4)	43	1,036	0,158		
Kendi Sosyal Kaytarması	1 yıldan az (1)	23	0,591	0,123	2,790	0,053
	1 - 5 yıl (2)	46	0,499	0,073		
	6 - 10 yıl (3)	43	0,717	0,109		
	11 yıl üzeri (4)	43	0,817	0,124		

(*: $p < 0,05$)

Yapılan analizde, otel çalışanlarının iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı ve kendi sosyal kaytarma algısı sektörde çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre H_{13} desteklenmedi.

Örgütsel sinizm ve boyutlarının işletmede çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla yapılan one-way anova analizi sonuçları Çizelge 26’de görülmektedir.

Çizelge 26. Örgütsel Sinizm ve Boyutlarının İşletmede Çalışma Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi

Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	s.s.	F	p	Fark
Bilişsel Boyut	1 yıldan az (1)	35	2,480	1,000	3,558	0,016*	2-4
	1 - 5 yıl (2)	54	2,237	1,064			
	6 - 10 yıl (3)	27	2,333	0,959			
	11 yıl üzeri (4)	39	2,938	1,160			
Duyuşsal Boyut	1 yıldan az (1)	35	1,821	0,877	4,116	0,008*	2-4
	1 - 5 yıl (2)	54	1,652	0,813			
	6 - 10 yıl (3)	27	2,000	0,973			
	11 yıl üzeri (4)	39	2,339	1,164			
Davranışsal Boyut	1 yıldan az (1)	35	2,385	1,011	1,754	0,158	
	1 - 5 yıl (2)	54	2,171	1,023			
	6 - 10 yıl (3)	27	2,481	1,025			
	11 yıl üzeri (4)	39	2,666	1,127			
Örgütsel Sinizm (Genel)	1 yıldan az (1)	35	2,248	0,881	3,451	0,018*	2-4
	1 - 5 yıl (2)	54	2,037	0,919			
	6 - 10 yıl (3)	27	2,276	0,894			
	11 yıl üzeri (4)	39	2,670	1,047			

(*: $p < 0,05$)

Yapılan analizlerde, otel çalışanlarının örgütsel sinizm ve boyutları (davranışsal hariç) işletmede çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Ancak örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu işletmede çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Hangi grupların istatistiksel olarak farklılık oluşturduğunu belirlemek adına “Tukey Testi” uygulanmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre, işletmede çalışma süresi farklarının bilişsel, duyuşsal ve örgütsel sinizm düzeylerinde 1-5 yıl arası görev yapan çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri görev yapan çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H_{14} desteklendi.

Sosyal kaytarma davranışının işletmede çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla yapılan one-way anova analizi sonuçları Çizelge 27’de görülmektedir.

Çizelge 27. Sosyal Kaytarma Davranışının İşletmede Çalışma Süresi Değişkeni ile Karşılaştırılmasına Ait Varyans Analizi

Boyutlar	Gruplar	n	\bar{x}	s.s.	F	p	Fark
İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı	1 yıldan az (1)	35	2,608	0,945	2,948	0,035*	2-4
	1 - 5 yıl (2)	54	2,256	0,970			
	6 - 10 yıl (3)	27	2,749	1,037			
	11 yıl üzeri (4)	39	2,824	1,040			

Çizelge 27. Devam

Kendi Sosyal Kaytarması	1 yıldan az (1)	35	1,608	0,535	2,478	0,063	
	1 - 5 yıl (2)	54	1,623	0,590			
	6 - 10 yıl (3)	27	1,991	0,755			
	11 yıl üzeri (4)	39	1,836	0,826			

(*: $p < 0,05$)

Yapılan analizde, otel çalışanlarının kendi sosyal kaytarması işletmede çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Ancak, iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı işletmede çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Hangi grupların istatistiksel olarak farklılık oluşturduğunu belirlemek adına “Tukey Testi” uygulanmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre, işletmede çalışma süresi farklarının 1-5 yıl arası görev yapan çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri görev yapan çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H_{15} desteklendi.

4.7. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişki (Pearson Korelasyon Analizi)

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Bu analizin güvenilir sonuçlar verebilmesi için verinin metrik özellikler taşıması gerekir. Korelasyon analizinde ölçülmeye çalışılan ilişki değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olan kısmı ile ilgilidir (Coşkun ve diğerleri, 2017: 228). Otel çalışanlarından elde edilen veriler doğrultusunda, sonuçları Çizelge 28’de belirtilen korelasyon analizi, araştırma değişkenlerinin aralarındaki ilişkilerin yönüne ve kuvvetine ait verileri ortaya koymaktadır.

Çizelge 28. Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişkenler	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1.Bilişsel Boyut	1					
2.Duyuşsal Boyut	0,774**	1				
3.Davranışsal Boyut	0,783**	0,761**	1			
4.Örgütsel Sinizm	0,940**	0,906**	0,915**	1		
5.İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı	0,734**	0,704**	0,749**	0,791**	1	
6. Kendi Sosyal Kaytarması	0,256**	0,254**	0,305**	0,294**	0,338**	1

** Pearson Korelasyonu $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

* Pearson Korelasyonu $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Analiz sonuçları incelendiğinde otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutları ile örgütsel sinizm arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizm düzeyleri ile iş arkadaşı sosyal kaytarma algı düzeyleri ($r=0.791$) ve kendi sosyal kaytarma düzeyleri ($r=0.294$) arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Burada katılımcıların iş arkadaşı sosyal kaytarma algılarının örgütsel sinizm ile daha anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Aynı zamanda iş arkadaşı sosyal kaytarma algı düzeyleri ile kendi sosyal kaytarma algı düzeyleri ($r=0.338$) arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Bu sonuca göre H_{17} desteklendi.

4.8. Örgütsel Sinizmin Sosyal Kaytarma Üzerindeki Etkisi (Basit Doğrusal Regresyon Analizi)

Otel çalışanlarının örgütsel sinizm tutumlarının sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Çizelge 29. Örgütsel Sinizmin İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	R	R ²	β	t	F	p
Sabit	,661				5,130		,000
Örgütsel Sinizm	,833	,791	,624	,791	16,014	256,44	,000

Çizelge 30. Örgütsel Sinizmin Kendi Sosyal Kaytarması Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	R	R ²	β	t	F	p
Sabit	1,260				9,239		,000
Örgütsel Sinizm	,208	,294	,086	,294	3,798	14,43	,000

Çizelge 29 ve 30'da yer alan verilere göre örgütsel sinizm, iş arkadaşı sosyal kaytarması toplam varyansının %62'sini açıklamaktadır ($R=.791$, $R^2=.624$, $p=.000$). Yani örgütsel sinizmin iş arkadaşı sosyal kaytarma algısındaki değişimlerin %62'sini anlamlı bir şekilde açıklamakta olduğu ifade edilebilir. Örgütsel sinizmin iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı üzerindeki toplam etkisi ($\beta= .791$)'dir. Diğer yandan örgütsel sinizm, çalışanların kendi kaytarması toplam varyansının %8'sini açıklamaktadır

($R=.294$, $R^2=.087$, $p=.000$). Yani otel çalışanlarının örgütsel sinizmi, kendi sosyal kaytarma davranışlarındaki değişimlerin %8'sini anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Örgütsel sinizmin kendi sosyal kaytarması üzerindeki toplam etkisi ($\beta= .208$)'dir. Yapılan analizler sonucunda, otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi sosyal kaytarma davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm düzeyi arttığında algılanan sosyal kaytarma ve kendi sosyal kaytarma davranışı artmaktadır. Bu sonuçlara göre H_1 desteklendi.

4.9. Örgütsel Sinizm Boyutlarının Sosyal Kaytarma Üzerindeki Etkisi (Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi)

Çalışanların örgütsel sinizm boyutlarına ait tutumlarının sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Çizelge 31. Örgütsel Sinizm Boyutlarının İş Arkadaşı Sosyal Kaytarma Algısı Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p	F	R^2
Sabit	,643	,131		4,907	,000	85,751	,623
Bilişsel Boyut	,272	,083	,291	3,288	,001		
Duyuşsal Boyut	,201	,088	,195	2,293	,023		
Davranışsal Boyut	,358	,083	,372	4,308	,000		

Çizelge 31'e bakıldığında örgütsel sinizmin boyutlarının iş arkadaşı sosyal kaytarma algısına etkisini gösteren modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F=85,751$; $p<0,001$) görülmektedir. Değerler incelendiğinde, örgütsel sinizmin boyutlarının ayrı ayrı şekilde çalışanların iş arkadaşı sosyal kaytarmasına anlamlı etkisinin olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H_{17} desteklendi. Ayrıca, örgütsel sinizmin üç boyutuna ayrı ayrı bakıldığında iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı üzerinde en fazla davranışsal boyutun ($\beta=.372$, $t=4,308$) etkisi olduğu görülmektedir.

