

**ÖRGÜTSEL SINIZMİN ÇALIŞANLARDA ERTELEME DAVRANIŞINA ETKİSİNİ
BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

*A RESEARCH TO DETERMINE THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM ON
PROCRASTINATION OF EMPLOYEES*

Gökçen ÖZKAN

Doktora Öğrencisi, İnönü Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, gokcenozkan@yahoo.com,
Malatya/Türkiye

Prof.Dr. Bünyamin AKDEMİR

İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, bunyamin.akdemir@inonu.edu.tr,
Malatya/Türkiye

ÖZ

Örgütsel sinizm, örgütsel performansı tehdit eden ve bununla birlikte örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgüt ile ilişkili daha birçok örgütsel kavramı etkileyen çalışana yönelik bir özel bir tutum şeklidir. Diğer tarafta ise hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşanan dünyada, çalışanlarda erteleme davranışlarının yoğun olarak yaşandığı gözlemlenmektedir. Bu çalışmada, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin, genel ve karar vermeyi erteleme davranışlarına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Malatya, Elazığ ve Bingöl'deki hastanelerde çalışan sağlık çalışanlarına yönelik araştırma yapılmış ve araştırmaya katılan 393 kişinin görüşleri doğrultusunda araştırma verileri analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, sağlık sektöründe ilgili pozisyonlarda çalışanlarda, örgütsel sinizm düzeyleri yüksek, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme ortalamaya yakın seviyelerde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında örgütsel sinizm düzeylerinin genel ve karar vermeyi erteleme davranışlarına etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara ilişkin çeşitli öneriler sunulmuştur.

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

ABSTRACT

Organizational cynicism is a specific attitude of employees towards the organization that threatens organizational performance and affects organizational commitment, job satisfaction and many other organizational concepts. Moreover, in a world of rapid change and transformation, the procrastination at work is experienced intensely in employees. The aim of this research is to determine the effect of organizational cynicism on general and decisional procrastination of employees. In this context, research was conducted to the health workers consisted of 393 participants working in the hospitals of Malatya, Elazığ and Bingöl. As a result, it was determined that health workers' levels of organizational cynicism were high and the level of general and decisional procrastination was close to the average. Also, in scope of research, it has been found that organizational cynicism had no effect on general procrastination and decisional procrastination. Various suggestions on these results were submitted.

Keywords: Organizational Cynicism, General Procrastination, Decisional Procrastination

1. GİRİŞ

Örgütsel sinizm insana ve çalışana yönelik bir kavram olup işletme literatürde özellikle son yıllarda sıklıkla karşımıza çıkmaya başlamıştır. Örgütlerde yaşanan çeşitli değişimler ve gelişmeler ile örgütte çalışanları etkileyen çeşitli süreçlerin sonucunda ortaya çıkan örgütsel sinizm, literatür tanımlamalarında, çalışanın örgütüne karşı beslediği olumsuz duygu, düşünce, tutum ve davranışlar sonucu oluşan bir eğilim ve tutum olarak belirtilmektedir. Örgütsel davranış içerisinde yeni kavramlardan birisi olarak kabul edilen örgütsel sinizm, çalışanın örgüt içerisindeki performansını, aidiyet duygusunu, iş tatminini ve diğer birçok örgüt ile ilişkili kavramı etkilemektedir. Özellikle son yıllarda bu konuda artan sayıda yerli ve yabancı araştırma yapılmış olup bu araştırmaların çoğunda elde edilen sonuçlara göre örgütlerin çalışanlardaki bu olumsuz tutumdan yoğun olarak etkilendiği ve örgütte yaşanan bu tutumun azaltılması ve/veya ortadan kaldırılması için çeşitli için çözüm yolları arandığıdır. Her ne kadar bu konuda literatürdeki çalışma sayısı artmış olsa da, örgütsel sinizme yönelik henüz ortak kabul edilen net bir yaklaşım bulunmamaktadır. Bununla birlikte, bu kavram ile ilişkili yapılan pek çok araştırmanın örgütsel alandaki çeşitli kavramlara yönelik hususları çeşitli açılardan aydınlatığı görülmektedir.

Bu araştırmada örgütsel sinizmin etkisinin inceleneceği kavram, çalışanlarda genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışının bütünü olarak ele alınan erteleme davranışdır. Son derece hızlı bir dönüşüm yaşadığımız dünyada, zaman, örgütün ve bireyin başarısı açısından oldukça önemlidir. Bu gelişmelerle birlikte çalışanların performansını etkileyen pek çok yeni uyarıcı oluşmuş ve bunun sonucunda çalışanın zaman yönetimine ve ödenetimine yönelik sorunlarının da giderek arttığı görülmüştür. Bu açıdan yoğun olarak yaşanan sorunlardan birisi de hayatın farklı alanlarında kişilerin çeşitli alanlarda gösterdikleri erteleme davranışdır. Erteleme davranışı eğilimi, belirli bir zamanda bitirilmesi gereken bir işi yapmayı sonraya bırakma veya geciktirme olarak açıklanan davranışsal bir eğilimdir. Literatürde erteleme davranışına yönelik ağırlıklı olarak akademik hayata yönelik çalışmalar yapılmakta olup iş hayatına yönelik yapılan çalışmaların çeşidi ve kapsamı oldukça sınırlıdır.

Yapılan birçok araştırmada örgütlerde çalışanların yaşamış olduğu sinizm sonucunda kurumlarına karşı olumsuz duygu, düşünce ve davranış geliştirdikleri belirtilmekte ve bu olumsuz tutumun yüksekliğinin çalışanda erteleme davranışının oluşmasında ve/veya artış göstermesinde etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Örgütsel sinizmin erteleme davranışına etkisinin araştırılacağı bu çalışmanın, çalışanların mevcut durumlarını ve yaklaşımlarını yansıtması açısından oldukça önemli ve gerekli olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca bu kavramlara yönelik etkisel analizlerin yapıldığı herhangi başka bir araştırmanın yapılmamış olması da, yapılacak bu araştırmanın önemini göstermektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm kavramının temelleri ilk olarak mesleki sinizm kapsamında polislik mesleğine yönelik olarak atılmıştır. Niederhoffer (1967) tarafından yürütülen araştırmada, polis memurlarının üstlerine ve topluma karşı hissettiği negatif tutum değerlendirilmiş ve polislerin, ümitsizlik, nefret, çekememezlik ve düşmanlık, bir çeşit güçsüzlük hissi ve bu duyguların sürekli tekrar etmesi ve birleşmesi ile yaşadıkları tükenmişlik durumu incelenmiştir (Eaton, 2010: 2). Literatürde örgütsel sinizm kavramına ilişkin yaklaşımların toplulaştırılarak teorik anlamda incelenmesi ise ilk olarak Dean vd. (1998: 341-352) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu çalışmada örgütsel sinizmin, kişilik özellikleri sebebiyle oluşan sinizm, toplumsal hususlara karşı oluşan sinizm, mesleki sinizm, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi olarak beş farklı yaklaşım ile açıklanmaktadır (Dean vd., 1998: 344-345).

