

T.C.  
İstanbul Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL VE  
GENEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN  
KARŞILAŞTIRILMASI**

Hazırlayan:

Gülhan AKMAN

2501110735

Tez Danışmanı:

Yrd. Doç. Dr. Selma SÖYÜK

İSTANBUL, 2013

T.C.  
İstanbul Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL VE  
GENEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN  
KARŞILAŞTIRILMASI**

Hazırlayan:

Gülhan AKMAN

2501110735

Tez Danışmanı:

Yrd. Doç. Dr. Selma SÖYÜK

İSTANBUL, 2013



## Y Ü K S E K L İ S A N S

### TEZ ONAYI

#### ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı : GÜLHAN AKMAN

Numarası : 2501110735

Anabilim/Bilim Dalı : Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Danışman Öğretim Üyesi:YRD.DOÇ.DR.SELMA SÖYÜK

Tez Savunma Tarihi 24.06.2013

Tez Savunma Saati : 15:30

Tez Başlığı : "SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL VE GENEL SİNİZİM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI"

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 50. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜ'NE OYBİRLİĞİ / ~~OYÇOKLUĞUYLA~~ karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF.DR.HAYDAR SUR		= Kabul =
2- PROF.DR.AHMET KÖSE		Kabul
3-YRD.DOÇ.DR.SELMA SÖYÜK		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1-DOÇ.DR. MUHTEŞEM BARAN		
2-YRD.DOÇ.DR. GÜLBAHAR KESKİN		

# SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA GENEL- ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

**Gülhan AKMAN**

## **ÖZ**

Araştırma kapsamında sağlık sektöründe çalışan farklı meslek gruplarını içeren, tedavi- teşhis- bakım sürecinde hasta ile ilgilenen tüm personelin (hemşire, ebe, fizyoterapist, doktor, laborant, teknisyenler, eczacı, vb.) genel (kişilik) ve örgütsel sinizm düzeyleri, her iki sinizm türünün birbirleri arasındaki ilişki ve demografik özelliklerin örgütsel ve genel (kişilik) sinizm ile ilişkisi ele alınmıştır.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde sağlık sektöründe sinizm ve örgütsel sinizm kavramları ile ilgili yayınlanmış bir tez çalışmasına ülkemizde rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmada sağlık çalışanlarının genel ve sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Tez üç bölümden meydana gelmiştir. Birinci bölümde; sinizm ve çeşitleri, ikinci bölümde örgütsel sinizm ve kuramları, üçüncü bölümde ise örgütsel sinizm ile genel (kişilik) sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla İstanbul İlinde 4 özel hastanede görev yapan sağlık çalışanları ile yapılan araştırmaya yer verilmiştir. Araştırmanın sonucunda; sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve genel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Genel Sinizm

# **CYNISIM AND ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS COMPARISON OF HEALTHCARE PROFESSIONALS IN HEALTH SECTOR**

**Gülhan AKMAN**

## **ABSTRACT**

In the context of this research, all healthcare professionals (nurse, midwife, physiotherapist, doctor, laboratory assistant, technician, and pharmacist) who has responsibility on diagnostic, treatment and care were included to the sample of the study. In the study, demographical characteristics of the participants, cynicism (personal) and organizational cynicism were evaluated to determine the relation between cynicism and organizational cynicism.

According to the result of literature review about organizational cynicism and cynicism there are not any thesis published about this subject As a result of this study aims to determine and comparison the level of cynicism and organizational cynicism in health professionals.

The thesis has three parts. In the first part cynicism was explained, in the second part organizational cynicism was explained and the third part is about the relation between organizational cynicism and cynicism. Third part also includes the results of the surveys of healthcare professionals who are working at four private hospitals in Istanbul. The relationship between cynicism and organizational cynicism was discussed in this part. According results, there is a relation between organizational cynicism and cynicism level in health professionals.

Key words: Cynicism, Organizational Cynicism

## ÖNSÖZ

Genel (kişilik) ve örgütsel sinizm kavramları konusunda yapılmış olan araştırmalar incelendiğinde her iki kavramında son yıllarda önem kazanmaya başladığı, araştırmaların çok yeterli sayı ve düzeyde olmadığı, sağlık sektöründe her iki kavram ile ilgili bir tez çalışmasının bulunmadığı görülmektedir. Bu doğrultuda çalışmamızda özel hastanelerde çalışan sağlık çalışanlarının genel (kişilik) ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi, demografik özelliklerinin saptanması ve sinizm türleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Tez çalışmam boyunca önemli katkılarından dolayı tez danışmanım Sn. Yrd. Doç. Dr. Selma SÖYÜK' e; yüksek lisansa başladığım günden itibaren mutlu, sıkıntılı ve stresli zamanlarımda hep yanımda olduklarını hissettiren, tez aşamasında yaşadığım tüm aksiliklerde bana destek olan, beni hiç yalnız bırakmayan ve her zaman bana katlanabilen sevgili dostlarım Sn. Doğan Ünlü' e, Sn. Mihriye Yılmaz' a, Sn. Begüm Yalçın' a ve beni bugünlere getiren, her zaman yanımda olduklarını hissettiren, sabır gösteren, hayatımın her döneminde olduğu gibi bu dönemde de benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen annem Sn. Cemile Akman' a ve babam Sn. Mustafa Akman' a candan teşekkür ederim.

GÜLHAN AKMAN

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖZ (ABSTRACT) SAYFASI.....	iii
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

1.1. Sinizm Kavramı.....	4
1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı.....	12
1.2.1. Örgütsel Sinizmin Önemi.....	14
1.2.2. Örgütsel Sinizm Nedenleri ve Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler.....	15
1.2.2.1. Yaş.....	17
1.2.2.2. Cinsiyet.....	18
1.2.2.3. Eğitim Durumu.....	19
1.2.2.4. Medeni Durum.....	19
1.2.2.5. Gelir Düzeyi.....	20
1.2.2.6. Hizmet Süresi.....	21
1.2.2.7. Mesleki Kıdem-Unvan-Statü.....	21
1.3. Örgütsel Sinizmin Kuramları.....	22
1.3.1. Beklenti Kuramı.....	22
1.3.2. Atfetme Kuramı.....	23
1.3.3. Tutum Kuramı.....	23
1.3.4. Sosyal Değişim Kuramı.....	23
1.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı.....	24
1.3.6. Sosyal Güdüleme Kuramı.....	24

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **ÖRGÜTSEL SİNİZM BOYUTLARI, ÇEŞİTLERİ VE SONUÇLARI**

2.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	26
2.1.1. Bilişsel (İnanç) Boyut.....	27
2.1.2. Duyuşsal (Duygu) Boyut.....	27
2.1.3. Davranışsal (Davranış) Boyut.....	28
2.2. Örgütsel Sinizmin Çeşitleri.....	29
2.2.1. Genel (Kişilik) Sinizm.....	30
2.2.2. Çalışan Sinizmi.....	30
2.2.3. İş (Meslek) Sinizmi.....	32
2.2.4. Toplumsal/ Kurumsal Sinizm.....	33
2.2.5. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	34
2.3. Örgütsel Sinizmin Sonuçları .....	35
2.3.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları.....	35
2.3.1.1. Örgütsel Sinizm ve Davranışsal Sonuçlar (Duyarsızlaşma-İşten Ayrılma).....	36
2.3.1.2. Örgütsel Sinizm ve Psikolojik-Fizyolojik Sonuçlar (Duyusal Tükenme).....	36
2.3.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları.....	37
2.3.2.1. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini.....	37
2.3.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık.....	39
2.3.2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık.....	40
2.3.2.4. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik.....	40
2.3.2.5. Örgütsel Sinizm ve Güven.....	41
2.3.2.6. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma.....	43
2.3.2.7. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet.....	43
2.4. Genel ve Örgütsel Sinizm Konusunda Literatürde Yer Alan Çalışmalar.....	44
2.5. Sağlık Sektöründe Genel (Kişilik) ve Örgütsel Sinizm.....	52

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA GENEL (KİŞİLİK)- ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

3.1. Araştırmanın Amacı ve Soruları.....	55
--	----



3.2. Evren- Örneklem- Varsayımlar.....	56
3.3. Veri Toplama Yöntemi.....	57
3.4. Veri Analiz Teknikleri.....	58
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	58
3.6. Hipotezler.....	58
3.7. Bulgular ve Yorumlar.....	60
3.7.1. Araştırmanın Güvenirliliği ve Geçerliliği .....	61
3.7.2. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	63
3.7.3. Sağlık Çalışanlarının ‘Genel (Kişilik) ve Örgütsel Sinizm’ İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	69
3.7.4. Sağlık Çalışanlarının “Genel (Kişilik) Sinizm” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	71
3.7.5. Sağlık Çalışanlarının “Bilişsel Boyut” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	73
3.7.6. Sağlık Çalışanlarının “Duyuşsal Boyut” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	75
3.7.7. Sağlık Çalışanlarının “Davranışsal Boyut” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	77
3.7.8. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Ortalamaları.....	78
3.7.9. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları.....	79
3.7.10. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	94
3.8. Sonuç, Tartışma ve Öneriler.....	95
KAYNAKÇA.....	104
EKLER	
I-ANKET FORMU.....	112
II-ARAŞTIRMA YAPILAN HASTANELERİN İZİN FORMLARI.....	116

## TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
<b>Tablo 1.</b> Çeşitli Sinizm Tanımları.....	8
<b>Tablo 2.</b> Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması .....	28
<b>Tablo 3.</b> Örgütsel Sinizm Çeşitleri.....	29
<b>Tablo 4.</b> Genel ve Örgütsel Sinizm ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	45
<b>Tablo 5.</b> Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Yapısı.....	62
<b>Tablo 6.</b> Genel (Kişilik) Sinizm Ölçeğinin Faktör Yapısı.....	64
<b>Tablo 7.</b> Sağlık Çalışanlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımı ile İlgili Bulgular.....	65
<b>Tablo 8.</b> Sağlık Çalışanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı .....	65
<b>Tablo 9.</b> Sağlık Çalışanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı .....	66
<b>Tablo 10.</b> Sağlık Çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı .....	66
<b>Tablo 11.</b> Sağlık Çalışanlarının Çalıştığı Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı.....	66
<b>Tablo 12.</b> Sağlık Çalışanlarının Toplam Olarak Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine Göre Dağılımı .....	67
<b>Tablo 13.</b> Sağlık Çalışanlarının Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu Değişkenine Göre Dağılımı .....	67
<b>Tablo 14.</b> Sağlık Çalışanlarının İşinden Memnun Olma Durumu Değişkenine Göre Dağılımı .....	67
<b>Tablo 15.</b> Sağlık Çalışanlarının Çalıştığı Bölüm Değişkenine Göre Dağılımı.....	68
<b>Tablo 16.</b> Sağlık Çalışanlarının Çalışma Saatleri Değişkenine Göre Dağılımı.....	68
<b>Tablo 17.</b> Sağlık Çalışanlarının Meslek Değişkenine Göre Dağılımı.....	68
<b>Tablo 18.</b> One-Sample Kolmogorov-Smirnov Normal Dağılım Testi.....	69
<b>Tablo 19.</b> Ölçek İfadelerinin Değerlendirilmesi.....	71
<b>Tablo 20.</b> Sağlık Çalışanlarının “Genel (Kişilik) Sinizm” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	72
<b>Tablo 21.</b> Sağlık Çalışanlarının “Bilişsel Boyut” ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	74

<b>Tablo 22.</b> Sağlık Çalışanlarının “Duyuşsal Boyut” ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	76
<b>Tablo 23.</b> Sağlık Çalışanlarının “Davranışsal Boyut” ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	77
<b>Tablo 24.</b> Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Ortalamaları.....	78
<b>Tablo 25.</b> Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Çalıştığı Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Ortalamaları.....	80
<b>Tablo 26.</b> Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Düzeylerinin Toplam Olarak Mesleki Deneyim Süresine Göre Ortalamaları .....	82
<b>Tablo 27.</b> Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Yaşa Göre Ortalamaları.....	84
<b>Tablo 28.</b> Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Ortalamaları.....	85
<b>Tablo 29.</b> Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları.....	86
<b>Tablo 30.</b> Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Kişilik Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	88
<b>Tablo 31.</b> Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu Göre Ortalamaları.....	89
<b>Tablo 32.</b> Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin İşinden Memnun Olma Durumuna Göre Ortalamaları.....	90
<b>Tablo 33.</b> Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Çalıştığı Bölüme Göre Ortalamaları.....	92
<b>Tablo 34.</b> Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	94

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<b><u>Sayfa No</u></b>
<b>Şekil 1.</b> Weiner (1985)'ın Sosyal Güdülenme Kuramı Doğrultusunda Geliştirilen Örgütsel Sinizm Modeli.....	25
<b>Şekil 2.</b> Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Ortalamaları.....	79

## KISALTMALAR

- ATT : Acil Tıp Teknisyeni  
KMO : Kolmogorov Smirnov Testi  
max. : Maximum  
min. : Minumum  
N : Frekans  
SPSS : Statistical Package for Social Sciences  
ss : Standart sapma  
vb. : Ve benzer  
vd. : Ve diğerleri  
% : Yüzde

## GİRİŞ

Hastaneler; gelişen ve değişen teknolojiye rağmen insan emeğinin çok yoğun kullanıldığı, uzun çalışma saatlerinin ve aşırı stresin bulunduğu, farklı eğitim, ihtiyaç ve beklentilere sahip çok sayıda meslek grubunun çalıştığı örgütlerdir. Hastanelerde görev alan sağlık çalışanları hızlı ve ani karar vermek zorundadırlar. Çünkü; işler acildir, ertelenemez ve stoklanamaz. Uzun çalışma saatleri, hasta genel durumunun değişmesine bağlı yaşanan moral bozuklukları, ücret dağılımlarının adil olmaması gibi duyguları yaşamaları sonucunda örgütlerine karşı negatif tutumlar geliştirebilmekte ve bu durumda hastaya verilen hizmet kalitesinin, çalışma veriminin ve iş tatmininin azalmasına, örgütten çalışanların ayrılmasına, çalışanların performans ve motivasyonunun düşmesine neden olmaktadır. Sağlık sektöründe çalışanların iş verimini etkileyecek sinizm konusu bu nedenle ayrı bir önem taşımaktadır.

Sinizm; zor beğenen, memnuniyetsiz, olaylara sürekli eleştirel yaklaşan, menfaat düşkünü ve olumsuz düşüncelerle dolu olarak nitelendiren kişilere atfedilen bir düşünce akımıdır. Sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; gelişen ve değişen teknoloji, beraberinde getirdiği rekabet ortamı, ekonomik kriz, toplu işten çıkarmalar, ücretlendirme politikasının yetersiz olması ve uzun çalışma saatleri çalışanların örgütlerine karşı olumsuz (negatif) tutumlar geliştirmesine neden olduğu sonucuna varmışlardır.

Sinik çalışanları diğerlerinden ayıran en belirgin özellikler; sürekli şikayet etmeleri, örgütü ve iş arkadaşlarını küçümser tavırlar içinde olmaları, sürekli kötümser söylemlerde bulunmaları, başarısızlıklar karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları, örgütleri tarafından aldatıldıkları duygusuna kapılmaları olarak belirtilebilmektedir.

Örgütsel sinizm ise; çalışanın örgütüne karşı geliştirdiği negatif tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç, örgüte yönelik negatif duygu ve örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğilimi olmak üzere bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyutta ifade edilmektedir. Örgütteki çalışanlar güvensizliğe yöneliyorsa, çalıştıkları kuruma karşı kızgınlık, ümitsizlik ve hayal kırıklığı duyuyorsa, örgütü sahiplenmeyip aitlik duygusu

yaşamıyorsa, yönetimin aldığı kararlara güvenmiyorsa ve kendini soyutluyorsa örgüt ve işin işleyişi ile ilgili olarak birçok sorun çıkacağı beklenmektedir. Bu sorunlar çıkmadan yöneticilerin çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini bilerek, buna yönelik önlemler alıp düzeltmeler yapması gerekmektedir.

Sağlık sektörü açısından düşündüğümüzde sinik bir çalışan çalışma arkadaşlarına, kuruma, hastalara güvensiz davranabilir ve bunun sonucunda küçümseme, umutsuzluk, hayal kırıklığı gibi tutumlar sergileyerek işlerin yürütülmesinde aksaklıklara sebep olabilir. Örgütsel sinizm yaşayan bir çalışanda da örgütü hor görme, çalışma arkadaşları ve kurum ile mizahi yollarla alay etme görülebilir. Tüm bunlar doğrultusunda memnuniyetsiz, örgüte yabancılaşan, işten ayrılan ya da çevresindeki bireyleri etkileyerek negatif çalışma ortamı yaratan çalışanlar oluşabilir. Bu kişiler ekipteki diğer çalışanlarla negatif ilişkilere girebileceği gibi hasta bakımı konusunda da negatif tutumlar sergileyebilirler. Bu nedenle sağlık sektöründe sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin araştırılarak sinizme neden olan değişkenlerin bulunması, ortadan kaldırılması için yöneticilerin çaba göstermesi çok önemlidir.

Sinizm geniş bir tarihi geçmişe sahip olmasına karşın literatürde son yıllarda ilgi gören bir konudur. Genel (kişilik) ve örgütsel sinizm kavramları konusunda yapılmış olan araştırmalar incelendiğinde; her iki kavramında son yıllarda önem kazanmaya başladığı, araştırmaların çok yeterli sayı ve düzeyde olmadığı, sağlık sektöründe her iki kavramla ilgili bir tez çalışmasının ülkemizde yer almadığı görülmektedir. Bu çalışma ülkemizde sağlık sektöründe yapılan ilk tez çalışması özelliğini taşımaktadır. Mevcut sinizm araştırmaları genellikle; işletme, öğretmenlik ve otel çalışanları üzerinde yapılmıştır.

Araştırmanın amacı; örgüt yapısında önemli yere sahip olan genel (kişilik) sinizm ve örgütsel sinizm kavramları ile ilgili literatürün taranarak geliştirilip tanıtılmasını sağlamak ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel (kişilik) sinizm düzeylerini, değişkenlerin birbirleri ile etkilerini belirlemektir.

Araştırmamız üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sinizm ve örgütsel sinizm kavramları, ikinci bölümde sinizme neden olan faktörler ve sinizm sonuçları,

üçüncü bölümde ise İstanbul’ da özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin ölçüldüğü araştırmaya yer verilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmi ve sinizm arasında bağlantı olduğu, sinizmin demografik özellikler etkilendiği sonuçlarına varılmıştır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

Bu bölümde sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarının tanımları, örgütsel sinizmin çeşitleri ve örgütsel sinizmin boyutları incelenecektir.