Çizelge 32. Örgütsel Sinizm Boyutlarının Kendi Sosyal Kaytarması Üzerindeki Etkilerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Değişken	B	Std. Hata	β	t	p	F	R ²
Sabit	1,247	,139		8,986	,000	5,251	,076
Bilişsel Boyut	,016	,088	,025	,180	,857		
Duyuşsal Boyut	,029	,093	,042	,315	,753		
Davranışsal Boyut	,165	,088	,254	1,875	,063		

Çizelge 32'e bakıldığında ise örgütsel sinizmin boyutlarının kendi sosyal kaytarması etkisini gösteren modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (F=5,251; p<0,001) görülmektedir. Ancak değerler incelendiğinde, örgütsel sinizmin boyutlarının ayrı ayrı şekilde çalışanların kendi sosyal kaytarmasına anlamlı etkisinin olmadığı (p>0,05) tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre **H₁₈** desteklenmemektedir. Ayrıca, örgütsel sinizmin üç boyutuna ayrı ayrı bakıldığında kendi sosyal kaytarmasını üzerinde en fazla davranışsal boyutun (β =.254, t=1,875) etkisi olduğu görülmektedir.

Çizelge 33. Hipotez Sonuçları

H₁	Otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.	Desteklendi
H₂	Otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	Desteklendi
H₃	Otel çalışanlarının sosyal kaytarma davranışı ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	Desteklenmedi
H₄	Otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	Desteklendi
H₅	Otel çalışanlarının sosyal kaytarma davranışı ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	Desteklenmedi
H₆	Otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	Desteklendi
H₇	Otel çalışanlarının sosyal kaytarma davranışı ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H₈	Otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
H₉	Otel çalışanlarının sosyal kaytarma davranışı ile gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	Desteklenmedi
H₁₀	Otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.	Desteklenmedi
H₁₁	Otel çalışanlarının sosyal kaytarma davranışı ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur	Desteklenmedi
H₁₂	Otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile sektörde çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
H₁₃	Otel çalışanlarının sosyal kaytarma davranışı ile sektörde çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H₁₄	Otel çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile işletmede çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
H₁₅	Otel çalışanlarının sosyal kaytarma davranışı ile işletmede çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Desteklendi
H₁₆	Otel çalışanlarının iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı düzeyi ile kendi sosyal kaytarma düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H₁₇	Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarının iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.	Desteklendi
H₁₈	Otel çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarının kendi sosyal kaytarma düzeyi üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.	Desteklenmedi

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde otel işletmelerinde örgütsel sinizm düzeyleri ve sosyal kaytarma algıları ile ilgili sonuçlara ve önerilere yer verilmektedir.

5.1. Sonuç

İlk olarak örgütsel sinizm ve sosyal kaytarma davranışına ilişkin literatür incelenmiş ve alanyazın bölümü oluşturulmuştur. Sonrasında örgütsel sinizm, iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı ölçeği ve yine bu ölçekten uyarlanan kendi sosyal kaytarma algısı ölçeği otel çalışanlarına uygulanarak veriler toplanmış, ardından da toplanan veriler analiz edilmiştir. Ayrıca çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, sektördeki ve işletmedeki çalışma süresi ve departmanına ilişkin bilgiler elde edilerek bu demografik özellikleri ile örgütsel sinizm düzeyi ve sosyal kaytarma davranışı incelenmiştir. Son olarak örgütsel sinizm ve sosyal kaytarma davranışı algıları arasındaki ilişkiler hesaplanmıştır. Bu analiz sonuçlarından yararlanılarak değerlendirmeler yapılmış ve birtakım sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularına göre Balıkesir ili Gönen ilçesi sınırları içerisinde bulunan otel işletmelerinde çalışanların, hem örgütsel sinizm hem de alt boyutları düzeylerinin düşük olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların örgütsel sinizm boyutlarına göre “ortalama” değerlere bakıldığında; bilişsel sinizmin en yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. İkincisinin davranışsal sinizm olduğu en düşük ortalamaya sahip boyutun duyuşsal sinizm olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç Balıkcıoğlu (2013) tarafından Antalya'da konaklama işletmelerinde gerçekleştirilen çalışmayı desteklemektedir. Otel çalışanlarının çalıştıkları işletmeler hakkında kısmen olumlu algılara sahip olduğu görülmektedir. Ancak örgütsel sinizm konusu çalışmanın sınırlıklarında da belirtildiği üzere ölçülmesi kısmında işgören psikolojisi açısından bir zorluk yaratmaktadır. Bu yüzden orta düzey olan kararsızım ifadesi ve altında verilen yanıtların karışık duyguların belirtisi olduğu düşünülebilir. Sonuçta bu verilerden hareketle işgörenlerin orta düzeyin biraz altında bir örgütsel sinizm

düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Nitekim araştırmanın bulguları yine otel işletmeleri işgörenlerine uygulanmış Altınöz ve diğerleri (2011), Yangil ve diğerleri (2013), Ayana ve Pelit (2016), Balıkçioğlu (2013) ve Gün (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmaları desteklediğini göstermektedir.

Örgütsel sinizmde cinsiyet değişkenine göre farklılık oluşup oluşmadığına ilişkin analizler de hiçbir boyutun cinsiyete göre farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Andersson ve Bateman (1997), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından yapılan çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Ancak, Mirvis ve Kanter (1991) araştırmasında kadın işgörenlerin daha iyimser olduklarını bu sebeple erkek işgörenlerin kadınlara göre daha sinik olduğunu belirtmektedir. Bir başka çalışmada Lobnika ve Pagon (2004) kadın çalışanlar da erkeklere göre örgütsel sinizm düzeyi daha yüksek olarak tespit ederek bunu kadınlardaki mağduriyet duygusunun ve güvensizliğin daha yüksek olmasıyla açıklamaktadır.

Araştırma kapsamında çalışanların örgütsel sinizm düzeyinin çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Erdost ve diğerleri (2007) ve Efiltili ve diğerleri (2008) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer şekilde bir sonuç tespit edilmiştir. Ancak, Kanter ve Mirvis (1989) ve Erbil (2013) bekâr olanların evli olanlardan daha az seviyede bir örgütsel sinizme sahip olduklarını Delken (2004) ve Balıkçioğlu (2013) ise yaptığı çalışmada bekâr işgörenlerin evli olanlara nazaran daha fazla sinik olduklarını belirtmektedir.

Araştırma bulgularında çalışanların yaşlarıyla örgütsel sinizm arasında bir ilişki bulunmamıştır. Araştırma bulgularını destekler nitelikte James (2005) ve Tokgöz ve Yılmaz (2008) araştırmalarında da örgütsel sinizm ile yaş özelliği arasında farklılık görülmemektedir. Bu bulgulara karşı Mirvis ve Kanter (1991) ve Johnson (2007) ise örgütsel sinizm düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık içersinde olduğunu belirtmektedir. Bu durumun gençlerdeki maddi ödülün ve para beklentisinin daha çok olması nedeniyle olduğu ifade edilmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçların bir diğeri çalışanların gelir düzeylerinin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde farklılık göstermesidir. Özellikle 1600 ve altı ücret kazananların 1600-2000 ve 2000-2500 arası ücret kazanan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizme sahip olduğu gözlenmiştir. Çalışanlar için

motivasyon sağlamada en büyük etkenlerden biri olan gelir düzeyi, örgütsel sinizmin oluşmasında da etkin durumdadır. Çalışanların gelirleri azaldıkça sinik algılarının arttığını söylemek mümkündür. Fero (2005), Pelit ve Ayduğan (2011) çalışmalarında örgütsel sinizm ile gelir düzeyi arasında negatif ve anlamlı bir farklılık olduğu belirtilmektedir. Fakat bu çalışmada ayrıca dikkat çeken nokta özellikle bilişsel ve duyuşsal boyutta maaşı yüksek olarak nitelendirebileceğimiz çalışanların sinizm düzeylerinin orta düzey gelire sahip olanlara nazaran daha yüksek olmasıdır. Bu durumda bu çalışanların örgüte karşı olumsuz tutum sergilemelerine sebep olan farklı durumlar bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Lisans ve ön lisansın yeterli ölçüm sayısına sahip olmamasında dolayı birleştirilmeleri ile oluşturulan yüksek öğretim mezunu olan çalışanların örgütsel sinizmin her boyutunda özellikle lise mezunu olan çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Gün (2017) çalışmasında bu durumu çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça örgütün üst kademelerinde yer aldıklarını bu sebepten örgütsel olaylara daha olumlu baktıklarını ifade ederek açıklamaktadır. Ancak, çalışanların artan eğitim seviyesinin sinik tutumlarını da arttırdığı yönünde bulgular da bulunmaktadır (Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2008). Neden olarak ise yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanların daha fazla beklenti içerisinde olacağından söz edilmektedir.