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalarda çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmekle birlikte literatürde ortak kabul görmüş bir tanım henüz oluşturulamamıştır. Bunun sebebi, bu çalışmalarda odaklanılan konuların ve kavramların örgütün farklı alanlarına yönelik olması, yapılan çalışmaların farklı amaçlara hizmet etmesi ve bu çalışmalar ile örgütsel sinizme ilişkin farklı sonuçların elde edilmesidir. Örneğin, Andersson ve Bateman (1997: 450) örgütsel sinizm tanımlamasını yaparken daha kapsayıcı olmuş ve örgütsel sinizmi, “hayal kırıklığı ve hüsrana sonucunu bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal düzene veya kuruma karşı güvensizlik ve negatif duygular ile karakterize edilen hem genel hem de özel bir tutum” olarak tanımlamışlardır. Dean vd. (1998: 342-345) de örgütsel sinizmi bir tutum olarak kavramsallaştırmış ve çalışanın özellikle örgütüne karşı takındığı ve üç temel bileşenden oluşan “olumsuz” bir tutum olarak tanımlamıştır. Bu bileşenler; (1) örgütün dürüstlükten yoksun olduğu konusundaki inanç; (2) örgüte karşı olumsuz duygular ve (3) bu inanç ve duygular ile tutarlı olarak gösterilen küçümseyici ve eleştirici davranışlardır.

Örgütsel sinizmin ortaya çıkış nedenleri incelendiğinde; bazı araştırmalarda örgütsel sinizmin kişinin karakteristik özelliklerinden kaynaklandığı (Johnson ve O'Leary Kelly, 2003: 630; Acaray ve Yildirim, 2017: 65-76); bazı çalışmalarda çalışanın demografik özelliklerinin örgütsel sinizmi etkilediği (Kalağan, 2009: 67-70), bazı çalışmalarda ise örgütün yapısından dolayı çalışanlarda sinizmin oluştuğu (Naus vd., 2007: 689; Efeoğlu ve İplik, 2011: 349) savunulmaktadır. Literatürde, örgütsel sinizmi ele alırken bu tutumu tetikleyen en önemli etkenlerin başında örgütte yaşanan değişimlerin veya değişim çabalarının yer aldığını belirten araştırmalarda (Reichers vd.,1997; Wanous vd., 2000; Abraham, 2000; Bommer vd., 2005; Meyer vd., 2005; Bernert vd., 2007; Wu vd., 2007; Brown ve Gregan, 2008, Akt.Arslan, 2012: 16) örgütsel değişim sürecinde veya sonucunda çoğunlukla çalışanlarda sinizmin oluştuğu veya arttığı da savunulmaktadır

Örgütsel sinizm, örgütsel davranış bilimi açısından oldukça yeni bir kavram olmasına rağmen ilgili yerli ve yabancı literatür incelendiğinde özellikle son yıllarda örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel performans, tükenmişlik, işe yabancılaşma, örgütsel değişim ve liderlik gibi örgütlerde öne çıkan önemli bazı diğer kavramlarla ilişkilerinin incelendiği artan sayıda araştırmanın bulunduğu dikkati çekmektedir. Çalışanların kendilerinden ödün vermeden işe yönelik deneyimleri sürdürmeleri imkânsızdır. Yukarıda verilen açıklamalarda da belirtildiği üzere, çalışanlarda pek çok sebep sonucu oluşabilecek örgütsel sinizmin, duygusuzluk, bıkkınlık, yabancılaşma, umutsuzluk, diğerlerine güvensizlik, şüphe, aşağılama, hayal kırıklığı ve küçümseme ile birlikte düşük performans, kişilerarası çatışma, devamsızlık, iş devri ve tükenme ile sonuçlanan bir dizi istenmeyen duruma sebebiyet verebileceği göz ardı edilmemelidir. Örgütlerde yaşanan bu istenmeyen durumlar ve sonuçların önüne geçmek ve bu tutumu besleyip ortaya çıkmasına sebep olan örgütsel olayları ve süreçleri elimine etmek için örgütsel sinizmi anlamak günümüz çalışma hayatı için oldukça büyük bir öneme sahiptir.

2.2. Erteleme Davranışı

Erteleme hayatın birçok alanında pek çok bireyin yaşadığı davranışsal bir durumdur. Latince procrastinate fiilinden türeyen erteleme davranışı, "yarına kadar ertelemek, işleri daha sonraya bırakmak, ağırdan almak, geciktirmek, ertelemek" anlamlarına gelmektedir (Karacaoğlu ve Kaplan, 2013: 339). Erteleme davranışına ilişkin literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, akademik, sosyal, örgütsel veya psikoloji alanlarında çeşitli araştırmaların gerçekleştirildiği görülmekte olup özellikle son yıllarda akademik alanda erteleme davranışına yönelik çalışmaların arttığı gözlemlenmektedir. Erteleme davranışına yönelik yapılan araştırmalarda öne çıkan tanımlamalarda erteleme davranışı, işleri rahatsızlık hissedene kadar mantıksızca sonraya bırakma eylemi (Solomon ve Rothblum, 1984: 503) ve gerekli amaçlara ulaşmanın ertelenmesi ve tamamlanması gereken işlerin mantıklı olmayan bir şekilde ileri atılması (Lay, 1986: 492-493) olarak tanımlanmaktadır. Karar vermeyi erteleme davranışı ise bireyin çatışmalar ya da seçimlerle baş edebilmek için kullandığı uygun veya fonksiyonel olmayan bir strateji olarak (Mann, 1982; Akt. Kyung ve Eun, 2015: 27) tanımlanmaktadır.

Erteleme davranışını açıklamak üzere, kaçınma ve uyarılma olmak üzere iki tetikleyici güdü üzerinde (Ferrari vd., 1995; Ferrari ve Pychyl, 2000) durulmaktadır. Kaçınma, bireylerin kendileri ve performansları hakkında olumsuz geri bildirim almamak için tatsız buldukları faaliyetleri sonraya bırakma eğilimi olarak açıklanmaktadır. Tam tersine, erteleme davranışının uyarılma güdüsünde ise son teslim tarihi gelen bir işi son dakika yetiştirmenin hazzını deneyimlemek için bireyin özellikle işi geciktirdiği belirtilmektedir. Bu çıkarımların yanı sıra her iki durumda da işi erteleyen bireylerin geleceği planlama konusunda zorluk yaşadığı ve her iki güdünün de zaman yönetimine ilişkin düşük beceri ile ilişkili olduğu savunulmaktadır (Akt. Ferrari ve Morales, 2007: 708-709).

Steel (2007: 67-70) tarafından yapılan çalışmada, erteleme davranışına sebep olan faktörler; görevlerin karakteristiği, bireysel farklılıklar, görev sonuçlarının içeriği ve demografik özellikler olarak sınıflandırılmıştır. Demografik özellikler kapsamında erteleme davranışına yönelik yapılan araştırmalarda ortaya çıkan bulgularda; cinsiyet konusunda erkeklerin kadınlara göre erteleme davranışı eğiliminin daha yüksek olduğu ve yaş ilerledikçe bilişsel fonksiyonların gelişmesi sonucu erteleme davranışının azaldığı belirtilmektedir (Rozenal ve Carlbring, 2014:1490-1491). Bitirilmesi gereken işin itici, zor ve sevimsiz olması da erteleme davranışında etkili olabilmekte (Ferrari ve Scher, 2000: 3), özellikle kronik erteleme davranışı gösterenlerin niteliklerini ortaya çıkarabilecek işlerden/görevlerden sakınarak daha ziyade kolay ve bitirilmesi kısa sürecek işleri/görevleri tercih ettiği belirtilmektedir (Ferrari, 1991: 1233-1234).