#### 1.1. Sinizm Kavramı

Sinizm (kinizm, sinisizm), temeli antik Yunan'a dayanan bir düşünce okulu ve hayat biçimidir. Antisthenes (M.Ö. 444-365) ve Sinop'lu Diogenes (M.Ö.412-323) en önemli siniklerden olup; bilinen ilk 'sinik (kinik)' M.Ö. 444-365 yılları arasında yaşamış olan Sokrates'in öğrencisi Antisthenes'dir (Dean vd., 1998:342). Antisthenes'in benimsemiş olduğu yaşam tarzının temel ilkesi erdemlilik ve erdemde bilgelikle elde edilebilen kendine yeterlilik durumudur (Saruhan ve Yıldız, 2009:105). Antisthenes, töresel bir amaca hizmet etmeyen bilimleri küçümsemekte, erdem bilginin elde edilebileceğini savunmakta ve yaşamın amacı olan mutluluğu erdemlilikte bulmaktadır (Hançerlioğlu, 1999:77). Antisthenes'in sadece bir asa, pelerin ve kuru ekmek gibi ihtiyaçlarının yer aldığı bir çanta ile hayatını devam ettirdiği söylenmektedir. Bu sade yaşam Antisthenes'e başkalarının materyalizm ve bencillik düşüncelerini eleştirmesine olanak vermiştir (Helvacı, 2010: 384). İnsanın kendi kendine yetebilmesi ve özgürlüğü gerçek anlamda ancak mülksüzlük, ihtiyaçsızlık ve bilinen toplumsal ahlaki değerlerden yoksunlukla mümkün olmaktadır. Bu durumda Antisthenes hazzın sert bir şekilde tepki göstermektedir (Saruhan ve Yıldız, 2009: 105). Antisthenes, hazzın yerine çalışıp didinmeyi, güçlük ve sıkıntı çekmeyi yeğlemekte olup tüm bu koşulların insanı sertleştireceğini, daha dayanıklı yapacağını belirtmektedir (Gökberk, 2000:49).

İnsanların yalnız kendi çıkarlarını gözetmesine inanan ve herkesi çıkarıcı kabul eden bireylere 'sinik'; bu görüşü açıklayan düşünceye de 'sinizm' denmektedir (Erdost vd., 2007:285).

Sinik diğer bir ifade ile kinik adı bir anlayışa göre; Yunanca köpek anlamına gelen kyon sözcüğünden türemiş, başka bir anlayışa göre de doğasal bir yaşayışı

yeğleyen, hiçbir topluluk kuralına aldırmayan, pasaklı bir kılıkla gezen, uygarlığı küçümseyen anlamı taşımaktadır. Bu anlayışlara göre; sinik bireyler kendilerine takılan köpek adını benimsemişlerdir (Dean vd., 1998:342; Hançerlioğlu, 1999: 82-83).

Diagones, kendine yetme ve sadelik değerlerini kapsayan kinik felsefesinin en önemli temsilcisidir. Toplumsal değerler açısından sefil denebilecek bir yaşam sürdürdüğü için Diagones'e kinik denilmiştir (Cevizci, 2002:293). Diagones benimsemiş olduğu yaşam tarzı ile insanın gereksinimlerini en aza indirdiğini kabul etmiş ve dış dünya nimetlerine karşı kayıtsız kalmıştır. Bir gün Diagones'e merakla niçin gündüz vakti her taraf aydınlık iken elinde yanan bir fenerle dolaştığı sorulduğunda, "Dürüst bir insan arıyorum." yanıtını vermiştir (Tokgöz vd., 2008:284). Bu durum, insanların gerçekte dürüst olmadığı yönündeki inancı temsil eden sinizm kavramını ironik olarak tanımlamaktadır (Erdost vd., 2007:514). Sinoplu Diagenes ile ilgili birçok anekdot bulunmaktadır. Bunlardan en bilineni Büyük İskender'in onu ziyareti sırasında ona bir iyilik yapma teklifine verdiği "Gölge etme yeter." yanıtıdır. Bu cevaptan siniklerin dünya materyalizmi adına her şeyi reddettikleri ve sade bir yaşamı benimsedikleri ortaya çıkmaktadır (Helvacı, 2000:384). Diagenes insanı erdemli yapmaya yardımcı olduğu için bilgili olmaya değer verirken bütün uygarlık değerleriyle gereksiz ve saçma olduğunu düşündüğü için savaşmıştır (Gökberk, 1993:54). Diagenes insanların kendi kendilerine yetebildiğini, yerleşik kuralların, normların insanın doğallığına aykırı olduğunu ifade etmektedir. Örgütlenmek, dolayısıyla uzlaşma sağlamak, kuralları, gelenek ve yasaları önemsemek, yaşamını bunlara göre düzenlemek anlamına gelmektedir. Bu da insanı kendi 'öz'ünden uzaklaştırmaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2009:105).

Sinizm başlangıçtan itibaren bir hayat biçimi olduğu kadar bir felsefe olmuştur. Sinikler, geleneklerin doğal olmadığına ve mümkün olduğunca bunlardan kaçınılması gerektiğine inanırlar. Örneğin, Diagenes bir ev yerine bir fiçıda yaşamıştır. Sinik kavramı, sosyal kurumları reddeden bir yaşam biçimi olarak bireyselliği savunmaktadır. Diogenes'in benimsemiş olduğu yaşam tarzının kendine yetme, utanmazlık, sözünü sakınmazlık ve yöntemli eğitim gibi bazı ilkeleri mevcuttur (Cevizci, 2002: 293; Dean vd., 1998:342).

Sinizm kişileri zor beğenen, memnuniyetsiz, olaylara sürekli eleştirel yaklaşan, menfaat düşkünü ve diğer insanlara karşı olumsuz düşüncelerle dolu bireyler olarak nitelendiren bir düşünce akımıdır. Sinizm terimi geliştirilerek birçok anlam kazanmıştır. Sinizme dair temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir (James, aktaran Erdost vd., 2007:514). Sinizm, insanların her davranışında mutlaka bir çıkar bulunduğuna inandığını ve iyiliğin olmadığı yönünde açıklamada bulunan düşüncedir (Reyhanoğlu, 2007:1).

Oxford İngilizce sözlükte sinik “insanın niyet ve faaliyetlerinin iyilik ve samimiyetine inanmama eğilimi gösteren ve iğneli söz ve alaylarıyla bunu ifade etmeyi alışkanlık haline getirmiş kişi; küçümseyen, tenkitçi” şeklinde tanımlanmaktadır (Oxford İngilizce sözlüğü, aktaran Tokgöz, 2008:285). Hem eski siniklerde hem de modern siniklerde bulunan ortak nokta ise umutsuzluktur. Eski sinikler; yenemeyecekleri, yenme umutları olmayan bir sistemle ve toplumla savaşmışlardır. Modern siniklerin ise ya kişinin kendinde bulunan kişilik özelliklerinden ya da toplumun onlara yaşattıklarından dolayı sinik oldukları iddia edilmiştir ve aynı şekilde gelişim ve değişime dair umutlarının da olmadığı belirtilmiştir (Delken, 2004:12). Siniklerin temel özellikleri şunlardır (Özgener vd., 2008:54):

- Sinikler yalan söyleme, sahte yüzle ortaya çıkma ve başkalarını istismar etmenin insanın temel karakteristikleri olduğunu varsayarlar
- Sinikler, insanların alternatifler arasında seçim yaparken bencil davrandıklarını, davranışlarında tutarsız olduklarını ve güvenilir olmadıklarını düşünürler
- Sinikler, sık sık eylemlerin gerisinde saklı güdüler olduğuna inanırlar
- Sinikler, psikolojik obje (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ile ilgili bir şey düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve hatta utanç bile hissedebilirler
- Sinikler, psikolojik objenin dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduğu ile ilgili net ifadeler içeren eleştirilerde bulunabilirler

- Sinikler, psikolojik obje ile ilgili bizzat deneyim yaşadıklarında olayları sık sık kendi yorumlarıyla anlatırlar ve alaycı bir mizah kullanırlar.

Sinik ve sinizm kavramları, yüzyıllar içinde sinizm örgütlerinden farklı anlamlarda türetilmiştir. En basit biçimde sinizm; diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme olarak tanımlanmaktadır (Brandes vd., 2008:235). Başka bir ifade ile sinizm; otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Bateman vd., 1992:768).

Costa vd.'e göre sinizm; başkalarının güdülerine yönelik güvenilir olmayan ve küçük düşürücü tutumlar ve insan doğasına ait bencillige bağlı inançtır (Costa vd., aktaran Özgener vd., 2008:54).

Abraham'a göre sinizm, insan davranışlarıyla ilgili olarak genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliğidir. Sinizm; küçük görme, öfke, utanç ve sıkıntı gibi duygusal unsurları, güçlü negatif duyguları harekete geçirmektedir ve umutsuzluk, engellenme ve düş kırıklığı ile karakterize edilen bir tutumdur (James, 2005:1; Abraham, 2000:269).

Yapılan tanımlarda da görüldüğü gibi sinizm; bireye, gruplara, ideolojiye, sosyal topluluklara veya kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı küçümseme, umutsuzluk ve hayal kırıklığını kapsayan tutumlardır (Andersson, aktaran Tükeltürk vd., 2009:689).

Sinik bireyler çalışma ortamlarında örgütlerini hor görmeleri ile tanınırlar. Mizahı kişisel ve mesleki amaçlarına ulaşabilmek için kullanırlar. Sinik bireyler için mizah güçlü olmanın bir silahıdır ve iş arkadaşlarını çizimleri ile (karikatür) tanımlarlar (Dean vd., 1998:324).

Kanter ve Mirvis 1989 yılında sinizm ile ilgili Amerika'da yaptıkları araştırmalarında; Amerikan halkının sinizmi yaşama durumlarının %43 olduğu sonucunu saptamışlardır. Daha sonra Kanter ve Mirvis 1992'de 'Yeni Amerikan Meselesi: Sinizm' diye bir çalışma yapmışlar ve sonucunda sinizmin insanlar arasında giderek arttığını tespit etmişlerdir. Kanter ve Mirvis'in genel sinizmi ölçmekte kullandığı yedi soruluk ölçek, daha sonraki çalışmalar için önemli kabul edilir bir ölçek olarak kullanılmış ve geliştirilerek kullanılmaya devam edilmektedir.

Sonra sırasıyla Guastello ve Rieke (1992), Dean vd. (1998), Abraham (2000), Wanous, Reichers ve Austin (2000), Turner ve Valentine (2001), Johnson ve O’Leary-Kelly (2003) sinizm hakkında araştırmalar yapmıştır. Bu alışmalardan Guastello-Rieke, Turner-Valentine ve Johnson-O’Leary-Kelly’in yaptıkları ile sinizmin kalıcı bir karakter özelliği, tutum ya da değişebilir bir özellik olup olmadığını incelenmiştir. Bu araştırmalar; sinizmin eski yunandaki gibi bir felsefe olabileceğini ve kalıcı bir karakter özelliği olmadığını ortaya çıkartmıştır.

Litaratür incelendiğinde işyerlerindeki sinizm kavramının iki farklı şekilde ele alındığı gözlenmektedir. Bunlardan ilki; bireyin kişiliğinden kaynaklanan ve yaşama bakış açısını yansıtan genel (kişilik) sinizm kavramıdır. Diğerisi ise; bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olan ve örgütsel faktörleri temel alan örgütsel sinizm kavramıdır (Kabataş, 2010:5)

Sinizm ve örgütsel sinizm kavramları ile ilgili yapılan açıklamalar aşağıdaki tabloda (Tablo 1) yer almaktadır.

**Tablo 1.** eşitli Sinizm Tanımları

YAZAR ADI	YAPI ADI	TANIMLAR	ÖRNEK ÖĞE
Sloterdijk(1983) Goldfarb (1991)	Sinizm	Sloterdijk, modern çağın sinik anlayışını, “öğrenilmiş yanlış bilinç” olarak nitelendirmiştir. Sinizm, “gerçeğin zorlayıcılığına” ve kişisel amaçları gerçekleştirmeye uygun tüm gerçekçi araçların göz önünde bulundurulması gerekliliğine dair inana dayanır. “Sinizm her yerde bulunmaktadır ve ketumluk ve geri çekilmeyle birlikte ortaya çıkmaktadır. Modern toplumun bireylerinin aşına olduğu, içinde kısmen gözlenebilen “ahlaka aykırılık” bulunan, bu rasyonelleştirilmiş stratejik davranış konusunda herkes aynı zamanda çok az endişe taşımaktadır. Bu özellik sinizmi, mücadele edilmesi zor bir konuma da taşımaktadır. Modern sinik, kendini rasyonel eleştiriye karşı bağışık kılmıştır. O, ahlaki olarak “doğru” olan davranışın farkındadır, ancak halen “yanlış” eylemini sürdürür. Dahası, kendisinin ahlaki açıdan “doğru olmayan” eylemini, rasyonel yolla savunma kabiliyetine sahiptir.”	

Kanter ve Mirvis (1989)	Sinizm	“Sinikler, dar görüşlü ve hayal kırıklığına uğramış/ umduğunu bulamamış kişilerdir. İlişkide oldukları insanlara çamur atar ve insanların benmerkezci olduklarına ve sadece kendi çıkarlarına hizmet ettiklerine inanırlar. İşletmelerdeki sinikler, yöneticilerinin söylediklerinin doğruluğundan her zaman şüphe etmenin yanı sıra, çalıştıkları şirketin, ellerine bir fırsat geçtiğinde, kendilerini istismar edeceğine inanırlar”.	"İnsanların çoğu, eğer bir kazançları olacaksa, yalan söylerler”.
Bateman, Sukano ve Fujitu (1992) Andersson ve Bateman (1997)	Sinizm	Sinizm, “otoriteye ve kurumlara yönelik olumsuz ve güvensiz tutumları yansıtır”.	Şirkete ve yönetime yönelik sinizm, “...Şirketinin yönetimi, eline bir fırsat geçtiğinde, sizi istismar etmekten çekinmez”. "İşletme örgütlerine ve üst yöneticilerine yönelik sinizm,  “Üst yönetimin çalışanlara söylediklerinin doğru olduğundan çoğunlukla kuşku duyarım”.  İnsan doğasına yönelik sinizm, “insanların çoğu gerçekten kendileri istedikleri için değil, yakalanmaktan korktukları için dürüst davranırlar”.
Andersson(1996)	Çalışan Sinizmi	“Çalışan sinizmi, iş örgütlerine, yöneticilere ve/ veya iş ortamındaki diğer nesnelere yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmiş olma hissiyle karakterize edilmiş bir tutumdur.”	
Vance, Brooks ve Tesluk (1996)	Genel Sinizm	“Örgütte daha iyiye doğru bir değişimin olabileceği, ancak sinik kişinin kontrolü dışındaki nedenlerden dolayı mevcut durum idealden dahada fazla uzaklaşmaya devam edeceği için daha iyiye doğru değişimin pek de mümkün olmadığı inancı”.	Alt ölçek: Sinizm, “Bu örgütte bireysel inisiyatif çok fazla dikkate alınmaz”.  Alt ölçek: İyileştirilebilirlik, “Buradaki insanlar sorunlarla ilgili olarak birlikte çalışabilse, her şey daha iyiye gider”.

<p><b>Reichers, Wanous ve Austin (1997), Wanous, Reichers ve Austin (2000)</b></p>	<p>Değişime Yönelik Sinizm</p>	<p>Değişime yönelik sinizm, değişimin liderlerine olan güvenin gerçek anlamda kaybıyla ilintilidir ve geçmişte tam anlamıyla başarılı olamamış değişim çabalarına verilen bir cevaptır.</p>	<p>Alt ölçek: Değişimin etkililiği konusundaki kötümserlik, “Buradaki sorunları çözeceği umuduyla uygulanan programların çoğu bir işe yaramayacaktır”.</p> <p>Alt ölçek: Bir duruma anlam yükleme, “Buradaki sorunları çözme sorumluluğunu taşıyan kişiler, bunun için yeterince çaba harcamıyorlar”.</p>
<p><b>Dean, Brandes,Dharwadkar(1998)</b></p>	<p>Örgütsel Sinizm</p>	<p>“Bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, üç boyutu içeren negatif tutum”. Boyutlar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Örgütte bütünlüğün eksik olduğuna ilişkin bir inanç,</li> <li>2) Örgüte yönelik olumsuz duygu,</li> <li>3) Bu inanç ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı/ kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimi.</li> </ol>	<p>İnanç boyutu: Çalıştığım şirkette söylenenlerle yapılanlar birbirini tutmaz.</p> <p>Duygu boyutu: Çalıştığım şirketi düşündüğümde kızgınlık duyarım.</p> <p>Davranışsal boyut: Çalıştığım şirkette olup bitenler hakkında örgüt dışındaki arkadaşlarıma yakınırım.</p>
<p><b>Abraham (2000)</b></p>	<p>Genel Sinizm</p>	<p>“Genel sinizm, insan davranışı ile ilgili genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliğidir. Aşağılama ve zayıf kişiler arası bağlarla karakterize edilir. Dünyanın sosyal etkileşimlerden memnuniyet duyma yeteneği olmayan, bencil, kayıtsız, ilgisiz ve dürüst olmayan insanlarla dolu olduğu genellemesini temel alan diğer insanlara karşı kökleşmiş bir güvensizlik söz konusudur”.</p>	<p>“Kimse size ne olduğu ile pek ilgilenmez”.</p>

<b>Abraham (2000)</b>	Toplumsal Sinizm	“Toplumsal sinizm, birey ile toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlalinin bir sonucu olarak kabul edilebilir. Toplumsal siniklerin ayırt edici özelliği, başlarına gelenlerin sorumlusu olarak gördükleri sosyal ve ekonomik kurumlara yabancılaşmalarıdır. Geleceğe dair umutsuzlukları, kısa dönemli çıkarlarını dikkate almalarına ve işleriyle ilgili her göreve ve fırsata ‘Benim çıkarım ne olacak?’ şeklinde yaklaşmalarına yol açar. Bu yaklaşımları, işlerine karşı sınırlı bir mutsuzluğa neden olur”.	“İnsanların çoğu bir çıkarları olacaksa yalan söyler”.
<b>Abraham (2000)</b>	Çalışan Sinizmi	“Çalışan sinizmi, büyük sermayeye, üst yönetime ve işyerindeki “diğer” kişi ya da birimlere yöneliktir. Eşit olmama duygusu, bu tür sinikleri diğerlerinden ayırt eden önemli bir özelliktir”.	“Yönetimin bize söylediklerinin doğruluğundan sıklıkla şüpheye düşerim”.
<b>Abraham (2000)</b>	Örgütsel Değişim Sinizmi	“Örgütsel değişim sinizmi, başarısız olmuş değişim çabalarına karşı oluşan bir tepkidir ve bu sinizm gelecekteki değişim çabalarının başarısına ilişkin kötümser bir bakış açısı ve değişim aktörlerinin tembel ve yetersiz oldukları inancı içerir. Psikolojik sözleşme ihlalleri çerçevesinden bakıldığında, yönetimin kurumsal performansı geliştirmenin yollarını aramak açısından yükümlülüğünü yerine getirmemiş olarak algılandığı durumdan söz edilmektedir”.	“Buradaki sorunları çözeceği umuduyla uygulanan programların çoğu bir işe yaramayacaktır”.
<b>Abraham (2000)</b>	İş Sinizmi	“İş sinizmi, kişinin kendisini işle ilgili yetkinleştirmesinin engellenmesiyle bir tür başa çıkma stratejisidir ve kişilerin kendilerini tüketicilerden uzaklaştırmalarına ve onları birey olarak görmemelerine neden olur. İş sinizmi, duyarsızlık, kopukluk ve vurdumduymazlık ile karakterize edilir”.	
<b>Bakker (2001)</b>	Sinizm	“Sinizm, (zorlayıcı) gerçeklikler içinde iş görmeyen bir yoluna atfen doğrudan veya dolaylı bir şekilde ayarlanmış eylemler, tüm “ahlaki açıdan doğru olmayan” uyarılma ve tutumlar olarak tanımlanabilir.	