Katılımcıların sektörde ve işletmede çalışma sürelerinin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığına ilişkin varyans analizine göre farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Sektörde çalışma süresi değişkeninin sadece duyuşsal boyutta anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir. Bu farklılık 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası sektörde çalışanların 11 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha az sinik tutum sergiledikleri meydana koymaktadır. İşletmedeki çalışma süresi değişkeninin ise davranışsal boyut hariç diğer boyutların ve örgütsel sinizmle anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu değişkendeki farklılığın yine 1-5 yıl arası işletmede çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri çalışanlar arasında olduğu görülmektedir. 11 yıl ve üzeri işletmede çalışanların 1-5 yıl arası işletmede çalışanlardan sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar yıllar geçtikçe çalışanların işletmelerine karşı beslenen olumsuz tutum ve yargıların arttığına işaret etmektedir. Ancak Toksöz ve Yılmaz (2008) çalışanların sektörde çalışma sürelerinin

örgütsel sinizm düzeyi ile arasındaki ilişkiyi 2-4 yıl kadar sektörde çalışanların örgütsel sinizm düzeyi uzun yıllar sektörde çalışanlara göre daha yüksek seviyede olduğunu belirtmektedir. Bu durumu işletmeye yada sektöre yeni giriş yapan kişilerin hizmet sektörünün yapısından kaynaklanan stres ortamına, dinamik yapıya uyum sağlayamamasından kaynakladığını düşünmektedir. Altınöz ve diğerleri (2011) araştırmasında örgütsel sinizm tutumunun en fazla 11-15 yıl arasında görüldüğünü belirtmektedir. Bu sonuç, işletmede yada sektörde çalışma süresiyle artan bıkkınlığa ve monotonluğa neden olma şeklinde açıklanmıştır.

Araştırmanın bir diğer ana değişkeni sosyal kaytarma davranışı algısı bulgularına göre Balıkesir ili Gönen ilçesi sınırları içerisinde bulunan otel işletmelerinde çalışanların iş arkadaşı sosyal kaytarma algılarının düşük olduğu anlaşılmaktadır. Kendi sosyal kaytarma algılarının ise çok daha düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bu sonuç araştırmaya katılanların sosyal beğenirlik ihtiyacından ötürü gerçek durumlarını anketlere yansıtamadıklarını göstermektedir. Sosyal beğenirlik, bireylerin kendilerini beğenilen ya da istenilen özelliklere sahip olarak gösterme eğilimidir (Haran ve Aydın, 1995). Ayrıca Gagné ve Zuckerman (1999) ve Şeşen ve Kahraman (2014) yaptıkları çalışmalar sonucunda çalışanların iş arkadaşlarından algılanan kaytarma davranışı sonrası kendilerinin de kaytarmaya başladığı sonucuna ulaşılmıştır. Meydan ve diğerleri (2014) araştırmalarında kaytarıcıların gerçek yüzlerini göstermediklerini belirtmektedir. Doğan ve diğerleri (2012) bu durumu ülkemizin kolektif kültür yapısına bağlamıştır. Kolektif kültürlerde sosyal kaytarma davranışını ölçebilecek sistemler henüz tam anlamıyla oluşturulmamıştır. Bu araştırmada da iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı ile kendi sosyal kaytarma algıları arasında belirgin bir farkın oluşması ülkemizin kolektif kültürün sonucu olarak yorumlanabilir. Sonuç olarak veriler doğrultusunda sosyal kaytarma algısının kararsız seviyesinin biraz altında düşük seviyede sahip olduğu görülmektedir. Nitekim araştırmanın bulguları yine otel işletmeleri işgörenlerine uygulanmış Sezici ve Güven (2017), Korkmaz ve diğerleri (2014) ve Güçer ve diğerleri (2017), Turunç (2015), Sünnetçioğlu ve diğerleri (2014) çalışmalarını desteklediğini göstermektedir.

Sosyal kaytarma davranışı algısının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analizler de iş arkadaşı sosyal kaytarma algısının farklılık göstermediği, kendi sosyal kaytarma algısının ise farklılık gösterdiği bulgusuna

ulaşmıştır. Kerr (1983), Doğan ve diğerleri (2012) ve Karadal ve Saygın (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da benzer şekilde erkeklerin sosyal kaytarma davranışlarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ancak, Charbonnier ve diğerleri (1998), Balcı (2016) ve Pelit ve diğerleri (2017) araştırmalarında sosyal kaytarma davranışı algısının cinsiyete göre farklılık göstermediğini belirtmektedir.

Araştırma kapsamında çalışanların sosyal kaytarma davranışı algılarının medeni durumuna göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Özek (2014), Balcı (2016) ve Öge ve Kurnaz (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da benzer şekilde çalışanların sosyal kaytarma davranışı algısı medeni durumlarına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmada çalışanların yaşlarıyla sosyal kaytarma davranışı algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olacağı tahmin ediliyorken analizler sonucunda bu değişkenler arasında bir ilişki bulunmamıştır. Araştırma bulgularını destekler nitelikte Özek (2014) ve Pelit ve diğerleri (2017) tarafından yapılan araştırmalarda da yaş özelliği ile sosyal kaytarma davranışı arasında ilişki görülmemektedir. Bu bulgulara karşıt olarak Buz (2011) ve Doğan ve diğerleri (2012) yaş ile sosyal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirtmektedir.

Araştırma bulgularından bir diğeri çalışanların sosyal kaytarma davranışı algılarının gelir düzeyleri ile farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analizler de kendi sosyal kaytarma algısının farklılık göstermediği, iş arkadaşı sosyal kaytarma algısının ise farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. İş arkadaşı sosyal kaytarma algısı değişkeninde 1600 ve altı ücret kazananların 1600-2000 ve 2000-2500 arası ücret kazanan çalışanlara göre sosyal kaytarma algılarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Pelit ve diğerleri (2017) çalışmasında gelir düzeyi ile sosyal kaytarma algısı arasında negatif ve anlamlı ilişkinin olduğunu belirtilmektedir. Ancak, Uysal'ın (2017) çalışmasında gelir düzeyi ile sosyal kaytarma algısı arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Araştırma kapsamında çalışanların sosyal kaytarma davranışı algılarının eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Lisans ve ön lisansın yeterli ölçüm sayısına sahip olmamasında dolayı birleştirilmeleri ile oluşturulan yükseköğretim mezunu olan çalışanların hem iş arkadaşı hem de kendi sosyal kaytarma algılarında lise ve ilköğretim mezunu olan çalışanlara nazaran daha

düşük seviyeye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar eğitim düzeyleri yüksek olan çalışanların hem almış olduğu eğitim doğrultusunda hem de daha iyi konumlarda görev görünürlükleri yük işler yapmalarından ötürü sosyal kaytarma davranışı algılarının daha az seviyede çıkmış olabileceği söylenebilir. Ancak, Özek (2014), Uysal (2017) ve Tolukan ve diğerleri (2017) yapmış olduğu çalışmalarda sosyal kaytarma davranışı algılarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediğini saptamıştır.