Literatürde iş hayatı ve çalışanların erteleme davranışı kapsamında yapılan çalışmalar incelendiğinde, oldukça sınırlı sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir. İşleri sürüncemede bırakma alışkanlığı olarak tanımlanan erteleme davranışı, çalışanları hedeflerine ulaşmaktan alıkoyan, geleceği baskı altına alan bir atalet durumu (Akatay, 2007: 335; Scoot, 1995: 28, Akt. Soysal, 2010: 10) ve bireyin dikkatini kontrol etmedeki ve daha ilgi

çekici işlerle ilgilenmeme konusundaki yetersizliği (Van Eerde, 2003: 422) olarak açıklanmaktadır. Çalışma hayatında oldukça zararlı olabilecek bir davranış türü olarak değerlendirilen çalışanlarda erteleme davranışı; zaman kaybı, düşük verimlilik, iş stresinin artması ve yüksek oranda mali kayıplar gibi sonuçları da beraberinde getirmektedir (Sadykova, 2016: 2).

Çalışanlarda erteleme davranışına neden olan faktörler arasında; alışkanlıklar, aşırı iş üstlenme, bilgi eksikliği, amaç belirsizliği, kötü zamanlama, genel düzensizlik, hata yapma korkusu (Louis ve Schreiber, 1989: 74; Smith, 1998: 43, Akt. Soysal, 2010: 10), görevden kaçınma, başarısızlık korkusu, tembellik, rahvet, iyi bir performans gösterememe kaygısı ve kararsızlık, motivasyon yokluğu, kendini denetim eksikliği, dış kontrol odağı, mükemmeliyetçilik, sürekli kaygı, düşük öz güven, düşük öz yeterlilik ve düşük öz saygı (Karacaoğlu ve Kaplan, 2013: 355) gibi sebepler sıralanmaktadır. Çalışanların iş yaşamında erteleme davranışı göstermelerine sebep olan en önemli faktörlerden birisi de görevin yapısı ve içeriğidir. Çalışanların muhtemelen başarısızlığa uğrayacakları bir işte görevlendirilmeleri (Lay, 1990; Van Eerde, 2003) veya bitirme zamanı belli olmayan işlerle (Ferrari, 1992) ilgilenmeleri, erteleme davranışının oluşmasında ve bu davranışı gösterme derecesinde etkili olmaktadır (Akt. Gupta vd., 2012: 197).

Çalışanlarda erteleme davranışına ilişkin olarak; beyaz yakalı çalışanların ve profesyonel işçilerin, mavi yakalılardan ve vasıfsız işçilerden daha çok erteleme davranışına eğilim gösterdiği (Hammer ve Ferrari, 2003: 333), erteleme davranışında bulunanların psikolojik açıdan diğer çalışanlara göre uzun dönemde daha telaşlı, keyifsiz, kaygılı ve mutsuz oldukları (Herweg ve Muller, 2011; Lay, 1994; Tice ve Baumeister, 1997; Akt. Gupta vd.; 2012: 197), karar vermeyi erteleyenlerin düşük özsaygıya ve sıkılganlığa yatkın oldukları (Ferrari ve Pychyl, 2000: 185) ve erteleme davranışında bulunanların genel olarak dürtü kontrolünden yoksun oldukları (Van Eerde, 2003: 422) çeşitli araştırmalarda savunulmaktadır.

Literatürde, çalışanların erteleme davranışı eğilimlerine yönelik sınırlı ve oldukça az sayıda çalışma olmasının önemli bir sebebi bu davranışı ölçümleyip değerlendirebilecek nitelikte, çalışma hayatında erteleme davranışına yönelik ortak kabul görmüş özel bir ölçeğin geliştirilememiş olmasıdır. Literatürdeki araştırmalarda çoğunlukla ilişkili olduğu alan ile ilgili olarak genel kabul görmüş ve farklı araştırmalarda da kullanılarak anlamlı sonuçlar elde edilmiş belirli bazı ölçekler (Lay, 1989; McCown ve Johnson, 1989; Tuckman, 1991; Mann, 1982) bulunmaktadır.

2.3. Örgütsel Sinizmin Çalışanlarda Erteleme Davranışına Etkisi

Örgütsel sinizmin işletme literatüründe ele alınmaya başlaması ile birlikte bu olumsuz eğilimin iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma, iş tatmini ve iş performansı gibi pek çok örgütsel kavram ile ilişkisini ve bu kavramlara etkisini inceleyen birçok araştırmanın bulunduğu göze çarpmaktadır. Ancak yapılan çalışmalar içerisinde örgütsel sinizmi, erteleme davranışı ile birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Çalışanların iş hayatında yaşadıkları başarısızlıklar sebebiyle hayal kırıklığına uğramaları (Abraham, 2000: 270) veya yürüttükleri görevlerin içeriği veya niteliği nedeniyle (Ferrari ve Scher, 2000: 3) örgütsel sinizme sahip olmaları sonucunda bu eğilimleri erteleme davranışlarının artmasına veya oluşmasına etki edebilir. Yine benzeri şekilde çalışanın örgütünde yaşadığı değişimler, belirsizlikler veya yürüttüğü göreve karşı duyduğu isteksizlik sonucu örgütsel sinizm tutumu oluşan ve/veya artan çalışanların bu eğilimi işyerinde erteleme davranışı eğilimini oluşturabilir veya artırabilir. Bu açıdan iki eğilimin birbiriyle ilişkili olabileceği ve örgütsel sinizmin çalışanlarda erteleme davranışını etkileyebileceği sonuçlarına ulaşılmaktadır. Bu nedenle örgüte yönelik bu iki eğilimin etkileşiminin araştırılarak örgütsel sinizmin çalışanda erteleme davranışına bir etkisinin olup olmadığının tespit edilmesi ile bu kapsamda literatüre katkı sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÇALIŞANLARDA ERTELEME DAVRANIŞINA ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile örgütsel sinizmin çalışanlarda erteleme davranışına etkisinin olup olmadığı konusu araştırılmaktadır. Literatürde örgütsel sinizm ile çalışanlarda erteleme davranışını bir arada ele alan ve birbirine etkisini inceleyen bir çalışma bulunmadığından bu araştırmanın bir ilk olması önemlidir. Bu araştırma erteleme davranışını iş yaşamı içinde ele almakta ve bu davranış türünün örgütsel davranış perspektifinden örgütsel sinizm ile etkileşimlerinin inceleyerek literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Araştırmada çalışanların örgütsel sinizm, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme ölçekleri ile öz değerlendirme yapması ve elde edilen sonuçlar çerçevesinde örgütsel sinizmin, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışına

etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, örgütsel açıdan özellikle son yıllarda gittikçe önemi artan çalışanların tutumlarının ve zaman kavramının farklı bir örgütsel davranış türü kapsamında değerlendirilecek olması ve bu kavramların güncel konulara temas etmesi nedeniyle önemli bir araştırma olacağı söylenebilmektedir.