Stanley, Meyer Topolnytsky (2005)	Değişim Odaklı Sinizm	“Değişime yönelik sinizm, belirli bir örgütsel değişim programına yönelik, yönetimin açıkladığı veya ima ettiği gerekçelere duyulan inançsızlıktır.	“Yönetimin bu değişimi desteklemesinde “gizli bir gündem”e sahip olduğuna inanıyorum.”
Stanley vd., 2005	Yönetime Yönelik Sinizm	Yönetime yönelik sinizm; genelde yönetimin kararları ve eylemleri için açıkladıkları ya da ima ettikleri nedenlere duyulan inançsızlıktır.”	“Bu kurumun yönetiminin gerekçelerini sıkça sorgularım.”
Stanley vd., (2005)	Genel Sinizm	“Kişisel yatkınlık olarak sinizm, insanların genel olarak kararlarına veya eylemlerine yönelik açıkça veya örtülü olarak ortaya çıkan inançsızlık”.	“Umduğumdan daha fazla dost canlısı olan insanlara karşı kendimi koruma eğilimine sahibim.”
Naus, Iterson, Ro e(2007)	Örgütsel Sinizm	“İş çevresindeki sorunlu olaylara ve koşullara karşı örgüt üyelerinin kendilerini savunmalarının karşılığıdır”.	

**Kaynak:** Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 287-290; Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005:431-433.

## 1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm kavramı; akademik anlamda ve örgütlerde yeni yeni gündemde olan sinizm ve sinizmin çeşitlerini kapsayan bir durumdur.

Örgütsel sinizme ilişkin ilk modern çalışmalar 1940’larda Minoseta Üniversitesi’ndeki kişilik çözümlemesinin tarihi araştırmalarında yer almıştır. “Minoseta Çok Yönlü Kişilik Envanteri”, Cook ve Medley’in “Sinik Düşmanlık Ölçeği” en eski sinizm ölçeklerinin temelini oluşturmuştur (Sur, 2010:24).

Örgütsel sinizm konusunda yapılan ilk araştırmalar emniyet örgütlerinde polis memurları üzerine uygulanmıştır. Niederhoffer 1967 yılında polis memurlarının birlik ve halka yönelik hissettikleri negatif davranışları tanımlamıştır. Niederhoffer’a göre negatif davranışlar; nefret, çekememe, güçsüzlük olmak üzere üç unsurdan oluşarak küskünlüğe yol açmaktadır (Niederhoffer, aktaran Helvacı, 2010:388).

Örgütsel sinizm kavramında ana ilke; doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmaktır. Örgütlerde liderler, bireysel çıkarlarını

korumak için örgütsel sinizmin temel ilkelerinden mahrum kalmaktadırlar. Bunun yanında, örgüt içinde gizli olan güdüler ve hilelere dayanan davranışlara neden olurlar (Abraham, 2000:269).

Örgütsel sinizm; işyerinde çalışanın genel olarak yönetimi küçümsemesi, bencillikle suçlaması, meslektaşlarını hor görüp aşağılaması olgusu, çalışanların örgütlerine karşı aşırı derecede olumsuz tutum içine girmesidir (Dean vd., 1998:345). Örgüte karşı birçok kişi tarafından paylaşılan şüpheler ve güvensizliktir. Bir diğer tanıma göre örgütsel sinizm; bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda harcandığı yönündeki inançlardır (Berneth vd., 2007:311).

Örgütsel sinizm; kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya örgütlerin güvensizliğine yönelmenin yanı sıra; kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile şekillendirilen genel veya özel tutumlardır (Andersson, aktaran Özgener vd., 2008:55).

Sinik çalışanları diğerlerinden ayıran en belirgin özellikler; sürekli şikayet etmeleri, örgütü ve iş arkadaşlarını küçümser tavırlar içinde olmaları, sürekli kötümser söylemlerde bulunmaları, başarısızlıklar karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları, örgütleri tarafından aldatıldıkları duygusuna kapılmaları olarak belirtilebilmektedir (Abraham, 2000:270). Sinik örgütlerin en belirgin karakteristiği ise; kar hanesi saplantısıdır. Bu tür örgütler dikey kurumsal yapılardır ve belli bir vizyona sahip değillerdir. Sinik örgütlerde kar ve makineler, insanlar ve uzun vadeli verimlilikten daha önemlidir. Ürettikleri mal ve hizmetlerse kalitesizdir. Sinik örgütlerde iş yerindeki olumsuz davranışların üstesinden gelebilmek için sinizm kullanılarak saldırgan tavır sergilenebilmektedir. Bu davranışı genellikle yöneticiler yapmaktadır. Bazı korku ve bağlılıkla çalışanlar hayal kırıklığı veya kızgınlıktan kendilerini korumaya çalışırlar. Birçok işçi, polis memuru ve barmenlerin sinizmi bazı korku, bağlılık, hayal kırıklığı ve kızgınlık gibi duygulardan kendilerini korumaya çalışmak için kullandıkları belirtilmektedir (Kanter ve Mirvis, 1991:58-60).

### 1.2.1. Örgütsel Sinizmin Önemi

Sinizm kavramının birey ve örgütler için önemi, bu konuda araştırma yapan araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde belirtilmiştir.

Sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; gelişen ve değişen teknoloji, beraberinde getirdiği rekabet ortamı, ekonomik kriz, toplu işten çıkarmalar, ücretlendirme politikasının yetersiz olması ve uzun çalışma saatleri çalışanların örgütlerine karşı olumsuz (negatif) tutumlar geliştirmesine neden olmaktadır.

Örgütsel sinizm boyutlarına göre bu olumsuz tutumlar çalışanda; hor görme, kınama, örgütün dürüstlükten yoksun olduğu düşüncesi, örgütlerini düşündüklerinde sıkıntı, utanç hissi, alaycı mizah ve karamsar tahminlerin artması şeklinde gözlenmektedir. Örgütte bu tutumların sergilenmesi; çalışma veriminin azalmasına, performans ve motivasyonun düşmesine, yapılan işlerin kalitesinin azalmasına, örgütten personel eksilmesine, tükenmişliğe sebep olabileceği belirtilmektedir.

Dean vd.'nin yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin avantajlı yönlerini belirlemişlerdir. Bu avantajlı yönler (Dean vd., aktaran Kalağan, 2009:41-42):

- Örgütsel sinizm kişisel bir özellik değil, hem belirli örgütsel deneyimlere dayanan hem de çalışanların deneyimlerinin zaman içerisindeki muhtemel değişimlerine dayanan bir durum olduğunu belirtir
- Sinizm belirli bir iş ya da meslekle sınırlı değildir. Çok çeşitli mesleklerde görülür
- İnanç, duygu ve davranışı içeren bir yapıyı tamamlar
- Nesnel olarak geçerli veya doğruluğu kanıtlanmış olsa da olmasa da öznel olarak sinik bireyler için geçerlidir. Burada, sinizmin bireyler ve örgütler için işlevsel olabileceği belirtilmiştir
- Sinik bireyler, başkaları tarafından daha az kullanılmaktadır
- Sinik bireyler, kişisel çıkarlara ve hileye karşı eğilimlerini kontrol etme görevini üstlenmektedirler.

Johnson ve O'Leary-Kelly 2003 yılında Amerika'da bankada 103 çalışanla yaptıkları çalışmalarında, örgütlerde sinizmin ilgisizlikten kaynaklı bir tepki

olduğunu belirtmişlerdir. Sinik çalışanların hayal kırıklığına uğramış ve örgüte karşı daha az olumlu duygular hisseden bireyler olmalarına rağmen, örgütsel performanslarını doğrudan etkileyen bu memnuniyetsizliği, davranışlarıyla dışarıya göstermediklerini ileri sürmüşlerdir. Bu anlamda sinizm, örgütler için iyi de olabilmektedir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003:641-643).

Sinik çalışanlar örgütleriyle derinden ilgilenmekte ve örgütsel problemlere yönelik öneriler ve dikkat edilmesi gereken hususlar geliştirmektedirler. Bu kişilerin örgütsel problemlerin temelindeki nedenleri belirlemede önemli rolleri vardır ve örgütsel değişim için gerçekleşen çabalara büyük katkı sağlarlar. Ayrıca örgütün ve çalışanların etkililiğini anlamak için, örgütsel sinizme neden olan çalışanların gösterdiği tepkilerin farkına varmak gerekli ve önemlidir (James, 2005:6; Turan, 2011:89-90).

Treadway'e göre; örgütlerde yöneticilerin sinizmi kolaylaştırmada ya da engellemede önemli rolleri vardır. Sinizm, eğer örgütteki çalışan deneyimlerinden kaynaklanıyorsa, bunu azaltmak için yönetimin tatmin edici çabaları gerekebilir (Treadway, aktaran Turan, 2011:91).

Yöneticilerin de örgütsel sinizmi azaltmaya ve ortadan kaldırmaya yönelik çabaları önemlidir. Çünkü örgüt hakkında sinik duygular üreten çalışanların işlerine yönelik memnuniyet ve tatmin duyguları da azaldığında, örgütten ayrılmaya yönelik eğilimleri de artabilir (Çağ, 2011:68). Bunun için de, yöneticilere ve örgütlere; çalışanlardaki olumsuz tutumları azaltmaları, çalışanların olumlu görünmelerini sağlamaları ve toplumsal duygularını geliştiren konulara yönlendirmeleri önerilmektedir (Turan, 2011:91).

### **1.2.2. Örgütsel Sinizm Nedenleri ve Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler**

Örgüt içinde sinizme yol açan pek çok farklı unsur mevcuttur. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin yetersizliği, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma sinizmin sebeplerinden bazılarıdır (Turan, 2011:92).

Birçok yazar tarafından örgütsel sinizm öğrenilmiş durum olarak ele alınırken bazı yazarlar da örgütsel sinizmi bireylerin kişilik özellikleri ile bağlantılı olduğunu ileri sürmektedir. Kişilik temelli yaklaşımı kullanan araştırmacılar sinizmi insan doğası üzerinde genel bir bakış açısı etrafında tartışmaktadırlar (Eaton, 2000:8).

Özellikle sinizmin düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, yüksek endişe, içedönüklük ve istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif bir ilişki içinde olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca obsesif ve kompulsif bozukluklar, negatif duygusallık gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir (Özgener vd., 2008:56). Örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali sinizme neden olan örgütsel faktörler arasında yer almaktadır (Çağ, 2011:69).

Örgütlerde sinik manzaraların ortaya çıkmasında dört temel öge etkili olmaktadır. Bu ögeler aşağıda açıklanmıştır (Özgener vd., 2008:55):

- **Gerçekçi olmayan beklentiler:** Bireyin kendisinin veya başka insanların gerçekçi olmayan yüksek beklentiler oluşturmasıdır. Bu durum; toplum, kurumlar, otoriteler ve gelecekte beklenenler olarak genelleştirilebilir. Beklentiler karşılanmadığında engellenme ve yenilgi duygusu ortaya çıkmaktadır ve bireyler başkaları tarafından aldatılmış, ihanete uğramış, kullanılmış hissetmektedir. Bu doğrultuda sinikler enayi olarak görülebileceklerinden korkmaktadırlar.
- **Hayal kırıklığı deneyimi:** Bireyin kendisinin veya başkalarının yaşadığı hayal kırıklığı deneyimi sonucunda ortaya çıkan engellenme ve yenilgi durumudur.
- **Aşağılanma/ Küçük görülme:** Aşağılanma veya kendisini aşağılama duygusu nedeniyle ortaya çıkan hayal kırıklığıdır. Hatta sinikler genelde sisteme (politikacılar, iş liderleri, bankalar ve brokerler, sendikalar ve yönetim, medya vs.) dair hayal kırıklığını da dile getirmektedirler.
- **Kuşkuculuk:** Kuşkuculuk gibi sinizm de şüpheye dayanmaktadır. Ancak siniklerin şüphesi, kişilerin niyetleri, samimiyet ve

dürüstlükleriyle ilgili olduğundan, kuşkucuların şüphesinden daha derin ve ciddidir. Bu kuşku ve ima bir fikrin, eylemin ve hatta kurumun gerisinde gizli güdülerin var olduğuna işaret eder.

Tüm araştırmacılar tarafından da belirtildiği gibi örgütsel sinizm ortaya çıkmasında en önemli etkenlerden birisi psikolojik sözleşme ihlalleridir. Örgütler ile çalışanlar arasındaki karşılıklı, oldukça gayri resmi, yorumlayıcı, örtülü beklentiler, vaatler ve yükümlülükler olarak tanımlanabilen psikolojik sözleşmenin örgütlerce bozulduğuna ilişkin çalışmada oluşan algılama, bir hayal kırıklığına yol açmaktadır. Çalışanın bu deneyimi yaşaması sinik tutum ve davranışların oluşmasına neden olmaktadır (Özgener vd., 2008:57).

Araştırmalar incelendiğinde çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi ve mesleki kıdem değişkenleri çok güçlü olmamakla birlikte örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen özellikler olduğu belirtilmektedir (Turan, 2011:106).

### **1.2.2.1. Yaş**

Çalışanların yaş dönemleri; işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Çalışma yaşamına yeni başlayan bir çalışanın, ilk kez iş aramanın, işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşarken eğitimine ve kendi özelliklerine uygun bir işte çalışma isteği yüksektir. Bu nedenle; gençler için kişisel yetenek ve kapasitelerini kullanabilecekleri, bireylerarası ilişkilerin iyi olduğu bir iş ve iş ortamına sahip olmanın önemli olduğu belirtilmektedir. (Çakır, 2001:107). Genç çalışanların çalışma hayatlarının ilk dönemlerinde beklentilerinin karşılanmaması, bireylerin örgütlerine karşı olumsuz tutum, hayal kırıklığı sergilemelerine ve örgütsel sinizm yaşamalarına sebep olabilmektedir (Kalağan, 2009:17). Andersson ve Bateman 1997 yılında işyerinde yaşanan sinizmin bazı sebeplerini ve etkilerini incelemek için iki yüzden fazla uzman ve yönetici grubu ile yaptıkları çalışma sonucunda; yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucunu bulmuşlardır. Fero da 2005 yılında örgütlerde sinizmin yüksek olmasının nedenlerini ve sonuçlarını incelemek için üç firmada toplam 252 çalışan

ile yaptığı çalışma sonucunda; yaşın örgütsel sinizm üzerinde bir etkisi olmadığı sonucunu bulmuştur.

Literatür incelendiğinde Mirvis ve Kanter'in 1991 yılında yaptığı çalışma sonucunda; yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma kapsamında 18–25 yaş aralığındaki çalışanların, 55 yaş ve üstü çalışanlara göre daha sinik olduğu sonucunu bulmuşlardır (Mirvis vd., 1991:56). Yapılan çalışmaların sonuçlarından da görüldüğü gibi yaş ile örgütsel sinizm arasında kesin ilişki vardır denilememektedir.

#### **1.2.2.2. Cinsiyet**

Cinsiyet değişkeni, çalışanın örgütsel sinizm tutumunu anlamlı bir şekilde etkileyen kişisel özelliklerden biri olarak ifade edilmemektedir (Erdost vd., 2007:522). Kadın ve erkeğin, işe ilişkin benzer tepkiler verdiğine dikkat çeken çalışmalar var olmakla birlikte, genellikle farklı iş tutumları sergiledikleri görüşü de yaygındır (Çakır, 2001:108). Bernerth vd.'in 2007 yılında yüzün üzerinde çalışanla gerçekleştirdiği ve örgütsel değişim sinizmi, adalet ve bağlılık arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarının sonucunda; cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucunu saptamışlardır (Bernerth vd., aktaran Kalağan, 2009:18).

Kadınların çalışma yaşamı ve işe bakışları daha çok ilişki odaklı iken, erkeklerin çalışma yaşamı ve işe bakışları başarı odaklıdır (Lambert, 1991:342). Mirvis ve Kanter 1991 yılında yaptıkları çalışmalarının sonucunda; erkek çalışanların kadınlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu bularak cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Lobnika ve Pagon 2004 yılında yaptığı araştırmanın sonucunda; kadın çalışanların erkek çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Bu bulunan sonuç; örgütlerde kadınların kurban olma (sömürülme) derecesiyle açıklanmıştır (Pagon, aktaran Kalağan, 2009:18).

Yapılan çalışmaların sonuçlarından da görüldüğü gibi cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında kesin ilişki vardır denilememektedir.

### **1.2.2.3. Eğitim Durumu**

Eğitim düzeyi, çalışanların çalışma yaşamına bakışlarını, çalışma yaşamından beklentilerini etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Eğitim düzeyi yükseldikçe, çalışma yaşamına ve işe yüklenen anlam ve beklentiler çeşitlenmektedir (Çakır, 2001:111). Eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır. Tokgöz ve Yılmaz 2008 yılında yaptıkları çalışmanın sonucunda; ilköğretim mezunu olan çalışanlar ile lisans-lisansüstü eğitime sahip çalışanlar arasında farklılıkların çok yüksek olduğunu, eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirtmişlerdir. Güzeller ve Kalağan 2008 yılında yaptıkları çalışmanın sonucunda; yüksek lisans veya doktora mezunu olan öğretmenlerin, önlisans mezunu olan öğretmenlere göre daha sinik tutum sergilediklerini saptamıştır. Eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin akademik anlamda donanımlı ve bireysel özellikler açısından daha sorgulayıcı bir yapıya sahip olmalarının örgütsel sinizme neden olduğunu belirtmişlerdir (Güzeller ve Kalağan, 2008:93).

Fero da 2005 yılında yaptığı çalışma sonucunda; yüksek eğitim düzeyindeki bir çalışanın, düşük eğitim düzeyindeki bir çalışana göre daha sinik olduğunu bulmuştur. Bu durum, yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, örgütlerindeki mevcut durumu kabullenmeyi zorlandıkları şeklinde açıklanmıştır (Fero, aktaran Kalağan, 2009:19). Araştırmacılar daha az eğitilmiş ve daha az gelire sahip çalışanların, gerçeği basitçe kabul ettikleri için örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu belirtmektedirler.

Mirvis ve Kanter'in 1991 yılında yaptıkları çalışmalarının sonucunda ise; eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının daha yüksek olduğunu bulunmuştur (Mirvis, aktaran Lobnika ve Pagon, 2004:107). Yapılan çalışmaların sonuçlarından da görüldüğü gibi eğitim durumu ile örgütsel sinizm arasında kesin ilişki vardır denilememektedir.