Katılımcıların sektörde ve işletmede çalışma sürelerinin sosyal kaytarma algıları ile anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin varyans analizlerine göre sektörde çalışma süresi değişkeni ile iş arkadaşı ve kendi sosyal kaytarma algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği saptamıştır. Özek (2014), Doğan ve diğerleri (2012), ve Balcı'nın (2016) çalışmaları bu sonucu destekler niteliktedir. Ancak işletmede çalışması süresi değişkenine göre ise iş arkadaşı sosyal kaytarma algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği, kendi sosyal kaytarma davranışı algısının ise anlamlı bir farklılık göstermediği saptamıştır. Bu farklılık 1-5 yıl arası işletmede çalışanların, 11 yıl ve üzeri çalışanlara göre iş arkadaşı sosyal kaytarma davranışı algılarının daha düşük seviyede olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, sosyal kaytarma davranışının öncüllerinden olan heves azalmasıyla, örgüte ve çalışma arkadaşları hakkında geçmiş tecrübelerine dayanarak tahmin yürütme davranışı olarak açıklanabilir. Sünnetçioğlu ve diğerleri (2014) ise çalışmalarından hareketle çalışanların işletmedeki çalışma sürelerinin ilk yıllarında az sosyal kaytarma davranışı sergilediğini belirtmektedir. Yıllar geçtikçe bu davranışın aratacağını daha sonra yeniden azaldığını belirtmektedir.

Araştırma kapsamında çalışanların örgütsel sinizm düzeyinin sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç Salavati (2014) ve Balcı'nın (2016) ilköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticiler üzerine yapmış olduğu araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Yapılan analizde örgütsel sinizm düzeyinin iş arkadaşı sosyal kaytarmasını güçlü ve pozitif şekilde etkilerken, kendi sosyal kaytarmasını zayıf ve yine pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm boyutlarının sosyal kaytarma üzerindeki etkileri incelendiğinde örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutunun iş arkadaşı sosyal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca, en yüksek etkiyi davranışsal boyut sağlamaktadır. Diğer yandan örgütsel sinizmin

bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutunun kendi sosyal kaytarması üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görölmektedir.

5.2. Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarının ardından araştırmacılara ve araştırma sonuçlarına yönelik olarak sektöre de öneriler sunulmaktadır.

Sektöre Yönelik Öneriler: Turizm sektörü makineleşmenin en düşük düzeylerde gerçekleştiği bir sektördür. Ayrıca kalitenin daha çok verilen hizmetle ölçülüyor olması emek yoğun yapının yani çalışanların önemini her açıdan arttırmaktadır. Bu sebeple mutlu, çalışkan ve özellikle başarılı bir çalışan işletmeler için çok değerlidir. Aksi takdirde mutsuz, huzursuz ve umutsuz olan çalışanların yaşamış oldukları olumsuz olaylara bağlı olarak duygu ve ruh hallerinin iş sonuçları üzerinde etkin olduğu unutulmamalıdır.

Örgütsel sinizmin örgüt performansını, başarısını ve birçok unsuru olumsuz yönde etkilediği düşünüldüğünde, sosyal kaytarma davranışını da etkilemesi ve artmasına sebep olması beklenen bir durumdur. Hizmet sektörüne bağlı otel işletmelerinde örgütsel sinizmi azaltacak gerekli uygulama ve çalışmalar üzerinde düşünülmesi gerekmektedir.

Otel işletmesi yöneticileri, hem örgütsel sinizme hem de sosyal kaytarma davranışına neden olabilen adaletsizliği, uzun çalışma saatlerini, aşırı ve dengesiz güç dağılımını, amaç çatışmasını ortadan kaldırarak ve örgüt içerisinde güven duygusunu kuvvetlendirme çalışmaları yaparak bu iki olumsuz tutum ve davranışın azalmasına katkı sağlayabilirler.

Örgüt içinde iş arkadaşı sosyal kaytarma davranışı algısının mevcut olması, zaman içinde diğer çalışanlarında bu durumda etkilenecek kaytarmaya başlayacağı ve dolayısıyla da örgüte verilecek zararın daha çok artacağı tahmin edilmektedir. Bu nedenle, yöneticilerin örgüt için tehlike yaratan bu davranışı tamamen önleyebilmesi ya da minimize edebilmesi için aktif rol oynaması gerekmektedir.

Örgütsel sinizm ve sosyal kaytarma davranışı doğuştan gelen kişilik özellikleri olmadığından ötürü işletme yöneticileri bazı kararları alırken yönetimde çalışanların örgüte olan güven ve bağlılıklarını ve işlerinden aldıkları tatmin düzeyini ve psikolojik sözleşme koşullarını göz önünde bulundurmanın, olumsuz tutum ve

davranışların oluşmasını engellemek ve örgütsel başarıyı geliştirmek adına gerekli olduğunu unutmamalıdır.

Turizm sektöründe bulunan otel işletmeleri gibi kolektif ve grup olarak çalışmalarının çok yaygın ve önemli olduğu bu sebeple dayanışma ve sosyalleşmenin yüksek olduğu diğer sektörlerde ve işletmelerde de sosyal kaytarma davranışının önüne geçilmesi adına çalışanlara sosyallik ve dayanışmaya dayalı etkinlikler ve organizasyonlar düzenleyerek birlik ve beraberliğin öneminin aşılması önerilmektedir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler: Bu araştırma, Balıkesir ili Gönen ilçesinde bulunan otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile sosyal kaytarma davranışı hakkında ve aralarındaki ilişki üzerine bir bilgi vermektedir. Türkiye turizm sektöründe örgütsel sinizm üzerine birçok araştırma olmasına karşın sosyal kaytarma davranışı ile ilişkisi ilk kez incelenmektedir. Bu sebeple, bundan sonraki konu ile ilgili araştırmalar için alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Otel işletmesi çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyi ve sosyal kaytarma davranışı algıları bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma farklı değişkenler ve farklı veri toplama araçları kullanılarak daha kapsamlı sonuçlar için daha geniş kitlelere tekrar edilebilir.

Şüphesiz, bu çalışmadaki bulguların otel işletmelerinden elde edilmesi, bütün otel işletmeciliği alanı çalışanları açısından genellenmesi için yeterli değildir. Bu nedenle çalışmanın, ilgili araştırmacılar tarafından farklı bölgelerde ya da sektörde, daha büyük bir temsili sağlayacak şekilde geliştirilerek tekrarlanması ve sonuçların karşılaştırılması yararlı olacaktır.