3.2. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırma, çalışanların örgütsel sinizm seviyelerini belirlemek ve bu sinizm düzeylerinin genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışlarına etkisini belirlemek amacıyla, Malatya, Elazığ ve Bingöl illerindeki kamu ve özel hastaneler bünyesinde yer alan hastanelerde çalışan hemşire vb. sağlık çalışanlarına araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın uygulanmasında zaman ve maliyet kısıtlarının olması sebebi ile Malatya, Elazığ ve Bingöl'deki bu mesleklerde istihdam edilen sağlık çalışanlarının tamamına ulaşmak yerine örneklem alınma yolu ile veri toplanmasına gidilmiştir. Araştırmanın bir diğer kısıtı da, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının doğru cevap vermek yerine daha uygun ya da ideal olduklarını düşündükleri cevabı vermeleri olasılığıdır. Araştırmanın uygulama sonuçları uygulandığı bölgelerle sınırlı olup tüm Türkiye'ye uyarlanamamaktadır. Araştırmanın sonuçları uygulamada kullanılan ölçekler ile sınırlıdır.

3.3 Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada, çalışanların örgütsel sinizm eğilimlerinin erteleme davranışı kapsamında genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışlarına etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu eğilimin erteleme davranışlarına etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada aşağıda belirtilen hipotezlere yönelik analizler yapılmış ve çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır.

Hipotez 1

H₀ Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilememektedir.

H₁ Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilemektedir.

Hipotez 2

H₀ Örgütsel sinizmin duygusal boyutu çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilememektedir.

H₁ Örgütsel sinizmin duygusal boyutu çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilemektedir.

Hipotez 3

H₀ Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilememektedir.

H₁ Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilemektedir.

Hipotez 4

H₀ Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilememektedir.

H₁ Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilemektedir.

Hipotez 5

H₀ Örgütsel sinizmin duygusal boyutu çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilememektedir.

H₁ Örgütsel sinizmin duygusal boyutu çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilemektedir.

Hipotez 6

H₀ Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilememektedir.

H₁ Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilemektedir.

Hipotez 7

H₀ Örgütsel sinizm çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilememektedir.

H₁ Örgütsel sinizm çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilemektedir.

Hipotez 8

H₀ Örgütsel sinizm çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilememektedir.

H₁ Örgütsel sinizm çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilemektedir.

3.4. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi

Araştırmadaki ana kütle Malatya, Elazığ ve Bingöl'de yer alan kamu ve özel sektör hastanelerinde çalışan hemşire vb. mesleklerdeki sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmada, bu illerdeki hastanelerde ilgili mesleklerde çalışanların toplam sayısına ulaşabilmek için en son yayınlanan TÜİK Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015'teki "İllere Göre Bazı Sağlık Göstergeleri" tablosundaki toplam sayılar alınmış ve ana kütle belirlenmiştir. 2015 yılı sağlık istatistiklerinde ilgili illerde, söz konusu pozisyonlarda çalışan 9.481 sağlık çalışanı olduğu görülmektedir. Araştırmada örneklem sayısını belirleyebilmek için ana kütle 10.000 alınmış ve ana kütle için 0,95 güven düzeyi ve 0,05 örneklem hata aralığı göz önünde bulundurularak örneklem büyüklüğünün en az 370 çalışandan oluşması gerektiği belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında 422 adet katılımcıdan geri bildirim sağlanmıştır. Toplanan formların geçerlilik kontrolü yapıldıktan sonra kabul edilen 393 tane form araştırma konusu için değerlendirilmeye alınmıştır. Bu bilgiler ışığında değerlendirilmeye alınan veri setinin ana kütleyle temsil ettiği kabul edilmektedir.

3.5. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekler

Araştırma verilerini toplamak için literatürde birçok araştırmada geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ve yazında kabul gören ölçeklerden yararlanılmıştır. Araştırmada ilk bölüm demografik soruların yanıtladığı bölüm olup, geri kalan alan bölüm üç ayrı ölçekten oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ilk ölçek Örgütsel Sinizm Ölçeği olup, Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçeye çevrilmesi, incelenmesi ve analizlerinin yapılması, ilk olarak Erdost vd. (2007:514-524) tarafından yürütülen araştırma kapsamında gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi (Cronbach Alpha: 0.91) yüksek bulunmuştur. "Örgütsel Sinizm Ölçeği"nin Türkçe çevirisi yapılarak, 3 farklı akademisyen ve uzmanın görüşleri de alınarak "Çalıştığım şirketin sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim." ifadesi çıkarılmış ve ölçek maddelerinin Karacaoğlu ve İnce (2012:85)'nin çalışmasında yer alan şekliyle kullanılmasına karar verilmiştir.

Erteleme davranışının ölçülmesine ilişkin literatürde geliştirilen ölçeklerin farklı alanlara yönelik olması açısından iki temel gruba ayrıldığı görülmektedir. Birinci grupta yer alan ölçeklerin, bireylerin günlük yaşamın her alanında gösterdiği genel erteleme davranışlarını belirlemek ve ölçümlemek amacıyla geliştirildiği görülmektedir. İkinci grupta yer alan ölçeklerin ise genel erteleme ölçeklerinde yer alan ifadelerin öğrenci grubuna uygun olmamasından dolayı öğrencilerin akademik yaşantılarındaki erteleme davranışını ölçmek amacıyla geliştirilen özel akademik işleri erteleme ölçekleri olduğu görülmektedir. Bu araştırmada ilk grupta yer alan ölçekler kullanılmış olup ilk olarak Lay (1986) tarafından geliştirilen "Genel Erteleme Ölçeği (General Procrastination Scale, GP) kullanılmıştır. Genel Erteleme Ölçeği bireylerin hayatın pek çok farklı alanında gösterdiği genel erteleme davranışına yönelik bu davranış düzeyinin belirlenmesi amacıyla kullanılmaktadır. Genel Erteleme Ölçeği tek boyutlu olup günlük hayatta çeşitli işlerdeki erteleme davranışını tanımlayan 20 maddelik çeşitli ifadelerden oluşan 5 dereceli likert tipi bir ölçektir. Ölçekte yer alan 3.4.6.8.11.13.14.15.18.20. maddeler tersten hesaplanarak 20 madde üzerinden toplam puan elde edilmektedir. Araştırmada bu kapsamda ikinci olarak kullanılan ölçek Mann (1982) tarafından geliştirilen Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği (Decisional Procrastination Scale, DP)dir. Bu ölçek, 5 maddeden oluşan, tek boyutlu, 5 dereceli likert tipi bir ölçektir. Bu ölçek kullanılarak çalışanların karar alma konusundaki erteleme davranışı düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Yerli literatürde söz konusu erteleme ölçeklerinin kullanıldığı çeşitli araştırmalar (Çakıcı, 2003; Ekşi ve Dilmaç, 2010; Uzun Özer, 2014) bulunmakta olup, Ekşi ve Dilmaç (2010) tarafından yapılan araştırmada Genel Erteleme Ölçeği (Cronbach Alpha: 0.84) ve Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği (Cronbach Alpha: 0.73) birlikte uygulanmış ve yapılan analizlerde ölçeklerin geçerlilikleri ve güvenilirlikleri kabul edilir düzeylerin üzerinde bulunmuştur. Araştırmada ölçekler öncelikle araştırma kapsamında İngilizceden Türkçeye çevrilmiş ve bu çevrilen ifadeler 3 akademisyenle görüşüldükten sonra son haline getirilmiştir. Türkçeye çevrilmiş ifadeler 30 kişilik pilot bir gruba uygulanmış ve ifadelerin anlaşılabilirliğine ilişkin alınan geri bildirimler sonucu araştırma uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırma sonucu elde edilen verilerin analiz edilmesi aşamasında, araştırmadan elde edilen verilerin öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu analizler gerekli doğrulamaları sağladıktan sonra tanımlayıcı istatistiksel analizler gerçekleştirilmiş ve daha sonrasında araştırma hipotezlerinin test edildiği regresyon (etki) analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan etki analizi çerçevesinde hipotezlere yönelik sonuçlar paylaşılmıştır. Verilerin analizi aşamasında SPSS.22 ve AMOS paket programlarından faydalanılmıştır.