### **1.2.2.4. Medeni Durum**

Çalışanların evli ya da bekar olmaları, örgütsel sinizmi etkileyebilecek bir faktör olarak ele alınmaktadır. Medeni durum ile örgütsel sinizm arasında ilişki incelendiğinde bekar çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek değer



gösterdiği görülmektedir (Delken, 2004:51; Turan, 2011:109). Kanter ve Mirvis 1989 yılında yaptığı çalışmalarının sonucunda; ayrı ya da boşanmış çalışanların, evli ya da bekar çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Efiliti vd.'nin 2007 yılında yönetici sekreterlerinin kişisel ve örgütsel sinizm düzeylerini incelemek için yaptıkları çalışmalarının sonucunda; medeni durum ile sinizm alt faktörleri arasında anlamlı fark görülmemiştir (Efiliti vd., 2007:288). Yapılan çalışmaların sonuçlarından da görüldüğü gibi medeni durum ile örgütsel sinizm arasında kesin ilişki vardır denilememektedir.

#### **1.2.2.5. Gelir Düzeyi**

Gelir düzeyinin çalışanlar için örgütsel sinizm düzeylerinde farklılıklar oluşturacağı belirtilmektedir. Fero'nun 2005 yılında yaptığı çalışmasının sonucunda; gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur ve geliri düşük olan çalışanların örgütsel sinizm tutum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Delken'in 2004 yılında yaptığı çalışmasında çalışanların çalışma türüne göre gelirlerini; parça başı, saat başı ve sabit maaş türü olmak üzere üç düzeyde sınıflandırmış ve sabit maaşla çalışanların örgütsel sinizme daha duyarlı olduklarını belirtmiştir. Bunların dışında; yüksek maaşlı çalışanların daha çok harcama yaptıkları için gelirlerini daha çok yitirmekte ve hayal kırıklığına uğradıkları için sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu saptanmıştır (Delken, aktaran Turan, 2011:110).

Bu sonuçlardan farklı olarak gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında ilişki olmayan araştırmalarda bulunmaktadır. Efiliti vd.'nin 2007 yılında yönetici sekreterlerinin kişisel ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi için yaptıkları çalışmalarının sonucunda; gelir düzeyi ile genel (kişisel) ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Efiliti vd., 2007:289). Yapılan çalışmalar doğrultusunda gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında kesin ilişki vardır denilememektedir.

### **1.2.2.6. Hizmet Süresi**

Örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu gözlenmektedir fakat ilişkinin düzeyi düşük bulunmuştur (James, 2005:62). O'Connel vd.'nin 1986 yılında yaptıkları çalışmalarının sonucunda; hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Sonuçlar doğrultusunda; hizmet süresi 9 yıldan az ya da 15 yıldan çok olan memurların örgütsel sinizm tutumlarının az olduğunu bulunmuştur (O'Connel vd., aktaran Brandes, 1997:6). Helvacı ve Çetin'in 2012 yılında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile yaptıkları çalışmalarında da; çalışma süresi 6-10 yıl olanların çalışma süresi 1-5 yıl olanlara göre daha çok sinizme sahip olduğu saptanmıştır.

Aynı pozisyonda uzun bir süre mesleki deneyimi olan çalışan, daha kısa mesleki deneyime sahip çalışana göre daha siniktir (Lobnika ve Pagon, 2004:108). Tokgöz vd.'nin 2008 yılında otel işletmelerinde yaptıkları çalışma sonucunda; aynı örgütte sekiz yıl ve üzerinde hizmet süresi olan çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeylerini yüksek bulurken; örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamaktadır (Tokgöz vd., 2008:302). Efilti vd.'nin 2007 yılında yönetici sekreterlerinin genel (kişilik) ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi için yaptığı çalışmalarının sonucunda; hizmet süresi ile genel (kişilik) ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Efilti vd., 2007:289).

Yapılan çalışmalar doğrultusunda hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında kesin ilişki vardır denilememektedir.

### **1.2.2.7. Mesleki Kıdem- Unvan- Statü**

Sinizm ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; mesleki kıdemle sinizm arasında kesin bir ilişki olduğu tam olarak söylenememektedir.

Örgütlerdeki mesleki kıdemin, unvanın ve statünün örgütsel sinizmi etkilediği belirtilmektedir. Buna göre, Kanter ve Mirvis 1989 yılında örgütlerde hiyerarşik olarak daha üst düzeyde olan çalışanların, hiyerarşik olarak daha alt düzeyde olan çalışanlara göre daha az örgütsel sinizm deneyimi yaşadığını belirtmektedirler. Bunun nedeni olarak yüksek düzeyde sorumluluk sahibi olmanın iş

memnuniyetini artırmasını göstermişlerdir. Üst yöneticiler daha az örgütsel sinizm yaşamaktadırlar sonucu saptanmıştır (Kanter ve Mirvis, aktaran Turan, 2011:111).

### 1.3. Örgütsel Sinizm Kuramları

Örgütsel sinizm kuramlarının oluşturulmasında; güdülenme, adalet, iş doyumunu gibi çeşitli kuramlar temel alınmış ve bu konuda altı kuram ortaya atılmıştır. Bunlar; beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramıdır.

#### 1.3.1. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı; aynı zamanda güdülenme kuramlarından biri olup, genellikle her bir çalışanın göstermesi gereken çaba ve bu çabanın istenilen sonuçlara ulaşma olasılığı olarak açıklanmaktadır. Robbins beklenti kuramında üç temel değişken yer aldığını belirtmektedir (Robbins, aktaran Kalağan, 2009:49).

- **Çekicilik:** Çalışan, işinde gösterdiği başarı sonucunda ödüller arzulamaktadır. Aldığı ödüller çalışan için bir değer ifade etmekte ve değerinin yüksek olması çalışanın işinde daha fazla çaba göstermesine neden olmaktadır.
- **Performans-ödül ilişkisi:** Çalışan, işinde gösterdiği çaba sonucunda kendisine bazı ödüller kazandıracağına inanmaktadır.
- **Performans-çaba ilişkisi:** Çalışanın işini yaparken gösterdiği çaba, performansını etkilemektedir.

Beklenti kuramı çalışanların kişisel beklentileri ile ilişkilidir ve kişisel çıkarıcılığa (bencilliğe) dayanmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı içerisinde yer alan bencillik ifadesi ile ilişkili olduğu söylenebilir (Kalağan, 2009:50).

Beklenti kuramı ve örgütsel sinizm arasındaki diğer ilişkide örgütsel değişim için gösterilen çabanın gelecekte başarısız olacağı inancının vurgulanmasıdır (Brandes vd., 1999:7).

Çalışanın işinde gösterdiği başarı karşısında ödül arzulaması, ödül alacağına dair inancı ve çabası çalışanın performansını göstermektedir. Çalışanlar gösterdikleri performans karşılığını alamadıklarında, beklentileri karşılanmamış olmaktadır ve hayal kırıklığı yaşamaktadırlar. Beklentisi karşılanmayan çalışanlar örgüte karşı sinik tutum sergileyebilmektedir.

### **1.3.2. Atfetme Kuramı**

Atfetme kuramı; insanların davranışlarının altında yatan nedenleri anlama isteğini vurgulayan bir kuramdır.

Atfetme kuramı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki Weiner'in sosyal güdülenme kuramı ile açıklanmıştır. Weiner'a göre; insanlar olumsuz bir olaydan sonra, olayın algılamasına dayalı nedensel atıflarda bulunarak öfke, sempati, sorumluluk gibi kararları alabilmekte ve umut gibi duygulara yol açan beklentilerde bulunarak olayı sonuçlandırmaktadır. Atfetme kuramı ile örgütsel sinizmin durumsal yönlerini vurgulamaya çalışılmaktadır. Atfetme kuramı; örgütsel sinizm türlerinden örgütsel değişim sinizmi ile ilişkilidir ve örgütlerde bir çalışanın değerlendirilmesini anlamak için örgütsel sinizmle ilişkilendirilmiştir (Weiner, aktaran Kalağan, 2009:51).

### **1.3.3. Tutum Kuramı**

Tutum kuramı örgütsel sinizmi anlamak için teorik bir çerçeve kurmaya yardım eden önemli bir çalışma olarak görülmektedir (James, 2005: 12). Dean vd. örgütsel sinizmi duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutlardan oluşan bir tutum olarak ele almaktadır (Ele alınan bu boyutlar örgütsel sinizm alt boyutları başlığı altında açıklanmıştır).

### **1.3.4. Sosyal Değişim Kuramı**

Sosyal değişim kuramının temel varsayımı çalışanların saygı görme, onur, arkadaşlık gibi ödüllendirilme beklentisi içinde sosyal ilişkilere girmesi ve bu ilişkileri devam ettirmesidir.

Johnson ve O'Leary-Kelly, bu kuramın örgütsel sinizmin kavramsal temelleri olarak incelenmesi gerektiğini savunmaktadır ve yapmış olduğu çalışmada örgütsel sinizmi görevlendirme ile ilgili sosyal değişim ihlallerine bir tepki olarak incelemiştir. Çalışanlara verilen belirli sözlerin, genel beklentilerin ihlallerinin sonucunda sinizm görülmektedir. Çalışanlar arasındaki sosyal değişim kendi beklentilerine göre sağlamlaştırılmış olup çalışanların bağlılığını ve vatandaşlık davranışlarını açıklamaktadır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003:641-643).

### **1.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı**

Çalışanların örgütsel yaşamlarındaki davranışlarının altında kişisel özelliklerinin ve örgütün özelliklerinin dışında yaşadığı duygusal olaylarda bulunmaktadır. Yaşanan duygusal olaylar çalışanların tutumlarını ve davranışlarını etkilemektedir.

Çalışanların örgütü adaletli veya adaletsiz olarak algılamalarında yada iş tatmini konusunda sinik davranışlar göstermesinde geçmişte veya o gün yaşadığı duygusal olaylar etkili olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2004:184).

### **1.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı**

Sosyal güdülenme kuramı ilk olarak 1985 yılında Weiner tarafından geliştirilmiştir. Kuram; örgütsel sinizme neden olan örgütsel olayları tanımlamaktan çok olayların çalışanlar tarafından nasıl yorumlandığı ve yorumların örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemektedir (Eaton, 2000: 12).

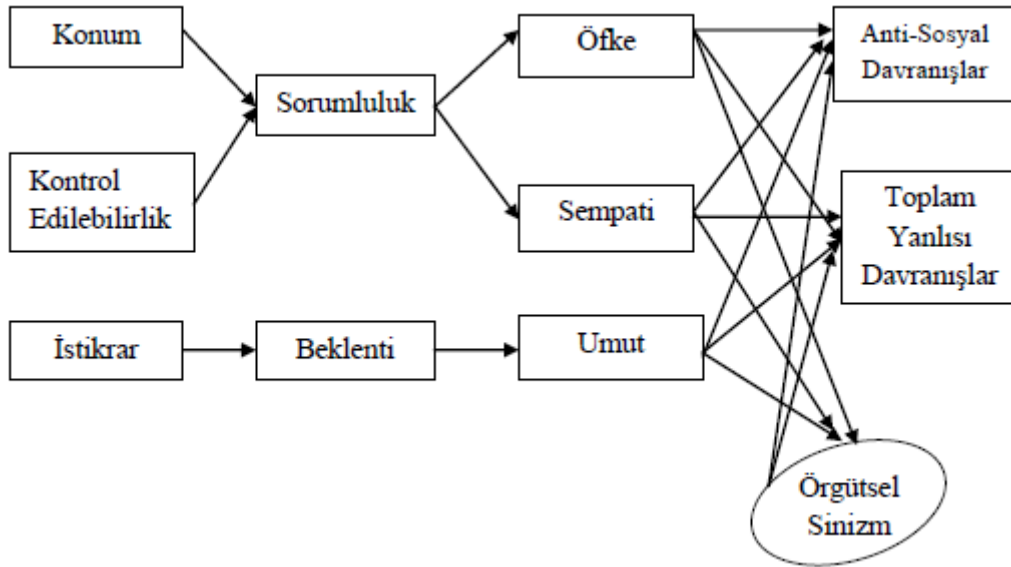
Sosyal güdülenme kuramına göre ilk olarak olayın sonucu araştırılmakta ve sonra olay nedensel boyutlarda incelenerek değerlendirme yapılmaktadır. Değerlendirme doğrultusunda olay için sorumluluk kararları verilerek gelecekte aynı olayla karşılaşılması durumunda çözüm beklentileri geliştirilmektedir. Ortaya çıkan sorumluluk ve beklentiler, bir sonraki davranışı etkileyebilecek olan öfke, sempati gibi belirli duygulara neden olabilmektedir. Tüm bu doğrultuda nedensel yorumlar yapılarak olaylar tekrarlanması durumunda nasıl planlama yapılması gerektiği belirlenmektedir (Eaton, 2000: 13).

Kuramda üç temel faktör yer almaktadır (Eaton, 2000: 13-14):

**1. Konum:** Olayların nedenlerinin içsel ya da dışsal faktörler olup olmadığının algılanmasıdır. İçsel konumda, örgüt içinde verilmiş kararlar öne çıkarken dışsal konumda örgütün dışından, kötü ekonomik koşullardan kaynaklanan durumlar öne çıkmaktadır.

**2. Kontrol Edilebilirlik:** Bir olayın kişinin iradesi ve kontrolü altında algılanıp algılanmadığı durumudur.

**3. İstikrar:** Bir olayın gelecekte tekrar görülebilme olasılığı anlamına gelmektedir.



**Şekil 1.** Weiner Sosyal Güdülenme Kuramı Doğrultusunda Geliştirilen Örgütsel Sinizm Modeli.

**Kaynak:** Eaton, J.A., A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism (Dissertation of Master of Arts), Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto, 2000, s.20.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ÖRGÜTSEL SİNİZM BOYUTLARI, ÇEŞİTLERİ VE SONUÇLARI

Bu bölümde örgütsel sinizmin boyutları, çeşitleri, sonuçları ve literatürde yer alan araştırmalar incelenecektir.

#### 2.1. Örgütsel Sinizm Boyutları

Dean vd.'ne göre örgüte karşı negatif tutum anlamına gelen örgütsel sinizm üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar (Dean vd., 1998:345):

- (1) Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanış
- (2) Örgüte karşı negatif duygular
- (3) Örgüte yönelik kötileyici (negatif) eğilimler ve bu inanışlarla, etkenlerle tutarlı olan kritik davranışlardır.

Örgütsel sinizmin ilk boyutu, öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Bu açıdan sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir. Bu sebepten sinikler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi konuların eksikliği sonucu örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine ihanet ettiklerine inanmaktadırlar.

Herhangi bir duruma karşı gösterilen duygusal tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Sinizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte karşı hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir.

Örgütsel sinizmin son boyutu olumsuz davranışlara yönelme eğilimidir. Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğuna dair ifadelerdir. Bu boyut güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görmeleri ve eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır (Kutaniş ve Çetinel, 2010:188).

### **2.1.1. Bilişsel (İnanç) Boyut**

Örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olduğu inancı vurgulanmaktadır. Bu boyut; öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinikler örgütlerindeki uygulamalarda adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin çoğu kez göz ardı edildiğine, insanların davranışlarının tutarsız ve güvenilmez, çoğunlukla davranışların arkasında gizlenmiş güdülerin olduğuna inanmaktadırlar. Bu yüzden, sinik çalışanlar samimiyetten çok aldatılmayla karşılaşacaklarını düşünürler (Dean vd., 1998:345-346).

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu incelendiğinde; sinik tutuma sahip çalışanların, çalıştıkları örgütteki uygulamaların örgütsel ilkelerden yoksun olduğuna, örgütte yapılan resmi açıklamaların çalışanlar tarafından ciddiye alınmadığına, örgüt içindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı ve örgütlerdeki çalışanların tutarsız ve güvenilmez olduğuna dair inançlara sahip oldukları görülmektedir (Kalağan, 2009:45).

### **2.1.2. Duyuşsal (Duygu) Boyut**

Örgütsel sinizmin ikinci boyutunu örgüte yöneltilmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkiler oluşturmaktadır (Özler vd., 2010:49). Duygusal boyutta sinik tutuma sahip çalışanlar, sadece çalıştıkları kuruma ilişkin inançları olan kişiler değil, aynı zamanda örgüte ilişkin duygular besleyen kişiler olarak da görülmektedir (Dean vd., 1998:346).

Örgütsel sinizmin duygusal boyutu; saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsamaktadır (Abraham, 2000:269). Örgütsel sinizmin duygu boyutu Izard'ın 1977 yılında yaptığı çalışmasında tanımladığı dokuz temel duygudan (ilgi- heyecan, beğenme- keyif, sürpriz- şaşırma, üzme- keder, kızmak- öfke, nefret- uzaklaşma, küçümseme- hor görme, korku- terör, utanç- küçük düşürme) birkaçını içermektedir. Örneğin; sinikler kendilerini küçümsemiş hissedebilir ve örgütlerine karşı öfkelenebilir, kurumlarını düşündükleri zamanlarda üzüntü, nefret ve utanç tecrübe edebilirler. Bu nedenle sinizm olumsuz birçok duygu ile ilgilidir (Dean vd., 1998:346).



### 2.1.3. Davranışsal (Davranış) Boyut

Bu boyut sinik çalışanların örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminlerde bulunmasını, alaycı mizah gibi unsurları kullanarak güçlü eleştirel yaklaşımlarını kapsamaktadır (Kutaniş ve Çetinel, 2010:188).

Çalışanlar sinik tutumlarını ifade etmek için alaycı mizahı kullanabilirler. Olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler. Örgütlerin amaçları ile alay edebilir ve görev ifadelerini yeniden yazabilir ve alaycı yorumlarda bulunabilirler (Dean vd., 1998:346).

Örgütlerde sinik davranışlar çalışanların birbirleri ile anlamlı bir biçimde bakışmaları, alaycı gülüşleri ve küçümser bir tavırla gülümsemeleri gibi sözlü olmayan davranışlar ile gösterilebilmektedir (Brandes, 1997:34-35).

**Tablo 2.** Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

Referans	Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut
<b>Psikolojik Yaklaşımlar</b>	Genellikle insanlara güvenilmez. Tembel ve bencildirler.		
<b>Polis Sinizmi</b>	Çeşitli amaçlara yönelik olumsuz etkileri vardır.		
<b>Goldner, Ritti, Ference (1977)</b>	Mevcut örgütsel yapıyı ve otoriter ilişkileri koruyarak oluşturulan bilgidir.		
<b>Kanter ve Mirvis (1989)</b>	Toplumun, örgütlerin, yöneticilerin ve geleceğin beklentilerini genelleyen bireyin ya da başkalarının gerçekçi olmayan yüksek beklentileri vardır.	Kendine ya da başkalarına karşı hüsrana, hayal kırıklığı ve ihanet duygularını kapsamaktadır.	
<b>Wanous, Reichers, Austin (1994,1995)</b>	Örgütsel değişim için çaba gösteren görevliler tembel ve yeteneksizdirler.		
<b>Vance, Brooks ve Tesluk (1996)</b>	Koşullar daha iyi olabilir. Değişim ve gelişme çabaları muhtemelen başarısızlıkla sonuçlanır. Değişim girişimlerinin başarısızlığı dışsaldır (yöneticiler, meslektaşlar, teknoloji eksikliği, insan doğası).		
<b>Andersson ve Bateman (1996)</b>	Bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı güvensizlik inancı vardır.	Hüsrana ve hayal kırıklığı vardır.	