Bundan sonraki çalışmalarda özellikle sosyal kaytarma davranışı üzerine çok daha az araştırma yapılmış olmasından dolayı farklı örgütsel davranış faaliyetleriyle (örgütsel adalet, eşitlik, güven, iletişim ve sessizlik) arasındaki ilişki ve etki ortaya konulabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Acar, Z. A. (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 1-14.
- Ağaoğulları, M. A. (1994). *Kent Devletinden İmparatorluğa*. İstanbul: İmge Kitapevi.
- Akar, N. Y. (2010). *Psikolojik Sözleşme İhlalleri Bağlamında Örgütsel Sinizm Üzerine Kuramsal Bir Araştırma*. 1. Turizmde İnsan Kaynakları Gelişimi Sempozyumu Bildiri Kitabı, 09-11 Nisan, Antalya, 43-60.
- Akgündüz, Y., Akdağ, G., Güler, O. ve Sünnetçioğlu, S. (2014). İşten Ayrılma Niyeti ve Aşırı Rol Yükünün Otel Çalışanlarının Sosyal Aylaklık Davranışlarına Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 515-536.
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), 285-315.
- Andersson, L. M. (1996). Employee Cynicism: an Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 49(1), 1395-1418.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Aube, C. ve Rousseau, V. (2005). Team Goal Commitment and Team Effectiveness: the Role of Task Interdependence and Supportive Behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 9(3), 189-204.
- Ayduğan, N. (2012). *Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Ayduğan, N., Pelit, E. ve Doğan, İ. (2012). *Örgütsel Sinizmi Etkileyen Bazı Değişkenlerin CHAID Analizi ile İncelenmesi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama*. 2. Disiplinler Arası Turizm Araştırmaları Kongresi Bildiri Kitabı, 12-15 Nisan, Antalya, 1068-1084.
- Balcı, O. (2016). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler ve Yöneticilerin Örgütsel Sinizm, Kendini İşe Verememe (Presenteizm) ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Arnavutköy İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Balcı, O. (2017). Kalabalıkta Saklanma: Sosyal Kaytarma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(46), 373-387.
- Balıkçıoğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Baron, R. A. ve Donn, B. (2000). *Social Psychology*. 9th edition, USA, Published by Pearson: Allyn ve Bacon.
- Bashir, S., Nasir, Z. M., Saeed, S. ve Ahmed, M. (2011). Breach of Psychological Contract, Perception of Politics and Organizational Cynicism: Evidence from Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(3), 844-888.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Baysal, A. C. ve Tekarslan, E. (2004). *Davranış Bilimleri*. Genişletilmiş 4.Baskı, Avcıol Basım Yayın, İstanbul, Türkiye.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. ve Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Bommer, W. H., Rich, G. A. ve Rubin, R. S. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism About Organizational Change. *The Journal of Organizational Behaviour*, (26), 733-753.
- Bonaccio, S. (2002). *The Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Social Loafing*. Unpublished Master Thesis, Concordia University, The John Molson School of Business.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Brandes, P. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Cincinnati, ABD.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy Of Management Proceedings*, 150-153.
- Brown, M. ve Cregan, C. (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Bursalı, Y. M. (2008). *Örgütsel Politikanın İşleyişi: Örgütsel Politika Algısı ve Politik Davranış Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Buz, E. (2011). *The Relationship Between Perceived Group-Based Performance Appraisal and Social Loafing and The Moderating Role of Task Visibility*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199–208.
- Charbonnier, E., Pascal, H., Brauer, M., ve Monteil, J. M. (1998). Social Loafing and Self Beliefs: People's Collective Effort Depends on the Extent to Which They Distinguish Them-Selves as Better than Others. *Social Behavior and Personality*, 26(4), 329-340.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C. ve Lomeli L. C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 83(2), 181-197.
- Chidambaram, L. ve Tung, L. L. (2005). Is out of Sight, Out of Mind? An Empirical Study of Social Loafing in Technology-Supported Groups. *Information Systems Research*, 16(2), 149-168.
- Cole, M. S., Bruch, H. ve Vogel, B. (2006). Emotion as Mediators of The Relations Between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 463-484.
- Comer, D. R. (1995). A Model of Social Loafing in Real Work Groups. *Human Relations*, 48(6), 647-667.
- Conway, N. ve Briner, R. B. (2005) Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research. *Oxford University Press*, Oxford.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım E., (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 9. Baskı, Sakarya Yayıncılık.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çakıcı, A. ve Doğan, S. (2014). Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1), 79-89.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çalışkan, S. C. ve Erim, A. (2010). *Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerindeki Etkileri*. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 20-22 Mayıs, Adana, 658-670.
- Çarıkcı, İ. H., Bektaş, M. ve Turak, B. (2012). *Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Büro*

Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı, 4-6 Ekim, Isparta, 129-137.

- Çetinkaya, F. F. ve Özkara, B. (2015). Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 72-91.
- Çüçen, A. K. (2001). *Felsefeye Giriş*. Bursa: Asa Kitapevi.
- Dean J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004). *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Unpublished Master Thesis, University of Maastricht, Faculty of Economics and Business Administration, Maastricht.
- Dhar, R. L. (2009). Cynicism in the Indian IT Organizations: An Exploration of the Employees. *Perspectives Qualitative Sociology Review*, 5(1), 152-175.
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demir, R. (2012). Sosyal Kaytarma Davranışı ile Algılanan Görev Görünürlüğü Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (24), 53-79.
- Eaton, J. A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. Unpublis Hedmaster Dissertation, York University, Toronto.
- Efeoğlu, E. İ. ve İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Efiliti, S., Gönen, Y. Ö. ve Öztürk, F. (2008). *Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması*. Karadeniz Teknik Üniversitesi, 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongre Kitabı, 22-24 Ekim, Trabzon, 279-290.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erbaşı, A. ve Zaganjori, O. (2017). Sosyal İzolasyonun Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 24(1), 39-52.
- Erbil, S. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Erdemli, Ö. (2015). *Öğretmenlerin İşten Geri Çekilme Davranışları ve Çalışma Etiği ile İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 3(6), 17-36.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). *Örgütsel Sinizm Kavramı ve ilgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi*. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 25-27 Mayıs, Sakarya, 514-524.
- Evans, W. R., Goodman, J. M., ve Davis, W. D. (2011). The Impact of Perceived Corporate Citizenship on Organizational Cynicism, OCB and Employee Deviance. *Human Performance*, (24), 79-97.
- Everson, S. A., Kauhanen, J., Kaplan, G. A., Goldberg, D. E., Julkunen, J., Tuomilehto, J. ve Salonen, J.T. (1997). Hostility and Increased Risk of Mortality and Acute Myocardial Infarction: The Mediating Role of Behavioral Risk Factors. *American Journal of Epidemiology*, 146(2), 142-152.
- Fero, H. C. (2005). Flow and Cynicism in the Workplace. Dissertation of Doctor of Philosophy, Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Uluslararası Demir-Çelik Sempozyumu Bildiri Kitabı, 02-04 Nisan, Karabük, 1250-1255.
- Fleming, P. (2005). Workers' Playtime? Boundaries and Cynicism in a 'Culture of Fun' Program. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(3), 285-303.
- Garcia, S. M., Weaver, K., Moskowitz, G. B. ve Darley, J. M. (2002). Crowded Minds: The Implicit Bystander Effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 843-853.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and Intrinsic Origins of Perceived Social Loafing in Organizations. *Academy of Management Journal*, 35(1), 191-202.
- George, J. M. (1995). Asymmetrical Effects of Rewards and Punishments: The Case of Social Loafing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 327-338.
- Gök, G. ve Koca, D. (2016). Sağlık Çalışanlarında Hiyerarşi ve Takım Eğiliminin Sosyal Kaytarmaya Etkisi: Isparta İlçe Hastaneleri Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 354-375.
- Gökberk, M. (2008). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Güçer, E., Pelit, E., Demirdağ, Ş.E. ve Keleş, Y. (2017). Sosyal Kaytarmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 14-36.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27-47.

- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 1-11.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim, Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimleri Sözlüğü*. Ankara, Siyasal Kitapevi.
- Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 133-142.
- Harkins, S. G. ve Jackson, J. M. (1985). The Role of Evaluation in the Elimination of Social Loafing. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11(4), 457-465.
- Harkins, S. G., Latane, B. ve Williams, K. (1980). Social Loafing: Allocating Effort or Taking it Easy?. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16(5), 457-465.
- Hart, J. W., David J. B. ve Karau, S. J. (2001). Coworker Ability and Effort as Determinants of Individual Effort on a Collective Task, *Group Dynamics. Theory, Research and Practice*, 5(3), 181-190.
- Heller, D. M. (1997). *Cultural Diversity and Team Performance: Testing for Social Loafing Effects*. A Doctor of Philosophy Dissertation, University of North Texas, Denton, Texas.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish*, 7(3), 1475-1497.
- Helvacı, M. A. (2010). *Örgütsel Sinizm*. Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*, Ankara: Pegem Akademi, 383- 397.
- Hoffman, R. G. (1992). *Overcoming Social Loafing Through Goal Setting and Feedback*. Unpublished Hedmaster Dissertation, Hofstra University.
- Hogg, M. A. ve Vaughan, G. M. (2006). *Sosyal Psikoloji*. Ankara: Ütopya Yayınları.
- Hoigaard, R. ve Ingvaldsen, R. P. (2006). Social Loafing in Interactive Groups: The Effects of Identifiability on Effort and Individual Performance in Floorball. *The Online Journal of Sport Psychology*, 8(2), 52-63.
- Huang, C. C. ve Lin, T. C. (2009). Understanding Social Loafing in Knowledge Contribution from the Perspectives of Justice and Trust. *Expert Systems with Applications*, 36(3), 6156-6163.
- İlgin, B. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda ve Sosyal Kaytarma ile İlişkisinde, Duygusal Zeka ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İlgin, B. (2013). Toplumsal Bir Hastalık: Sosyal Kaytarma. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 238-270.