4.1. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri ve Bulguları

Bu bölümde araştırma kapsamında kullanılan tüm ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizleri (DFA), ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır. Bu çalışmada DFA, veri toplamak için kullanılan ölçme araçlarının var olan yapılarının korunup korunmadığını test etmek için kullanılmıştır. Faktör analizinde faktör yük değeri, ifadelerin faktörlerle ilişkisini açıklamaya yaramaktadır. Maddelerin yer aldıkları faktördeki yük değerlerinin yüksek olması, o maddelerin oluşturduğu bir küme varsa o maddelerin birlikte bir kavramı-yapıyı faktörü ölçtüğü anlamına gelmektedir. Faktör yük değerinin 0.45 ya da bu değerden daha yüksek olması o maddenin seçimi için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değer .30 a kadar inebilmektedir (Büyüköztürk, 2014: 134-135). Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini ölçümlemek için DFA, güvenilirlik analizi için ise iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) yöntemi kullanılarak hesaplama yapılmıştır ve aşağıda her bir ölçek özelinde sonuçlar paylaşılmıştır.

4.1.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Araştırmada örgütsel sinizmi ölçmek için Brandes vd. (1999)'in geliştirdiği Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Birçok yerli ve yabancı araştırmada kullanılan ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği yüksek bulunmakta olup bu çerçevede en güncel olarak yerli literatürde Karacaoğlu vd. (2012: 84-85) tarafından Türkçe Örgütsel Sinizm Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasına ilişkin yapılan araştırma sonuçlarına göre ölçeğin güvenilirliği yüksek (0,91), faktör yüklerinin ise 0,52 ile 0,88 aralığında değiştiği görülmektedir. Bu araştırmada da literatürdeki sonuçlar ile benzer sonuçların ortaya çıkıp çıkmadığı DFA yapılarak kontrol edilmiştir.

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin geçerliliğini incelemek için yapılan DFA sonucunda daha iyi uyum değerleri elde edebilmek için modifikasyon indeks değerleri incelenmiş ve aynı faktör altında bulunan maddelerin (s1-s3, s3-s5, s7-s11, s10-s12) hataları arasındaki korelasyonlar serbest bırakılmıştır. Bu işlemten sonra DFA tekrar gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin üç faktörlü yapısına ait uyum değerleri Tablo 4.1.'de yer almaktadır.

Tablo 4.1. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Uyum Değerleri

Ölçüm	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modelinin Uyum Değerleri
(χ^2/sd)	< 5	3,42
RMSEA	<0.08	0,09
SRMR	<0.08	0,05
GFI	≥ 0.90	0,90
AGFI	≥ 0.85	0,85

Tablo 4.1.'de görüleceği üzere, modelin uyum değerleri genel olarak kabul edilebilir uyum değerleri ile karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak, üç faktörlü modelin uyum değerlerinin, genel olarak, kabul edilebilir düzeyde uyum değerlerine sahip olduğu anlaşılmaktadır (Munro, 2005; Schreiber vd., 2006; Şimşek, 2007; Hooper ve Mullen 2008; Schumacker ve Lomax, 2010; Waltz vd.2010; Wang ve Wang, 2012; Akt. Çapık, 2014: 199-200; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003; Baumgartner ve Homburg, 1996; Bentler, 1980; Bentler ve Bonett, 1980; Marsh, Hau, Artelt, Baumert ve Peschar, 2006; Akt. İlhan ve Çetin, 2014: 31).

Tablo 4.2.'de ise faktör yükleri Örgütsel Sinizm Ölçeğindeki ilgili ifade ile birlikte detaylı olarak gösterilmiş ve her bir boyut içinde faktör yüklerine göre büyükten küçüğe sıralanmıştır. Örgütsel sinizmin, zihinsel, duygusal ve davranışsal boyutlarına yönelik maddelerdeki ifadelerin faktör yüklerinin sırası ile ,33-.82, .70-.83 ve .31 -.76 aralığında değerler aldığı aşağıdaki tabloda ve DFA sonuçları da aşağıdaki şekilde görülmektedir. Modelde yer alan tüm yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < .001$).

Tablo 4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Zihinsel, Duygusal ve Davranışsal Boyutlarının Faktör Yükleri Tablosu

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

Araştırmada yer alan Örgütsel Sinizm Ölçeğinin güvenilirlik analizi için ise iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) yöntemi kullanılarak hesaplama yapılmıştır. Psikolojik bir test için hesaplanan iç tutarlılık sayısının .70 ve daha yüksek olması test ölçümünün güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2014:183). Örgütsel Sinizm Ölçeğine yönelik yapılan analiz sonucunda, iç tutarlılık katsayısı 0,90 bulunmuş olup ölçeğimiz yüksek güvenilirlikte olduğu belirlenmiştir.

4.1.2. Genel Erteleme Ölçeği

Genel Erteleme Ölçeğine uygulanan DFA sonucunda s1, s2, s5, s10, s12, s16 ve s17 numaralı maddelerin faktör yüklerinin .30'un altında değerler aldığı belirlenmiştir. Bu maddeler, ölçekten çıkarılarak DFA tekrar gerçekleştirilmiştir. DFA sonucunda daha iyi uyum değerleri elde edebilmek için modifikasyon indeks değerleri incelenmiş ve uygun olan maddelerin (s3-s4, s3-s20, s6-s8, s6-s14, s7-s9, s7-s8, s9-s14, s18-s20) hataları arasındaki korelasyonlar serbest bırakılmıştır. Bu işlemden sonra DFA üçüncü kez tekrarlanmıştır. Genel Erteleme Ölçeğinin tek faktörlü yapısına ait uyum değerleri Tablo 4.3.'te yer almaktadır.