**Kaynak:** Brandes, P.M., Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences (Dissertation of Doctor of Philosophy), The University of Cincinnati, 1997, s.29-30.

## 2.2. Örgütsel Sinizm Çeşitleri

Sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde sinizm çeşitleri konusunda farklı ayrımlara gidildiği görülmektedir. Andersson (1996) sinizmi; çalışan sinizmi, iş sinizmi olmak üzere ikiye ayırmıştır. Dean vd. (1998) ise sinizmi; kişilik sinizmi, toplumsal yada kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel sinizm ve iş ya da meslek sinizmi olmak üzere beş başlık altında sınıflandırmışlardır. Abraham (2000) beş farklı sinizm biçimini ele alarak süreci kuramsal olarak açıklığa kavuşturmaya ve bu beş farklı biçimle duygusal çıktılarını ilişkilerini araştırmaya çalışarak örgüt literatüründe sinizmin kavramsallaşmasına büyük katkı sağlamıştır.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde genel olarak sinizmin beş temel türde sınırlandırıldığı görülmektedir. Bunlar; genel (kişilik) sinizm, çalışan sinizmi, iş (meslek) sinizmi, toplumsal/ kurumsal sinizm ve organizasyonel değişim sinizmidir.

Delken, örgütsel sinizm teriminin işe ve işverene yönelmiş tüm sinizm türlerini ifade etmek üzere kullanılan kuşatıcı bir terim olduğunu belirtmiştir. Sinizm ve sinizm çeşitlerindeki her davranış ve tutumun dört boyutunun olduğu varsayılmıştır. Bunlar; eylem, hedef, bağlam ve zamandır (Delken, 2004:14).

**Tablo 3.** Örgütsel Sinizm Çeşitleri

Sinizmin Çeşitleri	Eylem	Hedef	Bağlam	Zaman
<b>Genel (Kişilik) Sinizm</b>	Acımasızlık Öfke	İnsan Doğası		Değişmez
<b>Çalışan Sinizmi</b>	Acımasızlık Hayal kırıklığı	Her şey	Olası Değişim İhtimali	Değişken
<b>İş (Meslek) Sinizmi</b>	Uzaklaşma Kınama	Müşteriler	Hizmet Organizasyonları	Değişken
<b>Toplumsal/ Kurumsal Sinizm</b>	Yabancılaşma Çaresizlik	Kurumlar		Değişken
<b>Organizasyonel Değişim Sinizmi</b>	Hayal kırıklığı Karamsarlık	Değişim	Başarısız Değişim	Değişken

**Kaynak:**Delken, M. Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. University of Maastricht, 2004, 14.

### **2.2.1. Genel (Kişilik) Sinizm**

Genel (kişilik) sinizm doğuştan gelen ve genellikle insan davranışlarını olumsuz olarak algılayan bir sinizm türüdür. Genel (kişilik) sinizme göre çalışan, diğer çalışanları küçük ve hor görmekte, onlara yukarıdan bakmakta, saygısız bir şekilde davranmakta ve diğer çalışanlar ile arasında zayıf bağ oluşturmaktadır (Abraham, 2000:270).

Genel (kişilik) sinizm örgütsel sinizmin pato-psikolojik değişkenidir. Cook ve Medley'in düşmanlık ölçeğinde de yer almaktadır. Genel (kişilik) sinizmde, kişi insanlara karşı düşmanca davranışlarda bulunup, insanların kendisine karşı yapılan olumlu davranışlarını dahi sorgulamaktadır. İnsan davranışlarının negatif olarak, değişmeyen ve doğuştan geldiğine inanılan tek sinizm çeşididir. Temel olarak dünyanın, sosyal etkileşiminden hoşnutsuz, dürüst olmayan, suça göz yuman, başkalarını önemsemeyen ve bencil insanlarla dolu olduğu inancı bulunmaktadır. Bu nedenle, genel (kişilik) sinizmi benimsemiş bireylerde köklü bir güvensizlik durumu mevcuttur ve bu güvensizlik sonucunda bireyler duygu, davranışlarını öfkelenerek, kızgınlık göstererek, üzülmeye, hile yaparak göstermektedirler.

Genel (kişilik) sinizm bir kişilik özelliğidir. Bu kişilik özelliği, insan davranışlarıyla ilgili olumsuz görüşleri yansıtmaktadır. Kararlıdır, kolay kolay değişmez (Abraham, 2000:271).

Genel (kişilik) sinizm üzerine yapılan çalışmalarda genel sinizm kişilik sinizmi olarak da tanımlanmaktadır. Buradan da genel (kişilik) sinizmin, sinizmi oluşturan en önemli parçası olduğu kanısına varılmaktadır. Genel (kişilik) sinizm ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde; genel (kişilik) sinizmin bireyin kişiliğinden kaynaklandığı, örgütsel sinizmin ise; bireyde sinik tutumların oluşmasına yol açtığı görülmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:285).

### **2.2.2. Çalışan Sinizmi**

Çalışan sinizmi işletmelerin büyük sermaye sahiplerine, üst yönetime ve işletmedeki diğer kişi ya da birimlere yöneliktir. Çalışan sinizmi; bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı küçümseme ve güvensizlik durumu ile

beraber hayal kırıklığı ve umutsuzluk ile şekillenen, hem genel hem de özel bir tutumdur (Anderson, 1996:1418). Andersson 1996'da çalışan sinizmi odaklı bir araştırma yaparak konuya sözleşme ihlalleri çerçevesinden bakmıştır ve sözleşme ihlalleri kuramının mevcut sinizm literatürünü bütünleştirmeye yardımcı olacağını öne sürmüştür.

Psikolojik sözleşme, çalışan ve işverenin yükümlülüklerini ve beklentilerini belirten çalışan-işveren ilişkisinin bir parçası olan karşılıklı değişim ilişkisi sonucunda meydana gelmektedir. Çalışan ile işveren arasındaki karşılıklı olarak yazılı olmayan şekilde birbirlerine vaatlerini içermektedir (Masterson vd., 2003:480). Sinizme yol açan psikolojik sözleşme ihlalleri üç şekilde sınıflandırılmaktadır (Andersson vd., aktaran Cartwright ve Holmes, 2006:201):

- Politikalar ve uygulamalar arasındaki uyum eksikliği, etik olmayan davranış ve işletme sosyal sorumluluğu ile yetersiz ücret politikaları gibi iş ortamına ilişkin özellikler
- Çalışan katılımının eksikliği, zayıf iletişim, değişim uygulamalarındaki yönetim yetersizliği gibi örgütsel özellikler
- Rol çatışması, rol belirsizliği ve artan iş yükü gibi işin kendisinden kaynaklanan özelliklerdir.

Çalışan sinizmi, çalışan ve işveren arasında güven, inanç ve eşitliğe dayanan sözleşmenin bozulması olarak tanımlanmaktadır. Çalışan ile işveren arasındaki psikolojik sözleşme; düşük örgüt performansı veya yönetimin sorumluluklarını yerine getirmemesi durumunda ihlal edilmektedir. Sözleşmenin bozulması örgütün (resmi sözleşmeyi bozması, resmi kuralları bozması gibi) adil olmayan prosedür izlemesiyle oluşmaktadır (Abraham, 2000:272; Helvacı, 2010: 391).

Amerika'da süregelen işveren ve çalışan ilişkisinin geleneksel modelinde; çalışanların uzun süreli iş, güvenlik, eğitim, gelişim ve terfi karşılığında örgütlerine uzun süreli bağlılıklarının var olduğu belirtilmektedir. İşverenler ve çalışanlar arasındaki bu psikolojik sözleşme, bireylerin ve örgütlerin birbirlerine uzun süreli karşılıklı bağlılıklarını sağlamaktadır (Feldman, 2000:1286).

### 2.2.3. İş (Meslek) Sinizmi

Mesleki sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz tutumdur. Örgütsel sinizmin mesleki sinizm boyutunda, işin bunaltıcı olduğu, ödüllendirici olmadığı ve çabaya değmediğine ilişkin özel bir tutum egemendir. Ayrıca mesleğe karşı duygusuzluk, umursamazlık, vurdumduymazlık ve baştan savma davranışlar mevcuttur (Abraham, 2000:273).

Mesleki sinizmde çalışan, öncelikli olarak örgüt içerisinde çalışanlara karşı sonra da halka karşı olumsuz tutum sergilemektedir. Ayrıca çalışanlar, kendi yetersizliklerini yönetime, politikalara, uygulamalara ya da kaynak yetersizliğine dayandırdıkları zaman, sinizm örgütsel anlamda genişleyebilmektedir (Naus, 2007:13).

Mesleki sinizm, çalışma yaşamının istenmeyen ve beklenmeyen sonuçlarından biridir. Düşük statü ve saygınlığın olduğu mesleklerde sinizm artmaktadır (Özgener vd., 2008:60).

Sinizm ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, mesleki sinizmin iş sinizmi olarak da adlandırıldığı görülmektedir. Mesleki sinizm çalışmanın içeriğine, örgütsel sinizm ise; çalışma koşullarına odaklanmaktadır (Delken, 2004:16).

Araştırmacılar, belirli mesleki özelliklerin çalışan sinizmi üzerine etkileriyle ilgilenmekte ve mesleki sınırlar içerisinde yaygın bir genelleme yapmaktadırlar. Belirli hizmet sektörlerinde müşterilerle olan stresli ilişkiler çalışanları duygusal anlamda tükenmiş ve fiziksel olarak bitkin hissettirmektedir. Gelişen teknolojiyle müşterilerin beklenti düzeylerinin yükselmesi, çalışanın müşterilerin memnuniyetini sağlamak için gösterdiği çabaya karşılık, müşterilerden gelen olumsuz davranışlar durumu daha da güçleştirmektedir. Örneğin; yardım hizmeti veren meslek gruplarında çalışan ve müşteri arasındaki ilişki sorunlar üzerine kuruludur. Müşterilerden gelen geri bildirimlerin çoğunun olumsuz olduğu, başarısızlıkların abartıldığı ve şikayet eden müşterilerin çözüm için dayanışma içinde olmadığı belirtilmektedir. Bu durumların sonucunda çalışanda tükenmişlik görülebilmektedir. Tükenmişlik, kişi-rol çatışması, rol belirsizliği gibi etkenler mesleki sinizme neden olmaktadır (Abraham, 2000:273).

- **Kişilik-Rol Çatışması:** Bireyin, kişisel değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasındaki çatışma olarak tanımlanmaktadır.
- **Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması:** Rol belirsizliği çalışanın işiyle ilgili yaptıklarında görev tanımını bilmemesidir. Rol çatışması ise; üst kidede bulunanlar ile diğer ilgili tarafların beklentileri çalışanın rol beklentisinin her zaman örtüşmemesidir (Andersson, 1996:1413). Rol belirsizliğini artıran unsurlar; çalışanın işinde nelere yetkisinin olup nelere yetkisinin olmadığını ve işiyle ilgili sorumluluklarının neler olduğunu bilmemesidir. Bunlara ek olarak; işinde zamanını en uygun şekilde kullandığından, işiyle ilgili olarak açık, net, planlı hedeflerin, ulaşması gereken standartların, işinde kendisinden beklenen şeylerin neler olduğunu tam, kesin olarak bilmemesi ve görevinin ne olduğuna dair kendisine bildirilen şeylerin açık olmaması da rol belirsizliğini artıran unsurlardır (Başaran, 1982:42).

İş (meslek) sinizminin sebebi olarak gösterilen rol belirsizliği ve kişi- rol çatışması nedeniyle fatura toplama, çocuk bakıcılığı, sosyal hizmet çalışanı, polislik, hosteslik ve sekreterlik gibi mesleklerde çalışanlar gerçek duygularından uzaklaşabilmektedir. Rol belirsizliği ve kişi-rol çatışması iş sinizmine sebep olarak çalışanlarda işe karşı hissizlik, uzaklaşma ve umursamazlık duygularının oluşmasına neden olmaktadır (Abraham, 2000: 273).

#### **2.2.4. Toplumsal/ Kurumsal Sinizm**

Toplumsal ya da kurumsal sinizm vatandaşların ülkelerine ve kurumlarına duyduğu güvensizliktir. Toplumsal/ kurumsal sinizm; kişi ve toplum arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlali sonucu ortaya çıkmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1991:59). Bir kişi sosyal sinizmi yaşıyorsa bireyin duyguları, beklentileri toplum tarafından kesinlikle karşılanmadığı söylenebilir (Pitre, 2004:11).

Toplumsal sinizm; çalışanların daha mutlu ve örgütlerine daha sadık kalmalarını sağlamaktadır. Toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Toplumsal sinizm yaşayan çalışanların ne

istedikleri belli olduğu için aşırı derecede beklenti içine girmemekte ve işlerinde daha az hayal kırıklığına uğramaktadırlar (Abraham, 2000:272).

### **2.2.5. Örgütsel Değişim Sinizmi**

Örgütsel değişim sinizmi; örgütlerin başarıya ulaşmak için yaptıkları değişim sonucunda verdikleri emeklere ve gösterdikleri çabalara ilişkin karamsar bir bakış açısı olarak tanımlanmaktadır (Wanous vd., 2000:132).

Örgütsel değişim sinizminin örgütte değişimi gerçekleştiren lidere olan güven kaybı, çalışanlar tarafından başarılı bulunmayan ve tam olarak başarılı olamayan örgütsel değişim girişimlerinin geçmişine ilişkin bir tepki olduğunu ileri sürülmektedir (Reichers vd., 1997:49).

Bir başka tanıma göre; örgütsel değişim sinizmi değişim çabalarının başarısızlığa uğraması sonucunda ortaya çıkan bir tepki olarak tanımlanmakta ve geleceğe dair değişim için oluşan kötümser bakış açısından, değişim temsilcilerinin tembel ve başarısız olacağı inancından oluşmaktadır. Çalışanların işte karşılaştıkları durumlar üzerinde sahip oldukları kontrol eksikliğinden ve örgütlerindeki işleyiş bozukluğundan kaynaklanmaktadır (Abraham, 2000:272-276).

Örgütsel değişim sırasında ilk değişim yöneticide başlayarak yönetime özgü bazı davranışlarda değişiklikler gözlenir. Thompson vd.'e göre yönetici, çalışanlarına örgütsel değişim için önerilen değişiklikleri açıklar ve değişikliklerden beklenen olumlu sonuçların yanı sıra olası olumsuz sonuçlar hakkında bilgi verir. Eğer yönetici tarafından yapılan açıklamaların ve verilen sözlerin zaman içerisinde doğru olmadığı ve gerçekleşmediği ortaya çıkarsa; çalışanlardan bir kısmı örgüte, değişikliği yapan liderlere ve örgütsel değişim için yapılan emeklere karşı olumsuz tutum takınabilir. Değişim için yapılan çalışmalar başarısız olduğunda, çalışanlar duygusal boyutta kendilerini aldatılmış ve hayal kırıklığına uğramış hisseder. Bundan dolayı, örgütsel değişim sinizmi çalışanların örgütsel değişim çabaları için karamsarlık ve umutsuzluk tutumu olarak da tanımlanmaktadır. Çünkü değişim başarısız olduğunda veya gerçekleşme sürecinde sekteye uğradığı zaman çalışanlar karamsarlığa düşmekte ve gelecekte umutsuz olmaktadır (Turan, 2011:104).

Örgütsel değişim sinizminin kötümserlik ve kötöleme boyutu olmak üzere iki boyutu mevcuttur. Kötümserlik boyutu; çalışanların değişime karşı genelleştirilmiş tutumları olarak ifade edilmektedir. Gelecekteki yapılacak olan işlerin başarısıyla ilişkili bir şekilde karamsarlık duyulması ile meydana gelen başarısız değişim çabalarına yönelik bir tepki olarak oluşmaktadır. Değişim çabaları başarısızlıklarla sonuçlandığında çalışanlar hayal kırıklığı ve aldatılmışlık hissine kapılmaktadır. Bir diğer boyut olan kötöleme boyutu ise; çalışanın çevresinde daha iyi işler yapmakta sorumlu olan çalışanların işlerini yeterince iyi yapmadıkları zaman ortaya çıkmaktadır. Bu boyuta sinizmin değişim çabalarından sorumlu olanların, yeteneksizlik veya tembellik gibi kişisel özelliklerinden kaynaklandığı öne sürölmektedir (Özgener vd., 2008: 59).

Reichers vd., 2007 yılında yaptıkları çalışmalarında örgütsel değişim sinizminin muhtemel nedenleri olarak; çalışanların bilgilendirilmemiş hissetmesi, yöneticilerin ve sendika temsilcilerinin iletişim ve saygı eksikliği, olumsuz kişisel özellikler ve karar vermede katılım fırsatı eksikliği olduğunu saptamıştır (Reichers vd., aktaran Helvacı, 2010:394).

Örgütsel değişim sinizminin işten ayrılmak, örgüte çeşitli şikayetler sunmak ve düşük düzeyde performans göstermek gibi olumsuz davranışlara yol açabileceğini belirtilmektedir (Wanous vd., 2000:141).

### **2.3. Örgütsel Sinizm Sonuçları**

Örgütsel sinizmin bireysel ve örgütsel açıdan sonuçları vardır. Bireysel açıdan sonuçları; davranış ve psikolojik-fizyolojik sonuçlar olarak, örgütsel sonuçları ise; iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik, örgütsel güven, yabancılaşma, örgütsel adalet olarak sınıflandırılabilir.

#### **2.3.1. Örgütsel Sinizm Bireysel Açıdan Sonuçları**

Örgütsel sinizmin bireysel açıdan sonuçları; davranışsal sonuçlar ve psikolojik-fizyolojik sonuçlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.



### **2.3.1.1. Örgütsel Sinizm ve Davranışsal Sonuçlar (Duyarsızlaşma- İştten Ayrılma)**

Örgütsel sinizmin; alkol alma, sigara kullanma ve ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip olma gibi sağlıkla olumsuz yönde ilişkili davranışlarla bağlantılı olduğu ifade edilmektedir (Brandes, aktaran Kalağan, 2009: 80).