- Ingham, A. G., Levinger, G., Graves, J. ve Peckham, V. (1974). The Ringelmann Effect: Studies of Group Size and Group Performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10(4), 371-384.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İçerli, L. ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 167-176.
- İnce, M., Bedük, A. ve Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 423-446.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*. Ankara: Beykent Üniversitesi Yayınları.
- Jackson, J. M. ve Williams, K. D. (1985). Social Loafing on Difficult Tasks: Working Collectively Can Improve Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(4), 937-942.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism Inorganization: an Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School System*. Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, Florida.
- Johnson, A. L. (2007). *Organizational Cynicism ve Occupational Stress in the Police Officers*. Dissertation of Doctor of Philosophy, Central Michigan University.
- Johnson, J. L. ve O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Jones, G. R. (1984). Task Visibility, Free Riding, and Shirking: Explaining the Effect of Structure and Technology on Employee Behavior. *Academy of Management Review*, 9(4), 684-695.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kalağan G. ve Güzeller, C. O. (2008). *Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi*. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bidiri Kitabı, 10-12 Mayıs, Antalya 87-94.

- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(12), 83-97.
- Kalaycı, Ş. (2010). *Faktör Analizi*. Kalaycı Ş. (Ed.), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 321-331.
- Kanten, P. (2014). İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Kanter, D. L. ve Mirvis, P. H. (1989). Combatting Cynicism in the Workplace. *National Productivity Review*, 8(4), 377-394.
- Kanter, D. L. ve Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion*. Jossey-Bass.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 181-202.
- Karadal H. ve Saygın, M. (2013). An Investigation of the Relationship between Social Loafing and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99(6), 206-215.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (26.Basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karau, S. J. ve Williams, K. D. (1993). Social Loafing: A Meta-Analytic Review and Theoretical Integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681-706.
- Karau, S. J. ve Williams, K. D. (1995). Social Loafing: Research Findings, Implications, and Future Directions. *Current Directions in Psychological Science*, 4(5), 134-140.
- Karau, S. J. ve Williams, K. D. (1997). The Effects of Group Cohesiveness on Social Loafing and Social Compensation. *Group Dynamics, Theory, Research and Practice*, 1(2), 156-168.
- Karcıoğlu, M. S. (2013). *Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Kassin, S., Fein, S. ve Markus, H. R. (2013). *Social Psychology*. 9th Edition, Wadsworth Cangege Learning.
- Kerr, N. L. (1983) Motivation Losses in Small Groups: A Social Dilemma Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(4), 819-828.
- Kerr, N. L. ve Bruun, S. (1983). Dispensability of Member Effort and Group Motivation Losses: Free-Rider Effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 78-94.
- Kesen, M. (2015). Psikolojik Güçlendirme Çalışanların Sosyal Kaytarma Davranışlarını Azaltır mı?. *Journal of Yaşar University*, 10(38), 6531-6540.
- Kılıç, İ. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Keçiören İlçesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kidwell, R. E. ve Bennett, N. (1993). Employee Propensity to Withhold Effort: A Conceptual Model to Intersect Three Avenues Research. *The Academy of Management Review*, 18(3), 429-457.
- Kim T., Bateman T. S., Gilbreath, B. ve Andersson L. M. (2009). Top Management Credibility and Employee Cynicism: A Comprehensive Model. *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.
- Köse, S., Oral, L. ve Türesin, H. (2012). İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 287-295.
- Kurnaz, G. (2016). Sosyal Kaytarmanın Çalışan Performans Düzeyine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 1143-1150.
- Kutunis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?. *Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE. Dergisi*, 12(2), 186-195.
- Kutunis, R. Ö. ve Dikili, A. (2010). *Değişim Boyutuyla Örgütsel Sinizm*. Özler, E. D. (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Bursa: Ekin Yayınevi, 269-283.
- Lambert, W. E. (1964). *Social Psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Latane, B., Williams, K. D. ve Harkins, S. (1979). Many Hands Make the Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822-833.
- Liden, R. C., Wayne, S. J. ve Bradway L. (1997). Task Interdependence as a Moderator of the Relation Between Group Control and Performance. *Human Relations*, 50(2), 169-181.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A. ve Bennett, N. (2004). Social Loafing: A Field Inves-tigation. *Journal Of Management*, 30(2), 285-304.

- Lobnikar, B. ve Pagon, M. (2004). *The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia*. Mesko G., Pagon M. and Dobovsek B. (Ed.), Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice, University of Maribor, Ljubljana, 103-111.
- Lou, Z., Qu, H. ve Marnburg, E. (2012). Justice Perceptions and Drives of Hotel Employee Social Loafing Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 33(1), 456-464.
- Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Mishra, A. K. ve Spreitzer, G. M. (1998). Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign. *Academy of Management Review*, 23(3), 567-536.
- Mulvey, P. W. ve Klein, H. J. (1998). The Impact of Perceived Loafing and Collective Efficacy in Group Goal Processes and Group Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 74(1), 62-87.
- Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R. C. ve Erdogan, B. (2003). Understanding Social Loafing: The Role of Justice Perceptions and Exchange Relationships. *Human Relations*, 56(1), 61-84.
- Nafei, W. A. ve Kaifi, B. A. (2013). The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt. *Eurepean Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(3) 181-202.
- Özek, H. (2014). *Örgütlerde Sosyal Kaytarma Davranışı ile Psikolojik İklim İlişkisi ve Konuyla İlgili Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). *İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm*. Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H. (Ed.), Örgütsel Davranışta Seçme Konular, (1.Baskı), Ankara: İlke Yayıncılık, 53-72.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özler, D. E. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Özler, D. E. (Ed.), Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Bursa: Ekin Yayınevi, 101-132.
- Palloff, R. M. ve Pratt, K. (2003). *Virtual Student: A Profile and Guide to Working with Online Learners*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Pelit, E. ve Ayduğan, N. (2011). *Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Bir Araştırma*. 12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, 01-04 Aralık, Akçakoca, 286-302.
- Pelit, E. ve Türkmen, F. (2008). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 117-139.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Piezon, S. L. (2011). *Social Loafing and Free Riding in Online Learning Groups*. The Florida State University, College of Communication and Information, A Dissertation of Doctor of Philosophy.
- Piezon, S. L. ve Ferree, W. D. (2008). Perceptions of Social Loafing in Online Learning Groups: A Study of Public University and U.S. Naval War College Students. *The International Review of Research in Open and Distance Learning*, 9(2), 1-17.
- Pohle, M. R. (1916). *Stoicism and Cynicism as Found in Lucilius*. University of Wisconsin Madison.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, T. A. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Riggio, R. E. (2003). *Introduction to Industrial-Organizational Psychology*, New Jersey, Published by Prentice Hall.
- Ringelmann, M. (1913). Research on Animate Sources of Power: The Work of Man. *Annales de l'Institut National Agronomique*, 2(12), 1-40.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*. İnci, E. (Çev. Ed.), Ankara: Nobel Yayınları.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Salavati, A. (2014). A Survey on The Relationship Between Organizational Cynicism with Social Loafing. *National Conference on Management*, 1-18.
- Sanna, L. J. (1992). Self Efficacy Theory: Implications for Social Facilitation and Social Loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(5), 774-786.
- Saruhan, Ş. C. ve Yıldız, M. L. (2009). *Çağdaş Yönetim Bilimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Schnake, M. E. (1991). Equity in Effort: The "Sucker Effect" in Co-Acting Groups. *Journal of Management*, 17(1), 41-55.

- Sezici, E. ve Güven, Ö. (2017). İstismarcı Yönetici Algısının Kaytarma Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü: Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 28(1), 58-68.
- Shahzad, A. ve Mahmood, Z. (2012). The Mediating Moderating Model of Organizational Cynicism and Workplace Deviant Behavior: Evidence from Banking Sector in Pakistan. *Middle-East journal of scientific research*, 12(5), 580-588.
- Shepperd, J. A. ve Kevin M. T. (1999). Social Loafing and Expectancy-Value Theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(9), 1147-1158.
- Sığrı, Ü. (2006). Japonların Kültürel Özellikleri Bağlamında, Yönetimsel, Ekonomik ve Sosyal Süreçlerinin Analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 29-47.
- Smith, B. N., Kerr, N. A., Markus, M. J. ve Stasson, M. F. (2001). Individual Differences in Social Loafing: Need for Cognition as a Motivator in Collective Performance. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 5(2), 150-158.
- Smrt, D. L ve Karau, S.J. (2011). Protestan Work Ethic Moderates Social Loafing. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 15(3), 267-274.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P. ve Topolonsky, L. (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Stum, D. L. (1999). Workforce Commitment: Strategies for the New Work Order. *Strategy and Leadership*, 27(1), 4-7.
- Suleiman, J. A. (1998). *Influencing Social Loafing in Electronic Workgroups*. Dissertation of Doctor of Philosophy, A University Of Georgia.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sünnetçioğlu, S., Korkmaz, H. ve Koyuncu, M. (2014). Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgüt Kültür Tipinin Çalışanların Sosyal Kaytarma Davranışlarını Algılamasına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(28), 17-34.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Şeşen, H., ve Kahraman, Ç. A. (2014). İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarmasının, Bireyin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Kendi Kaytarma Davranışlarına Etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 43-51.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 4. Baskı, Konya: Adım Matbaacılık Ofset.