Tablo 4.3. Genel Erteleme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Uyum Değerleri

Ölçüm	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modelinin Uyum Değerleri
χ^2/sd	< 5	2,67
RMSEA	<0.08	0,08
SRMR	<0.08	0,06
GFI	≥ 0.90	0,92
AGFI	≥ 0.85	0,87

Tablo 4.3'e göre, tek faktörlü modelin, genel olarak, kabul edilebilir düzeyde uyum değerlerine sahip olduğu anlaşılmaktadır (Munro, 2005; Schreiber vd., 2006; Şimşek, 2007; Hooper ve Mullen 2008; Schumacker ve Lomax, 2010; Waltz vd.2010; Wang ve Wang, 2012; Akt. Çapık, 2014: 199-200; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003; Baumgartner ve Homburg, 1996; Bentler, 1980; Bentler ve Bonett, 1980; Marsh, Hau, Artelt, Baumert ve Peschar, 2006; Akt. İlhan ve Çetin, 2014: 31).

Faktör yüklerine ilişkin tabloda da görüleceği üzere, Genel Erteleme Ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yükleri sırasıyla .32 -.81 aralığında değerler almaktadır. Modelde bulunan tüm yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<.001$).

Tablo 4.4. Genel Erteleme Ölçeğinin Faktör Yükleri Tablosu

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

Genel Erteleme Ölçeğinin güvenilirliği faktör yükleri düşük ifadeler çıkarıldıktan sonra Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.85 olarak bulunmuştur. Buna göre, ölçeğin iç tutarlılığının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

4.1.3. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği

Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği literatürdeki araştırmalarda belirtildiği gibi tek boyutlu olup faktör analizi sonucunda daha iyi uyum değerleri elde edebilmek için modifikasyon indeks değerleri incelenmiş ve uygun bulunan maddelerin (s1-s3, s1-s3) hataları arasındaki korelasyonlar serbest bırakılmıştır. Bu işlemlerden sonra DFA tekrar gerçekleştirilmiştir. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeğinin tek faktörlü yapısına ait uyum değerleri Tablo 4.5.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.5. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Uyum Değerleri

Ölçüm	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modelinin Uyum Değerleri
(χ^2/sd)	< 5	1,07
RMSEA	<0.08	0,02
SRMR	<0.08	0,06
GFI	≥ 0.90	0,99
AGFI	≥ 0.85	0,97

Tablo 4.5.’e göre, yukarıda açıklanan referans değerleri göz önünde bulundurulduğunda tek faktörlü modelin mükemmel düzeyde uyum değerlerine sahip olduğu anlaşılmaktadır (Munro, 2005; Schreiber vd., 2006; Şimşek, 2007; Hooper ve Mullen 2008; Schumacker ve Lomax, 2010; Waltz vd.2010; Wang ve Wang, 2012; Akt. Çapık, 2014: 199-200; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003; Baumgartner ve Homburg, 1996; Bentler, 1980; Bentler ve Bonett, 1980; Marsh, Hau, Artelt, Baumert ve Peschar, 2006; Akt. İlhan ve Çetin, 2014: 31).

Karar Verme Ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yükleri analiz edildiğinde, .51- .96 aralığında değerler aldığı görülmüştür. Modelde yer alan tüm yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<.001$).

Tablo 4.6. Karar Vermeyi Erteleme Ölçeğinin Faktör Yükleri Tablosu

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

Karar Vermeyi Erteleme Ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.84 olarak bulunmuştur. Buna göre, ölçeğin iç tutarlılığının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada, Malatya, Elazığ, Bingöl'deki hastanelerden toplam 393 adet geçerli araştırma formu değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırmanın giriş bölümündeki demografik soruların yer aldığı alanı işaretleyenlerin dağılımı Tablo 4.7.'de verilmektedir;

Tablo 4.7. Araştırmaya Katılanların Frekans Dağılımları Tablosu

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	309	79,8
	Erkek	78	20,2
Yaş	20-30 yaş	140	36,7
	31-40 yaş	172	45,1
	41 yaş ve üzeri	69	18,1
Medeni Durum	Evli	268	70
	Bekâr	115	30
Mezuniyet	Lise	43	11,3
	MYO	90	23,6
	Lisans	203	53,3
	Yüksek Lisans ve Üstü	45	11,8
Deneyim Süresi	0-5 yıl	95	25,2
	6-10 yıl	85	22,5
	11-15 yıl	77	19,6
	15 yıl ve üstü	120	31,8
Sektör	Kamu	333	92,2
	Özel	28	7,8

Araştırma katılımcılarının ölçeklere verdikleri yanıtlar kapsamında genel tanımlayıcı istatistiksel sonuçlar ise Tablo 4.8'de paylaşılmaktadır. Ölçeklerde her bir ölçeğe verilebilecek maksimum puan göz önünde bulundurulduğunda; Örgütsel Sinizm-65, Genel Erteleme-65, Karar Vermeyi Erteleme-25 maksimum puan alabileceği görülmektedir. Bu doğrultuda, aşağıdaki tabloda ölçeklere ilişkin ortalama puanlar göz önünde bulundurulduğunda; araştırma katılımcılarının genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışı düzeylerinin ortalamaya yakın olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Örgütsel sinizm ve boyutlarına yönelik sonuçlara bakıldığında ise örgütsel sinizm seviyesinin yüksek olduğu ($X=42.34\pm 11.74$), en yüksek düzeydeki boyutun zihinsel sinizm boyutu olduğu ($X=16.80\pm 4.76$) ve bu boyutu sırasıyla davranışsal sinizm ($X=13.11\pm 3.74$) ve duygusal sinizm ($X=12.44\pm 4.61$) boyutlarının takip ettiği tespit edilmiştir.

Tablo 4.8. Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Hata
Genel Erteleme	393	13	57	31,30	10,82
Karar Vermeyi Erteleme	393	5	25	12,83	5,484
Örgütsel Sinizm	393	13	65	42,35	11,74
Zihinsel Boyut	393	5	25	16,80	4,763
Duygusal Boyut	393	4	20	12,44	4,614
Davranışsal Boyut	393	4	20	13,11	3,748

4.3. Etki (Regresyon) Analizleri

Araştırmanın hipotezlerinde yer verilen örgütsel sinizmin genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışı üzerindeki etkisini belirlemek ve bu yöndeki araştırma hipotezlerini test etmek için eş zamanlı basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizi gerçekleştirilmeden önce verilerin çok değişkenli analizler için uygun olup olmadığı incelenmiştir.

Çok değişkenli analizler için; (i) verilerin çok değişkenli normal dağılım gösterip göstermediği, (ii) araştırmada incelenen bağımsız değişken ile yordayıcı değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin bulunup bulunmadığı ve (iii) bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olup olmadığı kontrol edilmelidir (Büyüköztürk, 2014: 98).