Çalışanlarda örgütsel sinizm ile birlikte oluşacak iş tatminsizliği durumunda; işten ayrılmalar, düşük performans ve verimsizlik gibi sonuçlar görülebilmektedir. Çalışanların örgüt içerisinde sinik davranışlar sergilemesi ve işten ayrılma niyeti içerisinde girmesi olumsuz iş tutumu olarak değerlendirilmektedir (Çağ, 2009:79). Çağ'ın 2009 yılında yaptığı çalışmasında çalışanların işten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Duyarsızlaşma; çalışanın hizmet sunduğu kişilere karşı birer birey olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesi ile kendini göstermektedir. Bu doğrultuda çalışan insancılıktan uzaklaşmış, alaycı, küçümseyen, katı, duygusuz ve kayıtsız bir tutum içerisinde girmektedir (Kaçmaz, 2005:29). Örgütsel sinizm yaşayan çalışanlar hem hizmet sundukları kişilere hem de çalıştıkları kuruma karşı mesafeli, umursamaz ve kinayeli tavırlar sergileyebilmekte ve bu davranışlarından dolayı rahatsızlık duymamaktadırlar (Çimen, 2000:6).

### **2.3.1.2. Örgütsel Sinizm ve Psikolojik- Fizyolojik Sonuçlar (Duygusal Tükenme)**

Kanter ve Mirvis çalışanların beklentilerinin karşılanamaması durumunda örgütsel sinizm oluşarak birçok psikolojik sonuçlar ortaya çıkabileceğini belirtmiştir.

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel sinizmin; sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı, depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü, hayal kırıklığı, öfke, dargınlık, hiddetlenme, gerilim, endişe ve hayal kırıklığı gibi duygusal tepkilere neden olan psikolojik sonuçlar gösterdiği saptanmıştır.

Örgütsel sinizm çalışanın ruhsal sağlığını etkilediği gibi beden sağlığını da olumsuz yönde etkileyerek çalışanda kalp hastalıkları, kalp krizi, çarpıntı ve damar rahatsızlıkları gibi sağlığı kötü yönde etkileyen rahatsızlıklar oluşturarak önemli

fizyolojik problemlere sebep olabilmektedir. Oluşan tüm bu hastalıklar sinik çalışanların yaşam sürelerini etkilemektedir (Smith vd., 1988:548).

Duygusal tükenme yaşayan çalışanda yorgunluk, enerji eksikliği, duygusal yönden kendini yıpranmış hissetme gibi sonuçlar dışa vurmaktadır. Duygusal tükenmişliği yaşayan çalışanda, çalıştığı kurumda eski çalışma yıllarında olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünerek gerginlik, engellenmişlik gibi sonuçlar görülmektedir. Sonuç olarak; işe gitme zorunluluğu oluşmakta ve işi düşünmek çalışanda endişeye neden olmaktadır (Çimen ve Ergin, 2001:169). Örgütsel sinizm yaşayan çalışanlarda tüm bu sonuçlar görülebilmektedir.

### **2.3.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları**

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin örgütler açısından pek çok olumsuz etkisi olduğu görülmektedir. Sinizmin örgütlerin etkinlik ve verimliliğini azaltan, önemli maddi ve manevi kayıplara neden olan etkileri vardır. Bu olumsuz etkiler; örgütsel bağlılığın azalması, iş doyumsuzluğu, işe yabancılaşmanın, işten çıkarılmanın, işten ayrılma oranlarının, örgütsel küçülmelerin artması, sabotaj, hırsızlık ve dolandırıcılığın olması, yöneticiler tarafından istenilen etik olmayan ricalara uyma, kurallara uymama, itaatsizlik, örgütsel performansın düşmesi, işe devamsızlıklarda, örgüte şüphe duymada, örgüte güvensizlikte, duygusal tükenmişlikte, olumsuz tutumlarda ve örgütü aşağılamada artış, örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik, kendini bilgisiz hissetme, moral ve motivasyonun, çalışanların özgüveninde ve örgütteki lidere olan güvenilirliğin azalması, yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliğidir (Kalağan, 2009: 81-82).

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

İş tatmini kavramının teorik temelleri 1954 yılında Maslow'un "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" ve 1959 yılında Herzber'in "Çift Faktör Kuramı" ile atılmıştır (Söyük, 2007:56).

Wroom'a göre iş tatmini; kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durum olarak tanımlamaktadır (Wroom aktaran Söyük, 2007:56). En genel anlamda iş tatmini; bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkileri şeklinde ifade edilebilir (Baş ve Ardiç, 2002:73). Çalışanların işine devamlılığı, bağlılığı, işini çekici bulması ve verimliliği için iş tatmini önemli bir unsurdur.

İş tatmini çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıklarının yanında, bireysel fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İşten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın iş arkadaşları ve ortaya ürün çıkarmanın verdiği mutluluk iş tatminini meydana getirmektedir (Şimşek vd., 1998:160).

İş tatminini dışsal tatmin faktörleri ve içsel tatmin faktörleri oluşturmaktadır. Çalışanın dışsal tatmin faktörleri; ücret, iş kalitesi ve güvencesi, çalışma koşulları, örgüt politikaları ve çalışma saatleri olmakla birlikte içsel tatmin faktörleri; başarı, kendini gerçekleştirme, işte özerklik ve işin doğası şeklinde tanımlanabilmektedir. Herhangi bir işletmedeki çalışanın çalıştığı işindeki tatminsizlik, işletmenin belirttiği beklentilerini karşılama düzeyinin düşüklüğüne neden olmaktadır (Çakır, 2001:166).

İş tatmini ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki iş tatminsizliği ile ortaya çıkmaktadır. İş tatmini ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan çalışmaların sonucunda aralarında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olması iş tatminsizliğine neden olduğu bulunmuştur (Abraham, 2000: 282).

İş tatminsizliğine örgütsel sinizmin kişilik sinizmi, toplumsal/ kurumsal sinizmi, örgütsel değişim sinizmi, çalışan sinizmi ve mesleki sinizmi türleri neden olmaktadır (Özgener vd., 2008: 60).

Genel (kişilik) sinizme sahip olan çalışanlar; örgütlerine, çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine karşı olumsuz düşünmekte ve meslekleri ile alakalı iş tatminsizliklerini beraberinde getirmektedir. Toplumsal/ kurumsal sinizme sahip olan çalışanlar, toplumun genelindeki hayal kırıklıkları nedeniyle meslekleri konusunda da negatif düşünceye sürüklenmektedirler. Çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi

ve mesleki sinizminde de çalışanın beklentilerini karşılamayan sonuçlar oluştuğundan iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Helvacı, 2010: 390).

### **2.3.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık**

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı psikolojik bir boyuta sahip olan çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamaktadırlar (Meyer ve Allen, 1991:67).

Örgüte bağlanan çalışanlar, örgüt başarısı için ellerinden gelen katkıları yapacakları konusunda beklentileri oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık çalışanların örgütle uzun dönemli ilişkiler kurmasını sağlayarak çalışanların formal iş gereklerinin ötesinde fazladan görev davranışı sergileyip örgütün itibarını örgüt dışındaki çevrelere karşı savunmasını sağlamaktadır (Paksoy, 1999:7).

Örgütsel bağlılığın örgütlere olumlu bir etkisi bulunurken sinizmin örgütlere negatif etkisi bulunmaktadır ve örgütsel bağlılığı çalışanların yetenek algılarını, örgütlerine olan güven duygularını azaltarak etkilemektedir (Abraham, 2000:276).

Örgütsel sinizmin alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu kapsamında çalışan bir sinik, örgütün uygulamalarının dürüstlük ve bütünlükten yoksun olduğuna inanırken; örgütsel bağlılıkta çalışan, kişisel değer ve amaçlarının örgütünkilere benzerlik gösterip göstermediğine ilişkin bir değerlendirme yapmaktadır.

Örgütsel sinizmin davranışsal boyutu kapsamında çalışan bir sinik, örgütlerini terk etme düşüncesini kabul edip etmemesiyle ilgilenirken, örgütsel bağlılık bir çalışanın örgütte kalma niyetini kapsamaktadır.

Örgütsel sinizmin duyusal boyutu kapsamında sinik çalışanların engelleme ve küçümseme gibi deneyimleri olabilirken; örgütsel bağlılık duymayan bir çalışanın örgütüyle bütünleşmemesi ve gurur eksikliği duyması olası olmaktadır (Özgener vd., 2008:62).

Genel anlamda bu konuda yapılan çalışmalar kapsamında örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı azalttığı saptanmıştır. Örgütsel sinizm yaşayan çalışanların

örgütlerine bağlanma gibi bir davranışta bulunmadıkları gözlenmektedir (Abraham, 2000:275).

### **2.3.2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık**

Örgütsel vatandaşlık; davranışı biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkinliğini artırmaya yardımcı olan bireysel gönüllülüğe dayanan davranışlar olarak ifade edilmektedir (İçerli, 2012:169).

Çalışanın örgüte karşı hissettiği olumsuz duygular (hayal kırıklığı, kızgınlık vb.) ne kadar artarsa çalışanınörgüte yönelik gönüllü olarak yaptığı davranışlarda azalma gözlenmektedir. Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık ters orantılıdır ve örgütsel sinizm düzeyi yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışı azalmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997:449-450).

Andersson ve Bateman'ın 1997 yılında, Abraham'ın 2000 yılında örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye bakmak için yaptıkları çalışmalarının sonucunda; örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel sinizm türlerinden özellikle genel (kişilik) sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında ilişki bulunmuş olup örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan örgütlerde örgütsel vatandaşlık davranışı daha düşük olduğu belirtilmektedir.

### **2.3.2.4. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik**

Tükenmişlik kavramı ilk olarak Freudenberger tarafından 1974 yılında insanların çok çalışmaları sonrasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakma durumu olarak tanımlanmıştır. Daha sonraki 1986 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir (Erim ve Çalışkan, 2010:372).

Christina Maslach'a göre tükenmişlik; işyerindeki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik sendromdur. Başka bir tanıma göre tükenmişlik; işi gereği insanlarla yoğun ilişkiler içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak tanımlanmaktadır (Maslach, aktaran Sürgevil ve Budak, 2006:231).

Çalışma hayatında tükenmişliğe neden olan faktörler; uzun süre strese maruz kalma, mükemmeliyetçilik, fazla iş yükü, aidiyet duygusu, birçok işin aynı anda yapılması, iletişim ve sağlık problemleri, negatif duygular, işte çalışma süresi, ödül eksikliği, adalet eksikliği, kendine güven eksikliği, kişisel olarak sağlığa zararlı alışkanlıklar, çalışanın çalıştığı yerden ve mesleğinden beklentisi, kontrol eksikliği şeklinde açıklanabilmektedir (Kaşlı ve Seymen, 2009:562-563).

Tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramlarında ortak olan; hayal kırıklığı, bireyleri aşağılama ve küçümseme özelliğidir. Örgütsel sinizmde negatif tutumlar çalışanın çalıştığı kuruma ilişkin olurken tükenmişlikte negatif duygular çalışanın çevresindeki arkadaşlarına ve kendisine yöneliktir.

Davranışsal olarak tükenmişlik; çalışanların örgütsel yaşamdan geri çekilme davranışını ifade etmektedir. Sinik birey ise; örgüt içinde örgütsel eylemlere karşı sözlü olarak ya da örgütsel girişimlere alaycı davranışlarda bulunarak savunmacı bir tutum göstermektedir.

Örgütsel sinizm ve tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde aralarında pozitif bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Örgütsel sinizmin sonuçları ve nedenleri tükenmişliğin bazı sonuçlarını oluşturmaktadır. Tükenmişliğin genel olarak sonuçları; motivasyon eksikliği, eleştiriye aşırı duyarlı olma, sinirlilik, suçlama, inkar etme, kronik yorgunluk, enerji kaybı, uyku bozukluklarıdır. Görüldüğü gibi tüm bu sonuçlar çalışanın örgütsel sinizm yaşama nedenleri arasındadır (Brandes ve Das, 2006:245; Kalağan, 2009)

### **2.3.2.5. Örgütsel Sinizm ve Güven**

Sinizmin temelinde insan doğasına karşı olan güvensizlik yatmaktadır. Bu nedenle sinizmin bir nedeni olarak güven eksikliği gösterilebilmektedir. Genel (kişilik) sinizmin özgüven eksikliğinden, toplumsal sinizmin örgütsel güven eksikliğinden, çalışan sinizminin ast, üst ve iş arkadaşlarına güven eksikliğinden, mesleki sinizmin işe güven eksikliğinden, örgütsel değişim sinizminin ise sürece güven eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir (Özler vd., 2010: 54).

Örgütlerde çalışanların birbirleriyle ve yöneticileriyle karşılıklı güven içerisinde olması örgütleri bir bütün olarak amaçlarına ve vizyonlarına ulaştırma

konusunda en önemli etkenlerden biridir (Söyük, 2007:25). Güven; örgütlerde bilgi paylaşımını artırmakta, kurumun güçlenmesini sağlamakta, maddi kayıpları önlemekte, kişisel bölünmeleri engellemekte ve çalışanların kurum içinde uyumlu bir şekilde çalışmasını sağlamaktadır. Güven kavramı tek başına oluşan bir kavram olmamakla birlikte yöneticilerin yaptıkları, uyguladıkları, verdikleri sözlerle şekillenmektedir (Lewicki vd., aktaran Söyük, 2007:26).

Güven tüm ilişkilerin özünü oluşturan, insanları bir arada tutarak kendilerine güven hissi veren çok önemli bir olgu olmakla birlikte örgütsel yaşamı da etkileyen bir gerçektir (Güner, 2012:76). Örgütsel güven bir çalışanın; örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı olarak da tanımlanmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003:142).

Çalışanlar yöneticinin yönetim şeklinde güvensizlik hissettiklerinde sinizm ortaya çıkmaktadır. Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ile güven arasında bazı farklılıklar olduğu görülmüştür. Bunlar;

- Sinizm kavramında çoğunlukla kişinin kendi örgütüne odaklanılırken, güven kavramında kişinin kendi örgütü dışında başka kişilere, başka gruplara ve başka örgütlere de odaklanılmaktadır. Örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutları incelendiğinde güvenin temel bir unsur olduğu göze çarpmaktadır (Brandes ve Andersson, aktaran Kalağan, 2009: 85).
- Güven; hayal kırıklığı, engel olma, ümitsizlik gibi özellikleri kapsamazken sinizm; güvensizlik, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi özellikleri kapsamaktadır (Özgener vd., 2008: 64).
- Güven, örgütte bulunan gruplar arasındaki işbirliğini kolaylaştırmaktadır. Sinizm ise, işbirliğine dayalı bir iddia içermemektedir (Kalağan, 2009:86).
- Güvende, belirli bir eylemi gerçekleştirmek için başka bir tarafa karşı savunmasızlık durumunun olmasını gerektirmektedir fakat sinizm hem savunma hem de savunmasızlık durumlarında bir kişinin örgüte karşı davranışsal tepkisini göstermektedir (Kalağan, 2009:85).

- Güven kavramında bilişsel açıdan bir beklenti durumu söz konusu iken; sinizm kavramında bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlar yer almaktadır (Kalağan, 2009: 85).
- Güven eksikliği örgütle ilgili bilgi eksikliğinden oluşurken; sinizm, örgütle ilgili deneyimlerin sonucudur (Eaton,2000:4).

### **2.3.2.6. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma**

İşe yabancılaşma; çalışanın işini anlamsız bulması, örgüt içinde kurduğu ilişkilerden memnun olmaması, kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz hissetmesi, geleceğe yönelik umutsuzluk duygusu ve kendisini örgüt içinde basite indirgemesi şeklinde tanımlanmaktadır (Elma, 2003:16). Bu açıklamalar doğrultusunda; işe yabancılaşma kavramı örgütsel sinizm kavramının sonuçlarıyla ilişkilidir.

Abraham'a göre örgütsel sinizm yabancılaşmayı doğurmaktadır. Abraham'ın örgütsel sinizm ve yabancılaşmayı incelediği çalışmasında, örgütsel sinizm düzeyi artıkça, işe yabancılaşma düzeyinde de artma olduğunu saptamış ve örgütsel sinizm türlerinden mesleki sinizm, genel (kişilik) ve örgütsel değişim sinizmi ile yabancılaşma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur (Abraham, 2000:282).

### **2.3.2.7. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet**

Örgütsel adalet; bireyin iş arkadaşları, üstleri ve kurumla olan ilişkileri açısından algılamalarını içeren bir sosyal sistem olarak tanımlanmaktadır (Beugre ve Baron, aktaran Söyük, 2007:4)

Örgütsel adalet kavramının temelini oluşturan Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisine göre; çalışanlar örgüte sağladıkları katkı ile örgütün kendilerine sağladığı faydayı, başka örgütte aynı yada benzer işleri yapan çalışanların elde ettikleri fayda ile karşılaştırıp değerlendirmekte ve bunun sonucunda örgüt yönetiminin adil olup olmadığına karar vermektedir (Efeoğlu, 2011:345).

Örgütsel adalet çalışanın örgütündeki uygulamalarla ilgili olarak adalet algılamasıdır. Çalışan örgüt içerisinde adalet algılaması ile ilgili olarak adil



davranılmadığını düşündüğünde örgütsel adaletsizlik algısı ortaya çıkmaktadır. Örgütsel adaletsizlik sonucunda çalışan; güvensizlik, bağlılığın azalması, tatminsizlik, umursamama, iş arkadaşlarına ve yöneticilere karşı genel saldırgan davranışlar, kızgınlık, küskünlük vb. negatif tutum ve davranışlar sergilenmektedir. Kendisine adil davranılmadığını düşünen bir çalışan, bu duruma sebep olduğunu düşündüğü çalışan veya işvereni cezalandırma yoluna gidebilmekte ve örgüte karşı sinik tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir (Skarlicki vd., aktaran Söyük, 2007:33)

Örgütsel sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını incelemek için 2005 yılında James'in yaptığı çalışmasının sonucunda; çalışanların örgütsel adalet algıları ile sinizm tutumları arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. FitzGerald'in 2002 yılında yaptığı çalışmasının sonucunda; çalıştığı örgüte yönelik yüksek adaletsizlik algısına sahip çalışanların örgütlerine karşı daha çok sinik tutuma sahip olduğu belirtilmiştir. Berneth vd.'nin 2007 yılında yaptıkları çalışmalarının sonucunda da örgütsel adaletin çeşitleri ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Kutanis ve Çetinel'in 2009 yılında yaptıkları çalışmanın sonucunda; örgütsel adaletle ilişkin olumsuz algıya sahip olan akademisyenlerin daha fazla sinik tutum sergiledikleri sonucu saptanmıştır.

Çağ'ın 2009 yılında yaptığı çalışmasının sonucunda çalışanların örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulunmuştur.

#### **2.4. Genel (Kişilik) ve Örgütsel Sinizm Konusunda Literatürde Yer Alan Çalışmalar**

Örgütsel sinizm özellikle 1990'lı yılların başlangıcından günümüze kadar işletme yönetimi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, iş etiği, halkla ilişkiler gibi farklı alanlardan araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur. Yapılan araştırmalar sonucunda; örgütsel sinizm kavramının tanımlanması, ölçeğin geliştirilmesi ve farklı değişkenlerle ilişkilerinin incelenmesi sağlanmıştır. Örgütsel sinizm ile arasındaki ilişkiye bakılan konular; örgütsel adalet, örgütsel politika, örgütsel bağlılık, psikolojik sözleşme ihlali, iş doyumu, örgütsel değişim, liderlik,

örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik, yabancılaşma, performans, işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destektir.