- Tabachnick, B. G. ve Fidel, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics International Student Edition*. 4th Edition, USA: Allyn ve Bacon: A Pearson Education Company.
- Tan H. H. ve Tan M. L. (2008). Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors. *The Journal of Psychology*, 142(1), 89-108.
- Taslak, S. ve Dalgın, T. (2015). Çalışanların Atfetme Eğilimlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(34), 139-158.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Tolukan, E., Bayrak, M. ve Doğan, K. P. (2017). Antrenörlerin Sosyal Kaytarma Algılarının İncelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 1-13.
- Topcu, M. K., Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2017). Örgütsel Sinizm, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Tatmininin Bireysel İş Performansına Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik İmalat Sanayide Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 505-522.
- Torun, Y. (2016). *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turner, J. H. ve Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision Making: A Scale Development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.
- Turunç, Ö. (2015). İş Stresi-Kaytarma İlişkisinde Liderin Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 142-159.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş. ve Güzel, B. (2009). *Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 14-16 Mayıs, Eskişehir, 688-692.
- Türk Dili Kurumu (2011). *Türkçe Sözlük*. 11. Baskı, Ankara.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285-302.
- Uluğ, M. (2002). *Örgütlerde Grup Yönetiminin Toplam Kalite Yönetimi Üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Uslu, Y. D. ve Çavuş, M. F.(2014). Örgütsel Adalet ve Kaytarma Davranışları. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergileri*, 8(9), 51-59.
- Uysal, H. (2016). *Örgütlerde Sosyal Kaytarma Algısının Çalışanların Tükenmişlik Duygusuna Etkisi*. 3. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi, 28-30 Nisan, Aydın, 732-743.
- Uziel, L. (2007). Individual Differences in the Social Facilitation Effect: A Review and Meta-Analysis. *Journal Of Research In Personality*, 41(3), 579-601.
- Ülke, H. E. (2006). *Kişilik ve Adalet Algularının Sosyal Kaytarma Üzerindeki Rolünün Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Üreten, K. Z. (2016). *Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması*. Yayınlanmamış, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Vigoda, E. (2000). Organizational Politics, Job Attitudes and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector. *Journal of Vocational Behaviour*, 57(3), 326-347.
- Wanous, J. P, Reichers, A., ve Austin, J. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 15(3), 269-273.
- Williams, K. D. ve Karau, S. J. (1991). Social Loafing and Social Compensation: The Effects of Expectations of Co-Worker Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(4), 570-581.
- Williams, K., Harkins, S. ve Latane, B. (1981). Identifiability as a Deterrent to Social Loafing: Two Cheering Experiments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(2), 303-311.
- Yetim, S. A. ve Ceylan Ö. Ö. (2011). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma. *New World Sciences Academy*, 6(1), 682-696.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
- Yıldız, M. L., İşçi, E. ve Taşçı, S. (2016). İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Sosyal Kaytarma Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 103-120.
- Zalesny, M. D. ve Ford, J. K. (1990). Extending the Social Information Processing Perspective: New Links to Attitudes, Behavior and Perceptions. Organizational. *Behavior and Human Decision Processes*, 47(2), 205-246.

EKLER

EK – 1

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan bir yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Lütfen bir otel çalışanı olarak aşağıda verilen ifadelere katılım düzeyinize göre cevap veriniz. Bu anketten elde edilecek veriler yalnızca akademik amaçlar için kullanılacağından dolayı isim yazmanıza gerek yoktur. Gösterdiğiniz ilgi ve yardımlardan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Enes BİROĞLU

I.BÖLÜM (Demografik Özellikler)

Lütfen demografik özelliklerinizle ilgili fikir edinmek için oluşturulmuş bu bölümde, size ilişkin kutucuğu [X] işaretleyiniz veya boşluğu doldurunuz.

1. **Cinsiyetiniz** : Kadın () Erkek ()
2. **Yaşınız** : 18-25 () 26-35 () 36-44 () 45 ve üzeri ()
3. **Medeni Durumunuz** : Evli () Bekâr ()
4. **Eğitim Durumunuz** : İlköğretim() Lise() Ön Lisans () Lisans ()
Lisansüstü()
5. **Turizm Eğitimi Aldınız mı?**: Evet () Hayır ()
6. **Turizm Eğitimi Seviyesi** : Lise () Ön Lisans() Lisans () Lisansüstü ()
Sertifika Prog.() Diğer ()
7. **Aylık Gelir (TL)** : 1600 - ve altı() 1601-2000() 2001-2500()
2501-üzeri ()
8. **Sektörde Çalışma Süreniz** : 1 yıldan az() 1-5 yıl() 6-10 yıl() 11-15 yıl()
16 - 20 yıl() 21 ve üzeri()
9. **İşletmede Çalışma Süreniz** : 1 yıldan az() 1-5 yıl() 6-10 yıl() 11-15 yıl()
16 - 20yıl() 21 ve üzeri()
10. **Çalıştığınız Departman** : Ön Büro () Kat Hizmetleri () Yiyecek-İçecek ()
Satış-Pazarlama () Muhasebe () İnsan Kaynakları ()
Teknik Servis () Bilgi İşlem () Sağlık-spa ()
Güvenlik () Satın Alma ()
11. **Departmandaki Göreviniz:**

II. BÖLÜM (Örgütsel Sinizm) <i>Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen durumların işletmenizde ne sıklıkta meydana geldiğini gösteren seçeneği işaretleyiniz. Her ifade için yalnız bir kutuyu işaretleyiniz.</i>	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman
1. Çalıştığım otelde söylenenle yapılanların birbirinden farklı olduğuna inanıyorum.					
2. Çalıştığım otelde politikalar, amaçlar ve uygulamaların çok az ortak noktası vardır.					
3. Çalıştığım otel yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
4. Çalıştığım otelin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik olduğunu görüyorum.					
5. Çalıştığım otelin çalışanlarından beklediği davranışlar ve ödüllendirdiği davranışlar farklıdır.					
6. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman sinirlenirim.					
7. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman kızgınlık hissederim.					
8. Çalıştığım otelde herhangi bir sorun olduğunda çalışma arkadaşlarımla anlamlı bakışmalarda bulunuruz.					
9. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman kaygılanırım/endişelenirim.					
10. Otel dışındaki arkadaşlarıma, çalıştığım otelde olanlar hakkında yakınırım.					
11. Çalıştığım oteli düşündüğüm zaman gerilim yaşarım.					
12. Diğer çalışanlarla, çalıştığım otelde işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13. Çalıştığım otelin uygulama ve politikalarını diğer çalışanlarla eleştiririm.					