İlk olarak, çok değişkenli normallik ve doğrusallık varsayımlarının karşılanmasını güçleştiren uç değerler olup olmadığı Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanarak incelenmiş ($\chi^2_{(3)}=16,27$; $p<.001$) ve veri setinde altı adet uç değer tespit edilmiştir. Bu uç değerlere ait veriler veri setinden çıkarılmıştır. Daha sonra, saçılma diyagramı matrisleri (scatter plot matrix) oluşturulmuştur. Matrisler incelendiğinde, dağılımların elips şekline yakın saçıldığı ve veriler arasında doğrusal ilişkilerin bulunduğu gözlenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, çok değişkenli normallik ve doğrusallığın büyük ölçüde sağlandığı anlaşılmıştır. Son olarak, varyans artış faktörleri (VIF), tolerans değerleri (TV) ve durum indeksleri (CI) incelenerek, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Veriler üzerinde hesaplanan; varyans artış faktör değerleri 1.05-2.63, durum indeks değerleri 1.00-15.71 ve tolerans değerleri 0.38-0.95 arasında değerler almıştır. Elde edilen bu değerler, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstermiştir. Gerekli varsayımlar sağlandıktan sonra regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel sinizmi oluşturan; zihinsel, duygusal ve davranışsal boyutların genel erteleme davranışını ne şekilde etkilediğini incelemek için eş zamanlı basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlere ilişkin sonuçlar Tablo 4.9.'da gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre, örgütsel sinizmin zihinsel, duygusal ve davranışsal boyutları birlikte, genel erteleme davranışına yönelik toplam varyansın %5'ini açıklamaktadır. Analiz sonucu elde edilen $R=0.21$, $R^2=0.05$, $p<.001$. değerleri düzeyinde yapılan değerlendirmeler sonucunda zihinsel, duygusal ve davranışsal boyutları ile örgütsel sinizmin genel erteleme davranışı üzerinde anlamlı düzeyde bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır ($R^2=0.05$).

Tablo 4. 1. Örgütsel Sinizmdeki Zihinsel, Duygusal ve Davranışsal Boyutların Genel Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Model	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	27,58	2,15		12,84	,00
Zihinsel	-,50	,18	-,22	-2,78	,01
Duygusal	,42	,19	,18	2,24	,03
Davranışsal	,53	,21	,18	2,56	,01
R=0.21	R ² =0.05	f ² =0.05			
F(3-389)=6.15	p=0.00				

Elde edilen sonuçlara göre;

Hipotez 1

H₀ “Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilememektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

H₁ “Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez 2

H₀ “Örgütsel sinizmin duygusal boyutu çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilememektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

H₁ “Örgütsel sinizmin duygusal boyutu çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez 3

H₀ “Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilememektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

H₁ “Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel sinizmi oluşturan; zihinsel, duygusal ve davranışsal boyutların karar vermeyi erteleme davranışını ne şekilde etkilediğini incelemek için yine aynı şekilde eş zamanlı çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analize ilişkin sonuçlar da Tablo 4.10.’da verilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre ($R=0.25$, $R^2=0.06$, $p<.001$), zihinsel, duygusal ve davranışsal boyutları birlikte, karar vermeyi erteleme davranışındaki toplam varyansın ancak %6’sını açıklamaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda örgütsel sinizmin boyutlarının karar vermeyi erteleme davranışı üzerinde anlamlı düzeyde bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4.10. Örgütsel Sinizmdaki Zihinsel, Duygusal ve Davranışsal Boyutların Karar Vermeyi Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Model	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	10,59	1,08		9,82	,00
Zihinsel	-,19	,09	-,17	-2,11	,04
Duygusal	,40	,09	,34	4,24	,00
Davranışsal	,04	,10	,02	,34	,73
R=0.25	R ² =0.06	f ² =0.06			
F(3-389)=8.77	p=0.00				

Elde edilen sonuçlara göre;

Hipotez 4

H₀ “Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilememektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

H₁ “Örgütsel sinizmin zihinsel boyutu çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez 5

H₀ “Örgütsel sinizmin duygusal boyutu çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilememektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

H₁ “Örgütsel sinizmin duygusal boyutu çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez 6

H₀ “Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilememektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

H₁ “Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel sinizmin boyutları ele alındıktan sonra, örgütsel sinizmin bütün olarak genel erteleme davranışını etkileyip etkilemediğini tespit etmek için de basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar Tablo 4.11.'de gösterilmektedir. $R=0.12$, $R^2=0.01$ ve $p<.05$ olarak elde edilen sonuçlara göre, örgütsel sinizm, genel erteleme davranışındaki toplam varyansın %1'ini açıklamaktadır. Görüldüğü üzere örgütsel sinizmin genel erteleme davranışı üzerinde anlamlı düzeyde bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4.11. Örgütsel Sinizmin Genel Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Model	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	26,70	2,03		13,13	,00
Örgütsel Sinizm	,11	,05	,12	2,35	,02
R=0.12	R ² =0.01	f ² =0.01			
F(1-391)=5.52	p=0.02				

Bu sonuçlar göz önünde bulundurularak;

Hipotez 7

H₀ “Örgütsel sinizm çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilememektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

H₁ “Örgütsel sinizm çalışanlarda genel erteleme davranışını etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel sinizmin karar vermeyi erteleme davranışını etkileyip etkilemediğini tespit etmek için eş zamanlı basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.12.'de gösterilmektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda ($R=0.18$, $R^2=0.03$, $p<.001$), bu değişkenler birlikte, karar vermeyi erteleme davranışındaki toplam varyansın %3'ünü açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre, örgütsel sinizmin karar vermeyi erteleme davranışı üzerinde anlamlı düzeyde bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4.12. Örgütsel Sinizmin Karar Vermeyi Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Model	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	9,34	1,02		9,15	,00
Örgütsel Sinizm	,08	,02	,18	3,55	,00
R=0.18	R ² =0.03	f ² =0.03			
F(1-391)=12.57	p=0.00				

Analiz sonuçlarına göre;

Hipotez 8

H₀ “Örgütsel sinizm çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilememektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

H₁ “Örgütsel sinizm çalışanlarda karar vermeyi erteleme davranışını etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçları hakkında nihai bir değerlendirme yapılacak olursa, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri yüksek, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme düzeylerinin ise ortalamaya yakın seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma katılımcılarının yaklaşık %90'nın üniversite mezunu olduğu dikkate alınarak örgütsel sinizm seviyesinin yüksekliğinin mezuniyet derecesi ile ilişkili olabileceği ve çalışanların mezuniyet derecelerini örgütsel sinizm ile ilişkilendiren ileri seviyede araştırmalar yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın uygulandığı sağlık çalışanlarından oluşan grup için örgütsel sinizm, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışı yaptıkları işlerin ve sundukları hizmetlerin doğası gereği oldukça önemli olan kavramlardır. Bu tür sağlık çalışanlarının görev yaptığı kurumlarda zaman baskısı, stres, müşterilerin (hastaların) yapısı ve benzeri ağır çalışma koşullarının varlığı sebebiyle örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olması günümüz şartlarında olağan kabul edilebilmektedir. Örgütüne yönelik olumsuz duygu düşünce ve davranışları olan sağlık çalışanlarının sundukları hizmetleri aksatma veya geciktirme olasılıkları göz önünde bulundurularak araştırma kapsamında örgütsel sinizmin çalışanların erteleme davranışına etkisinin

belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı kapsamında örgütsel sinizmin çalışanlarda erteleme davranışına etkisinin olup olmadığı konusu araştırılmış; yapılan analiz sonuçlarına göre, H₀ hipotezleri kabul edilmiş, aksini savunan H₁ hipotezleri ise reddedilmiştir. Bu bağlamda örgütsel sinizmin sağlık çalışanlarında, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışlarına etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özetle araştırma amacına ulaşmıştır.