Araştırmacı tarafından; örgütsel sinizm ve sinizm konusunda bugüne kadar yapılan tüm makale ve tez çalışmalarına Tablo 4’de yer verilmiştir. Bu tablo küçük bir meta analiz niteliğindedir.

**Tablo 4.** Sinizm ve Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar

<b>Yazar Adı</b>	<b>Araştırma ve sonuçları</b>
<b>Mirvis, Kanter (1991)</b>	Kanter ve Mirvis yaptıkları çalışmalarının sonucunda; yaş ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğunu ve 18-25 yaş aralığındaki çalışanların 55 yaş ve üzeri çalışanlara göre daha sinik olduğunu, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu, medeni durumu ayrı ya da boşanmış olanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır.
<b>Andersson (1996)</b>	Çalışan sinizmi odaklı çalışmalar yapmış ve sözleşme ihlalleri çerçevesinde sinizm konusunu ele almıştır. Sözleşme İhlalleri kuramının mevcut sinizm alan yazınıyla bütünleştirmeye yardımcı olacağını öne sürmüştür.
<b>Andersson Bateman (1997)</b>	İşyerinde yaşanan sinizmin bazı sebeplerini ve etkilerini incelemek için iki yüzden fazla uzman ve yönetici grubu ile yaptıkları çalışma sonucunda; yönetici ücretlerinin yüksek düzeyde olmasının, performans düşüklüğünün ve haber vermeden işten çıkarmaların beyaz yakalı çalışanlar arasında sinizm oluşturduğunu saptamışlardır.
<b>Dean vd. (1998)</b>	Sinizmle ilgili daha önce yapılmış çalışmaları genel (kişilik) sinizm, toplumsal ya da kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel sinizm ve iş ya da meslek sinizmi olmak üzere beş başlık altında sınıflandırmışlardır.
<b>Brandes vd. (1999)</b>	Çalışmalarını orta büyüklükteki bir fabrikada çalışan 129 yönetici ve çalışana uygulayarak örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, çalışan katılımı, yöneticinin biçimsel davranışı, yöneticinin ekstra rol davranışı ve yöneticinin katılımı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda; örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif bir ilişki olduğu, örgütsel sinizm ile çalışan katılımı arasında orta düzeyde negatif ve örgütsel sinizm ile yöneticilerin biçimsel rol davranışı arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara ek olarak; yöneticiler ile çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının farklılaştığı sonucuna varılmıştır.

<p style="text-align: center;"><b>Abraham (2000)</b></p>	<p>Beş farklı sinizm biçimini ele alarak; sinizmi tanımlamaya, kavramsallaştırmaya ve beş farklı sinizm çeşidi ile duygusal çıktıların ilişkilerini araştırmaya çalışmıştır. Toplumsal sinizm, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi ile psikolojik sözleşme ihlalleri arasında, işe yönelik sinizm ile tükenmişlik arasında, kişi-rol çatışması ve kişilik sinizmi ile kişinin doğuştan muhalif olma özelliği arasında ilişki olabileceğini savunmuştur.</p> <p>Yaptığı araştırma sonucunda; genel (kişilik) sinizmin örgütsel sinizmin güçlü bir öncülü olduğunu, toplumsal sinizmin iş tatminini ve bağlılığı artırdığını saptamıştır. Toplumsal sinizmin iş tatmini ve bağlılığı artırmasını; toplumsal siniklerin iş ortamındaki koşullara ilişkin beklentilerinin daha gerçekçi olabileceği ve böylece iş hayatında ortaya çıkan hayal kırıklıklarından çok fazla etkilenmeme olasılığıyla açıklamıştır.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Eaton (2000)</b></p>	<p>Dean vd.'nin 1998 yılında belirlediği örgütsel sinizm kavramı doğrultusunda örgütsel sinizm kavramını işlevsel hale getirmeyi amaçlayarak faktör analizi sonucunda; bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları kapsayan altmış sekiz maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye çalışmıştır. Oluşturulan ölçeğin on iki maddeden oluşan kısa formu da geliştirilerek örgütsel sinizm ölçeği ile iş doyumu, örgütsel bağlılık, çalışanların güdülenme durumu, iyimserlik, sinizm termometresi, kişilik sinizmi ve demografik değişkenler arasındaki ilişkilerde incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda; iş doyumu, örgütsel bağlılık ve çalışanların güdülenme durumu ile örgütsel sinizm arasında pozitif, kişilik sinizmi ve sinizm termometresi arasında negatif, demografik değişkenler ile örgütsel sinizm arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.</p> <p>Çalışmasının ikinci aşamasında örgütsel sinizm modeli geliştirmiş ve bu modeli Weiner (1985)'i ortaya koyduğu sosyal motivasyon kuramı doğrultusunda incelemiştir. Yaptığı bu çalışma ile örgüt, yönetici, meslektaş ve ya çalışanların örgütlerindeki olumsuz olaylardan etkilenip etkilenmediklerini, tutumsal süreçleri izleyip izlemediklerini ve duygu, kızgınlık, sempati, umut ile eylemsel ve tasarlanmış davranışlar arasında ilişki olup olmadığını saptamıştır. Çalışma sonucunda; umut duygusu ve sempati ile davranışlar arasında anlamlı, kızgınlık duygusu ile davranışlar arasında anlamlı olmayan, örgütsel sinizm ile eylemsel ve tasarlanmış davranışlar arasında doğrudan bir ilişki bulunmuştur.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Turner, Valentine (2001)</b></p>	<p>Yaptıkları çalışmalarında sinizmi ahlaki karar alma sürecinin temelini oluşturan bir boyut olarak ele almışlardır ve sinizm ölçeğinin olmamasından dolayı on bir maddelik bir ölçek geliştirmişlerdir.</p>

<b>Johnson ve O'Leary- Kelly (2003)</b>	Çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlali, bilişsel ve duyuşsal örgütsel sinizm, iş ile ilgili tutumlar iş doyumunu ve örgütsel bağlılık, duygusal tükenme, hizmet süresi ve diğer çalışanlara yardımcı olma davranışları arasında bir karşılaştırma yapmayı amaçlamışlardır. Araştırmalarını banka sektöründe çalışan yüz üç çalışan üzerinde yapmışlardır. Araştırma sonucunda; sosyal değişim ihlallerinin, örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlallerine etki yarattığı, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde, iş doyumunu ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında negatif ve orta düzeyde, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında negatif ve orta düzeyde, duygusal tükenme davranışı ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde, işten ayrılma ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde, biçimsel rol davranışı ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur.
<b>Delken (2004)</b>	Çağrı merkezinde yaptığı araştırmada, örgütsel sinizm ve demografik özellikler arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmıştır. Araştırmada psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide demografik özellikler aracı değişken olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda; psikolojik sözleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi arasında demografik değişkenlerin etkisi olmadığı sadece bekar çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek değer gösterdiği gözlenmiş ve çalışan sinizminin çağrı merkezindeki yöneticiler için sürekli bir problem oluşturduğu belirlenmiştir.
<b>Hickman Piquero (2004)</b>	Toplum düzenini sağlama ve koruma mesleği ile ilgili olarak çalışma yapmış ve polis memurlarının sinizmi ile kıdemleri arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur.
<b>Pitre (2004)</b>	Örgütsel sinizm yaşama nedenlerini nitel veri analizi yöntemi olan odak grup çalışması ile araştırmıştır. Araştırmada; örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık eksikliği, karar verme ve risk alma becerilerinde eksiklik örgütsel sinizmin sonuçları olarak ifade edilmiştir.
<b>Bommer, Rich ve Rubin (2005)</b>	Sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını farklı durumsal değişkenler aracılığı ile ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. 372 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre; dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasında negatif bir ilişki olduğu ve yaş, cinsiyet, eğitim durumu, hizmet süresi gibi demografik özellikler ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.
<b>James (2005)</b>	Örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri, örgütsel sinizmin ara değişkenlerini ve sonuçlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada örgütsel sinizmi oluşturan faktörleri; örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ve algılanan örgütsel destek olmak üzere toplam dört iş algısı şeklinde sınıflandırmıştır. Örgütsel sinizmin ara değişkenlerini; kontrol odağı ve örgütsel ruh olarak, örgütsel sinizmin sonuçlarını da; iş gerilimi, örgütsel vatandaşlık, zarar verici iş davranışları, çalışan uyumsuzluğu ve performans şeklinde olabileceğini belirtmiştir.

<b>Khan (2006)</b>	Örgütsel sinizm yerine, işletme sinizmi kavramını kullanarak çalışan sinizmi ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda; işletme sinizminin temel nedenlerinin yüksek düzeyde iş güvensizliği, kötü örgüt iklimi, işten çıkarılma olasılığı, rekabete dayalı olmayan ücret sistemleri olduğunu saptamıştır.
<b>Naus, Iterson, Roe (2007)</b>	Kişi-çevre uyumu ve benlik kuramlarını birleştirerek, bir model geliştirmiştir. Bu modelde sinizmin öncülleri olarak; kişisel ve algılanan örgütsel değerler arasındaki uyumsuzluk ile iş otonomisi yer almaktadır. Araştırma sonucunda; örgütsel sinizmin öngörülmesinde, değer uyumsuzluğunun örgütsel sinizmi arttırdığını, iş otonomisinin ise azalttığını ve örgüte dayalı öz saygının her iki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini ortaya çıkarmıştır. Tüm bu sonuçlar; örgütsel sinizmin, iş çevresindeki sorunlu olaylar ve koşullara karşı kişinin kendini koruma amacını gerçekleştirme şeklinde yorumlanmıştır.
<b>Byrne, Hochwarter (2007)</b>	Siniklerin performanslarının algılanan örgütsel destek ile doğrusal bir ilişki içinde olup olmadığını araştırmışlardır. Sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütsel destek düzeylerini genellikle olumsuz olarak yorumladıklarını bulmuşlardır. Algılanan destek, özellikle sinikler için, orta düzeyde olduğunda siniklerin performansının en üst düzeye ulaştığını, aksi takdirde algılanan destek düşük veya yüksek olduğunda siniklerin performansının en düşük düzeyde gerçekleştiğini keşfetmişlerdir.
<b>Qian ve Daniel (2008)</b>	Amerika'da 2004 yılında yüksek öğretim kurumunda iletişim algısından kaynaklanan örgütsel değişime karşı çalışan sinizmini belirlemeye yönelik bir model geliştirmek amaçlanmıştır.  Yapılan araştırmanın sonuçları incelendiğinde; model ilk olarak çalışan sinizmini oluşturmada iletişimin anahtar rolünü doğrulamıştır. Bu doğrultuda, çalışan sinizmi konusunu araştırmak ve sinizmi bir iletişim problemi olarak yeniden kavramsallaştırmak amacıyla çeşitli iletişim kuramlarını uygulamak için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini vurgulamışlardır. İkinci olarak, çalışmanın sonucu; iletişim süreçlerinin, işçevresindeki bilgi ve ilişkilerin değişim odaklı sinizm üzerinde önemli nedensel etkilerinin olduğunu göstermiştir. Üçüncü aşamada araştırmacılar, değişim odaklı sinizmin olumlu sonuçlarını da içeren diğer olası sonuçlarının araştırılması gerektiğini; bu doğrultuda daha fazla araştırma yapılabileceğini ifade etmişlerdir.
<b>Brandes vd.(2008)</b>	İşten çıkarmaların eş düzeyde olmasa da örgütlere karşı güvensizlik ve hayal kırıklığı ile sonuçlandığına vurgu yapmaktadırlar. Çalışmalarında bir ay önce küçülme uygulaması gerçekleşen bir şirkette, uygulama sonrasında iş yerinde çalışmaya devam eden yönetim kademesindeki çalışanların tepkilerini araştırmışlardır. Çalışmalarında özellikle işlerini kaybetmeyenlerin işe yönelik çaba harcama eğilimleri üzerinde, örgütsel sinizm ile iş güvensizliğinin karşılıklı etkileşimleri araştırmışlar ve sonucunda; örgütsel sinizm bağlamındaki sinik tutumlara sahip olan çalışanların bu tutumlara sahip olmayanlara göre iş güvensizliği algısıyla karşı karşıya kaldıklarında işlerinde daha yüksek düzeylerde çaba harcadıkları hipotezini desteklediğini görmüşlerdir.

<b>Erdost vd.(2007)</b>	Araştırmalarında genel ve örgütsel sinizm kavramlarını Türkçe alan yazınına tanıtmayı amaçlayarak konuya ilişkin genel sinizm ile ilgili Kanter ve Mirvis'in (1989) yaşama karşı bakış açısı, Wrihstman'ın (1992) insan doğasının felsefesinden yola çıkarak geliştirdikleri ölçeği, örgütsel sinizm ile ilgili olarak da Eaton (2000) ve Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçekleri bir firmada test etmişlerdir. Araştırmada; genel ve örgütsel sinizm ile iş görenlerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalıştığı bölümü, çalıştığı örgüt sayısı ve pozisyonu gibi demografik özellikleri arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Araştırma sonucunda Brandes'in (1997), örgütsel sinizm ölçeğinin yüksek bir güvenilirliğe ve geçerliliğe sahip olduğu anlaşılmıştır.
<b>Güzeller ve Kalagan (2008)</b>	Wance vd. (1997) tarafından gerçekleştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlamasını gerçekleştirmişlerdir. Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 325 öğretmenin örgütsel sinizm tutumlarını incelemiş ve öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve branş gibi çeşitli demografik özellikler açısından örgütsel sinizm ile aralarındaki ilişkileri ele almışlardır. Araştırmanın bulgularına göre; örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri ile branşları, eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel sinizm ile öğretmenlerin cinsiyet ve yaşları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur.
<b>Efiliti vd. (2008)</b>	Akdeniz Üniversitesi bünyesinde rektörlük, fakülte ve yüksekokul bölümlerinde görev yapan 48 yönetici sekreterlerinin örgütsel sinizmi yaşama durumlarını incelemek, genel ve örgütsel sinizm kavramlarının kurumsal çerçevesini oluşturmak için Erdost vd.'nin test ettiği ölçekler doğrultusunda bir alan araştırması yapmışlardır. Araştırma sonucunda; örnekleme oluşturan sekreterlerin hayata, insanlara ve bağlı buldukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu, örgütsel sinizm ile genel (kişilik) sinizm eğilimleri arasında pozitif bir ilişki olmadığı ve sinizm düzeyleri ile demografik özellikleri arasında çok fazla ilişki olmadığı bulunmuştur.
<b>Tokgöz ve Yılmaz (2008)</b>	Otel işletmesinde çalışanların genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ve demografik değişkenleri arasındaki ilişkileri analiz etmek için Eskişehir il merkezinde 8 otelde ve Alanya'da 9 otelde toplam olarak 346 çalışan üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda; genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve düşük ilişki olduğu, otel çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile çalışanların cinsiyetleri ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Bunlara ek olarak; çalışanların eğitim düzeyi ile genel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı fakat çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Yapılan araştırma sonucu doğrultusunda; eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sinizmin de arttığı belirlenmiştir.
<b>Kutanis ve Çetinel (2009)</b>	Çalışmalarında, çalışanların örgüte yönelik örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda; örgütsel adaletle ilişkin olumsuz algının sinik tutuma sahip olmayı etkilediği, adaletsizlik algısının örgütsel sinizme neden olduğu bulunmuştur. Çalışma sonucuna ek olarak; statü ve sinizm ilişkisine bakıldığında yapılan araştırmadaki örnekleme araştırma görevlilerinin daha fazla sinik tutuma sahip olduğu bulunmuştur.

<b>Tükeltürk, Perçin ve Güzel (2009)</b>	İstanbul ilinde yer alan 11 otelde çeşitli bölümlerde görev yapan 148 çalışan ile örgütlerde yaşanan psikolojik sözleşme ihlallerinin, örgütsel sinizm oluşması üzerine etkilerinin araştırılmasını amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda; örgütsel sinizm ile cinsiyet, medeni durum, yaş, çalıştıkları bölüm, kadro durumu, turizm eğitimi alma, çalıştığı işletmenin sınıfı, sektördeki ve işletmedeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken örgütsel sinizm ile çalışanların eğitim düzeyleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sözleşme ihlal algısı ile örgütsel sinizm arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.
<b>Kabataş (2010)</b>	Çalışmasında, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu ilişkiyi incelemek amacıyla, Kocaeli bölgesinde faaliyet gösteren büyük ölçekli bir sanayi işletmesinde yapılan araştırma sonucunda; genel sinizm ile örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük ama anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir.
<b>Çağ (2011)</b>	Araştırmasında, çalışanların algıladıkları örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmektedir. Algılanan örgütsel adalet boyutlarının örgütsel sinizme ve örgütsel sinizmin de işten ayrılma niyetine etkileri ortaya konması amaçlanmıştır. Mersin’de imalat (sanayi) sektöründe faaliyet gösteren işletmedeki çalışanların üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu ve örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.
<b>Efeoğlu ve İplik (2011)</b>	Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemek için Adana İlinde bölge müdürlüğüne sahip olan ilaç firmalarında çalışan tıbbi satış mümessilleri ile anket çalışması yaparak; tıbbi mümessil olarak görev yapan çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif bir ilişki olduğunu, mümessillerin örgütsel adaletle ilişkin algıları azaldıkça örgütlerine yönelik sinik tutumlarının arttığı sonucu bulunmuştur.
<b>Gül ve Ağıröz, (2011)</b>	Çalışmalarını mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayarak Karaman Devlet hastanesinde çalışmakta olan 103 hemşire üzerinde yapmışlardır. Çalışmalarının sonucunda; araştırmaya katılan hemşirelerin yoğun bir mobbing olgusu yaşamadıkları ve mobbing ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.
<b>Korkmaz, (2011)</b>	Çalışmasında siniklik ve sinizm kavramları açıklanmaya çalışılmış, örgütsel sinizm değerlendirilerek, nedenleri ve boyutları üzerinde durulmuştur. Öncelikle yapılan araştırmalar, tanımlama çabaları gözden geçirilerek örgütsel sinizmin diğer kavramlarla ilişkileri değerlendirilmiştir. İkinci olarak genel sinizm ve algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelenmiş, son olarak da yönetimin ve algılanan yönetim desteğinin örgütsel sinizmi azaltıcı rolü açıklanmaya çalışılmıştır.
<b>Özbey, Sur, Söyük (2011)</b>	Hemşirelerin örgütsel sinizm algı düzeylerini belirlemek için yaptıkları çalışmalarının sonucunda; hemşirelerin orta düzeyin üzerinde örgütsel sinizme sahip oldukları, hemşirelerin öğrenim durumu, çalışma süresi, çalışılan bölüm gibi değişkenler ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

<b>Özler ve Atalay, (2011)</b>	Sağlık çalışanlarının tükenmişlik ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Ankara’da özel bir hastanede 175 sağlık çalışanı ile yaptıkları çalışmalarının sonucunda; örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında ilişki olduğunu saptamışlardır.
<b>Arslan, (2012)</b>	Çalışmasında Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde görev yapan akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu ve genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.
<b>Turan (2011)</b>	Araştırmasında; Tarım İl Müdürlüğü’nde görev alan 140 kamu personelinin örgütsel sinizm yaşama durumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda; çalışanların hayata, insanlara ve bağlı buldukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu ve demografik özellikleri ile örgütsel sinizmin üç boyutu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörler) arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir.
<b>Ayduğan (2012)</b>	Araştırmasında, önemli bir hizmet işletme türü olan beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının mobbing algılarının örgütsel sinizme etkisinin belirlenmesi amaçlanmış olup, bu doğrultuda mobbing ve örgütsel sinizm ile ilgili kapsamlı literatür taraması yapılmıştır. Araştırma sonucunda, ankete katılan beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının mobbing algıları; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve sektörde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; medeni durum, çalışılan departman, işletmede çalışma süresi ve gelir değişkenlerine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Çalışanların örgütsel sinizme ilişkin tutumları ise; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, departman ve sektörde çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermezken; medeni durum, işletmede çalışma süresi ve gelire göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.
<b>Helvacı ve Çetin (2012)</b>	Uşak ili Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacı ile Apaydın (2012) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği kullanılarak yapılan araştırmanın sonucunda; araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm algılarının az düzeyinde olduğu; yaş, cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu gibi değişkenler ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip olduğu saptanmıştır.
<b>Karacaoğlu ve İnce,(2012)</b>	Brandes, Dharwadkar ve Dean’in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik güvenilirlik çalışmasını yapmak için Kayseri Organize Sanayi Bölgesindeki Türk çalışanlar ile anket çalışması yapmışlardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkiye’deki imalat sanayi çalışanlarından toplanan verilere göre geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğu saptanmıştır.