III. BÖLÜM (İş arkadaşı Sosyal Kaytarması) <i>Lütfen aşağıdaki ifadelerde çalışma arkadaşlarınız için belirtilen durumlara katılım düzeyinizi gösteren seçeneği işaretleyiniz. Her ifade için yalnız bir kutuyu işaretleyiniz.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
1. Çalışma arkadaşlarım toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırlar.					
2. Çalışma arkadaşlarımın kendilerine verilen bir işi başkasına bırakmadan istenen kalite ve zamanda yapmak birinci hedefleridir.					
3. İş yapacak başkaları varsa, çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen görevi değil, kendi istedikleri işi yaparlar veya işin kendi istedikleri kısmına yoğunlaşırlar.					
4. Çalışma arkadaşlarım bireysel hedeflerini grup amaçlarının önünde tutarlar.					
5. Çalışma arkadaşlarım mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan aktivitelere inatla sürekli zaman ayırırlar.					
6. Çalışma arkadaşlarım kendi üstlenmeleri gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerler.					
7. Çalışma arkadaşlarımın müşterilere hizmet verebilecek başka çalışanlar varsa, kendilerinin müşteriye yaklaşması daha az olasıdır.					
8. Çalışma arkadaşlarım kendi vardiyalarında tamamlaması gereken işleri, genellikle diğer vardiyaya bırakırlar.					
9. Çalışma arkadaşlarımdan bazıları ekibimizdeki diğer çalışanlardan daha az çaba gösterirler.					
10. Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer iş yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırlar.					
11. Diğer çalışanlar müşterilere hizmet veriyorsa, kendileri müşterilere hizmet için daha az zaman harcarlar.					
12. Müşterilere hizmet veren başka çalışanlar varsa, kendileri çalışır gibi görünür ama kendi vazifelerini yapmazlar.					
13. Çalışma arkadaşlarım ekip veya grup içinde bir işi yapmak için ellerinden geleni en iyi şekilde yaparlar.					

VI. BÖLÜM (Kendi Sosyal Kaytarması) <i>Lütfen aşağıdaki ifadelere kendiniz için belirtilen durumlara katılım düzeyinizi gösteren seçeneği işaretleyiniz. Her ifade için yalnız bir kutuyu işaretleyiniz.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınıyorum.					
2. Verilen işi başkasına bırakmadan istenen kalitede ve zamanda yaparım.					
3. Yapabilecek varsa, bana verilen işi değil, istediğim işi yaparım.					
4. Bireysel hedeflerimi gerçekleştirmek benim için önceliklidir.					
5. Mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan aktivitelere istikrarlı bir biçimde zaman ayırırım.					
6. Üstlenmem gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerim.					
7. İş yapabilecek başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösteririm.					
8. Kendi vardiyamda tamamlanması gereken işleri, genellikle diğer vardiyaya bırakırım.					
9. İş arkadaşlarıma kıyasla görev ve sorumluluklarımda daha az çaba gösteririm.					
10. Eğer yardım edebilecek birileri varsa, bölümlere yardım etmek için daha az zaman harcarım.					
11. Diğer çalışanlar müşterilere hizmet veriyorsa, müşterilere hizmet için daha az zaman harcarım.					
12. İşleri başkası yapıyorsa çalışıyor gibi görünürüm.					

EK – 2

EK – Palmiye Butik Hotel

Uygulama İzin Formu

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ÇALIŞMASI UYGULAMA İZİN FORMU

ÖĞRENCİNİN

Adı Soyadı : Enes BİROĞLU
Programı : Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı
Danışmanı : Doç. Dr. Ahmet KÖROĞLU
Tez Konusu : Örgütsel Sinizmin Sosyal Kaytarma Davranışı Üzeri Etkisi; Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma

Uygulama yapılmak istenen işletme: Palmiye Butik Hotel
Uygulama yapılmak istenen birim: Hotel çalışanları
Uygulamanın niteliği (kullanılacak yöntem): Yüz-yüze anket uygulaması yapılacaktır.
Uygulamanın tarih aralığı: 01.03.2018 – 20.03.2018

Not: Uygulanacak olan anketin bir nüshası bu formda ek olarak sunulacaktır.

Öğrencinin yukarıda belirtilen tarih aralığında Palmiye Butik Hotel'de çalışanlara yüz-yüze anket uygulaması yapmasına işletme yönetimi tarafından izin verilmiştir.

Enes Eroğlu
[Signature]

21.03.2018

Palmiye Butik Hotel
İşletme Yetkilisi, Adı Soyadı
İmza, Tarih

PALMİYE Pansiyon
Hasan Cihan ATEŞOĞLU
Gönen V.D. 388 816 184 98
Kurtuluş Mah. Ş. Zeki Aydemir Cad.
No:13 GÖNEN / BALIKESİR

EK – 3

EK – Semedan Apart Otel

Uygulama İzin Formu

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ÇALIŞMASI UYGULAMA İZİN FORMU

ÖĞRENCİNİN

Adı Soyadı	: Enes BİROĞLU
Programı	: Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı
Danışmanı	: Doç. Dr. Ahmet KÖROĞLU
Tez Konusu	: Örgütsel Sinizmin Sosyal Kaytarma Davranışı Üzeri Etkisi; Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma

Uygulama yapılmak istenen işletme: Semedan Apart Otel
Uygulama yapılmak istenen birim: Otel çalışanları
Uygulamanın niteliği (kullanılacak yöntem): Yüz-yüze anket uygulaması yapılacaktır.
Uygulamanın tarih aralığı: 01.03.2018 – 20.03.2018

Not: Uygulanacak olan anketin bir nüshası bu formda ek olarak sunulacaktır.

Öğrencinin yukarıda belirtilen tarih aralığında Semedan Apart Otel'de çalışanlara yüz-yüze anket uygulaması yapmasına işletme yönetimi tarafından izin verilmiştir.

SEMEDAN APART OTEL
Pan Semedan Apart Otel
Vicdan
Tel: 0 266 411 1111
Banyolu Çay
İşletme Yetkilisi, Adı Soyadı
İmza, Tarih: GÖNEN 10.03.2018
Sefer GABUK

EK – 4

EK – Kadioğlu Otel
Uygulama İzin Formu

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ÇALIŞMASI UYGULAMA İZİN FORMU

ÖĞRENCİNİN

Adı Soyadı : Enes BİROĞLU
Programı : Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı
Danışmanı : Doç. Dr. Ahmet KÖROĞLU
Tez Konusu : Örgütsel Sinizmin Sosyal Kaytarma Davranışı Üzeri Etkisi; Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma

Uygulama yapılmak istenen işletme: Kadioğlu Otel
Uygulama yapılmak istenen birim: Otel çalışanları
Uygulamanın niteliği (kullanılacak yöntem): Yüz-yüze anket uygulaması yapılacaktır.
Uygulamanın tarih aralığı: 01.03.2018 – 20.03.2018

Not: Uygulanacak olan anketin bir nüshası bu formda ek olarak sunulacaktır.

Öğrencinin yukarıda belirtilen tarih aralığında Kadioğlu Otel'de çalışanlara yüz-yüze anket uygulaması yapmasına işletme yönetimi tarafından izin verilmiştir.

KADIOĞLU OTEL
Kadioğlu Otel İşletmeciliği A.Ş.
Kızılay Mah. 1511/1512/1513/1514/1515/1516/1517/1518/1519/1520/1521/1522/1523/1524/1525
Tel: 0266 763 1754 Faks: 0266 763 1754
P. no: 1525
A. Y. KÖRÜKÇÜ

Kadioğlu Otel
İşletme Yetkilisi, Adı Soyadı
İmza, Tarih

17.03.2018

EK – Gönen Kaplıcaları

Uygulama İzin Formu

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ÇALIŞMASI UYGULAMA İZİN FORMU

ÖĞRENCİNİN

Adı Soyadı : Enes BİROĞLU
Programı : Turizm İŞletmeciliği Anabilim Dalı
Danışmanı : DoÇ. Dr. Ahmet KÖROĞLU
Tez Konusu : Örgütsel Sinizmin Sosyal Kaytarma Davranışı zeri Etkisi; Otel İŞletmeleri zerine Bir Araştırma

Uygulama yapılmak istenen işletme: Gönen Kaplıcaları A.Ő.
Uygulama yapılmak istenen birim: Otel alıŐanları
Uygulamanın niteliği (kullanılacak yöntem): Yüz-yüze anket uygulaması yapılacaktır.
Uygulamanın tarih aralığı: 01.03.2018 – 20.03.2018

Not: Uygulanacak olan anketin bir nüshası bu formda ek olarak sunulacaktır.

ÖĞrencinin yukarıda belirtilen tarih aralığında Gönen Kaplıcaları Termal Otelleri'nde (Yıldız Otel, Park Otel, GüneŐ Otel, YeŐil Otel) alıŐanlara yüz-yüze anket uygulaması yapmasına işletme yönetimi tarafından izin verilmiştir.

Gönen Kaplıcaları A.Ő.
İŞletme Yetkilisi, Adı Soyadı 21.03.2018
İmza, Tarih
Ramazan Cbanlu
İŞletme Mdrs