Sonuç olarak, bu pozisyonlarda çalışanlara yönelik örgütsel sinizmin erteleme davranışlarına etkisini inceleyen ilk araştırma niteliği taşıyan bu çalışmanın, daha çok sayıda araştırma ile desteklenerek sonuçların karşılaştırılmasının ve ileri düzeyde araştırmalar yürütülmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca literatürde çalışma hayatında erteleme davranışı ile ilgili sınırlı sayıda araştırma olması sebebiyle, erteleme davranışına yönelik çalışma hayatına ve sağlık sektörüne özel olarak ölçeklerin geliştirilmesi ve bu ölçekler ile araştırma sayılarının artırılması ve özelleştirilmesi de önemli bir ihtiyaç olarak görülmektedir.

KAYNAKÇA

Abraham, Rebecca, (2000), "Organizational cynicism: Bases and consequences" *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126 (3): 269-292.

Acaray Ali, Seda Yıldırım, (2017), "The impact of personality traits on organizational cynicism in the education sector", *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, Vol. 13 Issue: 1: 65-76

Andersson, Lynne M., Bateman, Thomas S., (1997) "Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18: 449-469

Arslan, Elif Türkan, (2012), "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeyi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1): 12-27

Büyüköztürk, Şener, (2011) *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi

Çapık, Cantürk, (2014), "Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı", *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17:3

Dean, James W., Brandes, Pamela, & Dharwadkar, Ravi, (1998). "Organizational Cynicism", *Academy of Management Review*, 23(2): 341-352.

Eaton, Judy A., (2000), "A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism". York University Toronto, Ontario.

Efeoğlu İbrahim Efe, İplik, Esengül, (2011), "Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 20 Sayı 3: 343-360*

Erdost Ebru, Korhan Karacaoglu, Metin Reyhanoglu, (2007) "Organizational Cynism and Testing Related Scales in a Firm in Turkey", 15. National Management and Organization Congress, Sakarya University, Sakarya: 514-24

Fee Ronda L. , June P, Tangney, (2012), "Procrastination: A Means of Avoiding Shame or Guilt?", *Journal of Social Behavior And Personality* 5(5): 167-184

Ferrari Joseph R., Morales J. F. Diaz, (2007), "Procrastination: Different time orientations reflect different motives", *Journal of Research in Personality* 41: 707-714

Ferrari Joseph R., (1991), "Compulsive Procrastination: Some Self-Reported Characteristics" *Psychol Reports* April; Volume 68(2): 455-458

Ferrari Joseph R., Judith L. Johnson, William George McCown, (1995), "Procrastination and Task Avoidance: Theory, Research, and Treatment", Springer Science & Business Media

Ferrari Joseph R., Steven J. Scher, (2000), "Toward an understanding of academic and nonacademic tasks procrastinated by students: The use of daily logs", *Psychology in the Schools*, Volume 37, Issue 4 July: 359-366

- Ferrari Joseph R., Pychyl Timothy A., (2000), "Procrastination--Current Issues and New Directions, Journal of Social Behavior and Personality", Volume 15, No:5: 185-197
- Gupta, Ritu, Douglas A. Hershey, Jighyasu Gaur, (2012), "Time Perspective and Procrastination in the Workplace: An Empirical Investigation" , Current Psychology Volume 31 Number 2: 195-211
- Johnson Jonathan L., O'leary-Kelly., Anne 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
- Hammer, Corey A., Ferrari, Joseph R. "Differential Incidence of Procrastination Between Blue and White-Collar Workers", Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social. Winter 2002-2003, Vol. 21, No. 4: 333-338.
- İlhan, Mustafa, Çetin, Bayram, (2014), "LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması", Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi, Cilt 5, Sayı 2, 26-42
- Kalağan, Gamze, (2009) "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki", Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Antalya
- Karacaoğlu, Korhan, İnce, Fatma, (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 Volume 3: 77 - 92
- Karacaoğlu Korhan, Kaplan, Aslı, (2013), "İşi Erteleme (Procrastination) İle Öncüllerinden Biri Olan Öz Yeterlilik İlişkisi: Üniversite Personeli Üzeri- Ne Bir Araştırma", 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 339-343
- Kyung Ryung Kim, Eun Hee Seo, (2015), "The relationship between procrastination and academic performance: A meta-analysis", Journal of Research in Personality, Volume 82, August 2015: 26–33
- Lay, Clarry. H., Brokenshire, Rosemarie, (1997). "Conscientiousness, procrastination, and person task characteristics in job searching by unemployed adults", Current Psychology, 16: 83-96
- Naus, Fons, Iterson, Ad van, Roe, Robert, (2007), "Organizational cynicism: extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace", Volume: 60 issue: 5, May 1, 2007: 683-718
- Nguyen, Brenda, Piers Steel, Joseph R. Ferrari, (2013) "Procrastination's Impact in the Workplace and the Workplace's Impact on Procrastination "International Journal of Selection and Assessment Volume 2 Number 4: 388-399
- Rozental, Alexander, Carlbring, Per, (2014), "Understanding and Treating Procrastination: A Review of a Common Self-Regulatory Failure" Psychology, 5: 1488-1502
- Sadykova, Guzel, (2016), "İş Güvencesizliği İle İşyeri Prokrastinasyonu (Erteleme Alışkanlığı) İlişkisi", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 12, Sayı 30: 97-120
- Sirois, Fuschia M., (2014), "Procrastination and Stress: Exploring the Role of Self –compassion", Self and Identity, 13 (2): 128-145
- Solomon, Laura J., Rothblum, Esther. D., (1984), "Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates", Journal of Counseling Psychology, 31(4): 503-509
- Soysal, Abdullah, (2017), "Atalet: Etkin Yönetim İçin Kişisel ve Örgütsel Düzeyde Bir Analiz", <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale243.pdf>; Erişim Tarihi: 03/05/2017
- Stead Rebecca, Matthew J. Shanahan, Richard W.J. Neufeld, (2010), ""I'll go to therapy, eventually": Procrastination, stress and mental health", Personality and Individual Differences 49: 175–180
- Steel, Piers, (2007), "The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure", Psychological Bulletin, 133: 65-94.

Tice Dianne M., Roy F. Baumeister, (1997), “Longitudinal Study of Procrastination, Performance, Stress, and Health: The Costs and Benefits of Dawdling” *Psychological Science* Vol 8, Issue 6: 454 - 458

Uzun, Bilge, Demir, Ayhan, (2015), “Erteleme: Türleri, Bileşenleri, Demografik Etkenler ve Kültürel Farklılıklar”. *Ege Eğitim Dergisi*, 16 (1): 106-121

Van Eerde, Wendelien, (2003), “Procrastination at work and time management training”, *The Journal of Psychology* September; Volume 137(5): 421-34