<b>İnce (2012)</b>	Çalışmasının amacı, pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizmin imalat sanayi çalışanları üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma bulguları, pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Pozitif örgütsel davranışın boyutları açısından bu bulgular değerlendirildiğinde ise öz yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserliğin örgütsel sinizmle negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.
<b>Sağır ve Oğuz,(2012)</b>	Öğretmenlere yönelik olan örgütsel sinizm ölçeğini geliştirmeyi amaçlayarak Çorum İlinde bulunan 13 ilköğretim okulunda görev yapan 124 öğretmen ile çalışmalarını yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda; başlangıçta 36 maddeden oluşan ölçekten faktör yükü düşük olan maddeler elenerek 25 maddeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir.
<b>Volpe, 2013</b>	Yaptığı çalışması ile sinizm, kin, zorbalık gibi kötü duyguların çalışanlar için olumsuz bir çalışma ortamı oluşturduğunu savunarak büyük bir akademik sağlık merkezinde 1,158 hemşire ve doktorun iş tatmini, örgütsel sinizm, bağlılık ve işten ayrılma düzeylerini saptamıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin doktorlara göre daha sinik olduğu, her grubun agresif davranışlarla ilişkili olduğu fakat önemli bir ayrımın olmadığı, hemşirelerin belirgin olarak doktorlar kadar iş bağlılığı olduğu saptanmıştır.

## 2.5. Sağlık Sektöründe Genel (Kişilik) ve Örgütsel Sinizm

Hastaneler; gelişen ve değişen teknolojiye rağmen insan emeğinin çok yoğun kullanıldığı, uzun çalışma saatlerinin ve aşırı stresin bulunduğu, farklı eğitim, ihtiyaç ve beklentilere sahip çok sayıda meslek grubunun çalıştığı örgütlerdir.

Sağlık sektörü açısından düşündüğümüzde sinik bir çalışan çalışma arkadaşlarına, kuruma, hastalara güvensiz davranabilir ve bunun sonucunda küçümseme, umutsuzluk, hayal kırıklığı gibi tutumlar sergileyerek işlerin yürütülmesinde aksaklıklara sebep olabilir. Örgütsel sinizm yaşayan bir çalışanda da örgütü hor görme, çalışma arkadaşları ve kurum ile mizahi yollarla alay etme görülebilir. Tüm bunlar doğrultusunda memnuniyetsiz, örgüte yabancılaşan, işten ayrılan yada çevresindeki bireyleri etkileyerek negatif çalışma ortamı yaratan çalışanlar oluşabilir. Bu kişiler ekipteki diğer çalışanlarla negatif ilişkilere girebileceği gibi hasta bakımı konusunda da negatif tutumlar sergileyebilirler.

Hastanelerde görev alan sağlık çalışanları hızlı ve ani karar vermek zorundadırlar. Çünkü; işler acildir, ertelenemez ve stoklanamaz. Sağlık hizmetlerinde topluma kaliteli ve doğru sağlık hizmeti sunmak en temel amaçtır. Sağlık çalışanları sürekli teknolojiyi kullanmaları, uzun çalışma saatleri, hasta genel durumunun değişmesine bağlı yaşanan moral bozuklukları, ücret dağılımlarının adil olmaması gibi duyguları yaşamaları sonucunda örgütlerine karşı negatif tutumlar geliştirebilmekte ve bu durumda hastaya verilen hizmet kalitesinin, çalışma veriminin ve iş tatmininin azalmasına, örgütten çalışanların ayrılmasına, çalışanların performans ve motivasyonunun düşmesine neden olmaktadır (Söyük ders notları, 2012). Bu nedenle sağlık sektöründe sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin araştırılarak sinizme neden olan değişkenlerin bulunması, ortadan kaldırılması için yöneticilerin çaba göstermesi çok önemlidir.

Sağlık sektöründe her şey hasta, insan sağlığı üzerine kuruludur ve hastalar birden fazla disiplinden hizmet almaktadır. Sağlık çalışanlarının aralarındaki iletişim çok önemlidir. Genel olarak bakıldığında; sinik çalışanların iletişim konusunda negatif tutumlarda olduğu, sözel olarak konuşmasalarda örgütte logo vb. şeylerle dalga geçerek örgütsel sinizm davranışlarını gösterebilecekleri belirtilmiştir. Bu davranışların hizmet alan hastalar tarafından ya da diğer sağlık çalışanları tarafından gözlenmesi kötü ve istenmeyen sonuçlara neden olabilir. Hastanelerde sağlık çalışanlarının görüşlerinin alınması, görüşlerine önem verilmesi, desteklenmeleri çalıştıkları kuruma duydukları güveni ve bağlılığı artıracaktır.

Yapılan tüm uygulamaların, davranışların sonuçları direkt hastaya yansımaktadır. Sağlık sektöründe yeterli sayıda genel (kişilik) ve örgütsel sinizm ile ilgili çalışma bulunmamaktadır. Mevcut araştırmalar genellikle; işletme, öğretmenlik ve otel çalışanları üzerinde yapılmıştır. Tablo 4’de görüldüğü gibi yurt içinde sağlık sektöründe iki, yurtdışında da bir çalışma yapılmıştır. Ülkemizde yayınlanmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ülkemizde sadece bir bildiri (Özbey vd., 2011) ve İngilizce yayınlanmış bir çalışma yapıldığı görülmüştür. Özbey vd. devlet hastanesinde çalışan sadece hemşireler ile çalışma yapmış ve demografik özellikler ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre; eğitim durumunun sinizm düzeyini etkilediği görülmüştür. Bu doğrultuda tüm sağlık

alışanlarının eğitim düzeylerinin lisans düzeyinde olmasının sağlanması ve mesleki gelişimlerinin desteklenmesinin sinizm oluşmasını engellemek için atılabilecek bir adım olduğu söylenebilir. zler vd. de Ankara'da özel bir hastanede 175 sağlık çalışanının tükenmişlik ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için yaptıkları çalışma sonucunda da örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında ilişki olduğunu saptamışlardır. Hemşireler ve doktorlar için olumsuz çalışma ortamı oluşturan kin, sinizm, zorbalık gibi kötü duyguların ele alındığı iş tatmini, örgütsel sinizm ve bağlılık düzeyleri ile ilgili Volpe tarafından yapılan bir çalışma mevcuttur. Çalışma sonucunda; hemşirelerin doktorlara göre daha sinik olduğu, her grubun agresif davranışlarda bulunabildiği fakat önemli bir ayrımın olmadığı, hemşirelerin belirgin olarak doktorlar kadar iş bağlılığının olduğu saptanmıştır. Olumsuz alışma çevresinin hemşire ve hastanın iyileşmesini kötü etkilediği sonucu belirtilmiştir.

Genel olarak bakıldığında örgütsel sinizm sağlık sektöründe yeni gündeme gelen bir konudur ve çalışma alanını olumsuz yönde etkileyebilir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL VE GENEL SINIZM DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Araştırmamızın ilk ve ikinci bölümünde; genel (kişilik) ve örgütsel sinizm kavramları ve kuramları, örgütsel sinizm çeşitleri, etkileyen faktörler ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Bu bölümde ise; araştırmanın amacı ve önemine, araştırmanın hipotezlerine, araştırmanın kısıtlılıklarına, araştırmanın yöntemine ve veri analiz tekniklerine ilişkin açıklamalara yer verilecektir.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Soruları

Genel (kişilik) ve örgütsel sinizm kavramları konusunda yapılmış olan araştırmalar incelendiğinde; her iki kavramında son yıllarda önem kazanmaya başladığı, araştırmaların çok yeterli sayı ve düzeyde olmadığı, sağlık sektöründe her iki kavramla ilgili bir tez çalışmasının ülkemizde yer almadığı görülmektedir. Bu çalışma ülkemizde sağlık sektöründe yapılan ilk tez çalışması özelliğini taşımaktadır.

Araştırmanın amacı; örgüt yapısında önemli yere sahip olan genel (kişilik) sinizm ve örgütsel sinizm kavramları ile ilgili literatürün taranarak geliştirilip tanıtılmasını sağlamak ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel (kişilik) sinizm düzeylerini, değişkenlerin birbirleri ile etkilerini belirlemektir. Türkiye’de sağlık sektöründe yapılan ilk çalışma özelliğinden dolayı literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Yapılan araştırma tanımlayıcı nitelikte bir araştırmadır.

Belirlenen amaç doğrultusunda; sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeyleri araştırılırken, demografik değişkenlerin örgütsel ve genel (kişilik) sinizm düzeylerine olan etkileri de araştırılmıştır ve araştırma sonucunda cevabı bulunmak istenen araştırma sorusu: ‘Sağlık sektöründe çalışanların örgütsel ve genel sinizm düzeyleri nedir?’ şeklinde olacaktır. Bu ana soru ile birlikte araştırmamızda aşağıdaki sorulara da yanıtlar aranmıştır:

- Çalışanların demografik özelliklerinin dağılımı nasıldır?

- Çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık gösterir mi?
- Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri (bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut) demografik özelliklerine göre farklılık gösterir mi?
- Çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki var mıdır?
- Çalışanların genel (kişilik) sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri nedir?

### 3.2. Evren- Örneklem- Varsayımlar

Araştırmanın evrenini İstanbul İli içerisinde yer alan toplam 168 özel hastanede görev alan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini seçilirken ilk başta İstanbul İli Avrupa Bölgesinde Beşiktaş ve Şişli ilçelerinde bulunan araştırmanın yapılması konusunda destek olacağı düşünülen akredite olmuş kolayda örneklem yoluyla 10 özel hastanedeki sağlık çalışanlarının oluşturması planlanmıştı. 10 özel hastane ile izin almak için Eylül 2012 tarihi itibari ile görüşülmeye başlanmış fakat örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan soruların *'hastanelerin çalışan politikalarına uymadığı'* gerekçesi ile 10 hastaneden gerekli izin alınamamıştır. Bu nedenle İstanbul İli genelinde diğer özel hastaneler arasından kolayda örneklem yoluyla seçilen 4 özel hastanedeki sağlık çalışanları yeni örneklem grubunu oluşturmuştur.

Araştırmaya destek veren 4 özel hastane sağlık çalışanları araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan örneklemin ana kütleyi yeterli derecede temsil ettiği varsayılmıştır.

Örnekleme alınan özel hastanelerde görevli sağlık çalışanlarının belirlenmesinde; araştırmaya katılımında gönüllü olma kriteri dikkate alınmış ve herhangi bir örnek seçim yöntemi kullanılmadan tüm sağlık çalışanları (518 sağlık çalışanı) araştırma kapsamına alınmıştır. Sözel onam alınarak araştırmaya katılmayı kabul eden tüm sağlık çalışanlarına (toplam 518 adet) veri toplama aracı dağıtılmış

olup 325 anket formu geri toplanmıştır. Araştırmada geri dönüş oranı % 79,2'dir. Ankete katılan sağlık çalışanlarının soruları doğru ve samimi olarak yanıtladıkları varsayılmıştır.

### **3.3. Veri Toplama Yöntemi**

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden ve 35 sorudan oluşmaktadır. İlk bölümde hastane çalışanlarına ilişkin demografik değişkenlerin ve mesleki özelliklerin belirlenmesine yönelik sorular bulunmaktadır.

İkinci bölümde ise; genel (kişilik) sinizm ile ilgili sorular yer almaktadır. Bu bölümde hastane çalışanlarının kişilik (genel) sinizm seviyesinin belirlenmesi amacı ile Wrightman'ın (1992) geliştirdiği ve 2007 yılında Türkçe çevirisi Erdost vd. tarafından yapılan yaşama karşı bakış açısını ölçmeye yönelik 10 maddelik sorulardan oluşan genel (kişilik) sinizm ölçeği kullanılmıştır. Sorular 5'li likert tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır. Derecelendirmeler 'Hiç Katılmıyorum' (1), 'Katılmıyorum' (2), 'Kısmen Katılıyorum' (3), 'Katılıyorum' (4), 'Tamamen Katılıyorum' (5) şeklinde sınıflandırılmıştır.

Üçüncü bölümde ise; hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyesinin belirlenmesi amacı ile Brandes'in (1997) geliştirdiği ve 2007 yılında Erdost vd. tarafından Türkçe çevirisi yapılan 14 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörler olmak üzere üç boyut mevcuttur. Örgüte yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tepkilerin toplamı örgütsel sinizm düzeyinin belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Ölçekte yer alan beş madde bilişsel, beş madde duyuşsal ve dört madde de davranışsal boyutu değerlendirmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğindeki sorularda sorular 5'li likert tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır.

Veriler örnekleme oluşturan özel hastanelerin yöneticileri ile görüşülerek ve örneklemdaki 4 özel hastaneden resmi izin alındıktan sonra toplanmıştır.

### 3.4. Veri Analiz Teknikleri

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılmıştır. Soru formunun güvenilirlik ve geçerliliği için faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ayrıca tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek ve hipotezleri doğrulamak için; Korelasyon Analizi, One- Way ANOVA Analizi, Kolmogorov Smirnov ve T-Testi analizleri uygulanmıştır. Araştırmada tüm bulgular  $p<0.05$  ve  $p<0.001$  anlamlılık düzeyinde sınanmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini; yaş, cinsiyet, eğitim, kurumda ve meslekte çalışma yılı, pozisyon, meslek grubu, mesleği isteyerek seçme durumu, mesleğinden memnun olma durumu oluştururken; bağımlı değişkenlerini sinizm ve örgütsel sinizm ölçek alt boyut puanları oluşturmaktadır.

### 3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın yapılması için birçok özel hastanenin izin vermemiş olması araştırma sırasında karşılaşılan zorluklardan birisidir. Araştırmanın örneklemini seçilirken ilk olarak akredite olmuş 10 özel hastanede çalışan sağlık çalışanları planlanmıştı. Ancak hastane yöneticileri soruları görüp araştırmaya izin vermemişlerdir. Bu nedenle bir çok hastaneye gidilmiş 6 ay hiçbir kurumdan izin alınamamıştır ve sonuçta kolayda örnekleme yoluyla 4 özel hastane seçilebilmiştir. Araştırmanın sonuçlarının sadece özel hastaneleri yansıtması ve Sağlık Bakanlığı-niversite hastanelerini yansıtması araştırmanın en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır.

### 3.6. Hipotezler

#### Hipotez 1:

H<sub>0</sub>: Sağlık alışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm alt boyut düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermemektedir.

H<sub>1</sub>: Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm alt boyut düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

**Hipotez 2:**

H<sub>0</sub>: Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermemektedir.

H<sub>1</sub>: Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

**Hipotez 3:**

H<sub>0</sub>: Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki vardır.

**Hipotez 4:**

H<sub>0</sub>: Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm bilişsel boyutu arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm bilişsel boyutu arasında ilişki vardır.

**Hipotez 5:**

H<sub>0</sub>: Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında ilişki vardır.

**Hipotez 6:**



H<sub>0</sub>: Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm davranışsal boyutu arasında ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm davranışsal boyutu arasında ilişki vardır.

### **3.7. Bulgular ve Yorumlar**

Bu bölümde araştırma probleminin çözümü için sağlık çalışanlarından ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

#### **3.7.1. Araştırmanın Güvenilirliği ve Geçerliliği**

Araştırmada kullanılan genel (kişilik) ve örgütsel sinizm ölçekleri daha önce yapılmış olan araştırmalarda kullanılmış ve geçerliliği test edilmiş ölçeklerdir. Ölçeğin güvenilirliği değerlendirilirken Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı kullanılmıştır. (Cronbach's Alpha Katsayısı; 1,00'e yaklaştıkça verilerin güvenilirliği yüksek; 0,00'a yaklaştıkça verilerin güvenilirliği düşük olarak yorumlanmaktadır (Özdamar, 2004:699).)

Araştırmada kullanılan iki ölçek için güvenirlik analizi yapılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğindeki 14 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmış ve güvenirlik analizi ölçeğin tümüne, alt faktörlerine uygulanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği  $\alpha=0.927$  olarak çok yüksek bulunmuştur.

Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı faktör analizi yöntemi uygulanmıştır ve verilerin açıklayıcı faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett test analizleri ile incelenmiştir. (Kaiser-Meyer-Olkin testi değişkenler arasındaki korelasyonların ve örneklem verilerinin boyut oluşturmadaki uygunluğunu test etmektedir. KMO değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir ve KMO değerinin 1'e yakın olması ölçekteki her bir değişkenin ölçekteki diğer değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edilebileceği

anlamına gelmektedir. KMO değeri 0,50'den düşük olduğunda kabul edilemez anlamına gelmektedir (Sipahi vd., 2005:384.)

Yapılan Barlett testi sonucunda ( $p=0.000<0.05$ ) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ( $KMO=0.923>0,60$ ) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %70.261 olan 3 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Örgütsel sinizm ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşun faktör yapısı Tablo 5' de görölmektedir.

**Tablo 5. Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Yapısı**

<b>Boyut</b>	<b>Madde</b>	<b>Faktör Yüğü</b>	<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
<b>Bilişsel boyut</b> (Özdeğer=7.260)	Kurum yönetiminin yapacağını söylediğı şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	0,838	28,894	0,901
	Çalıştığım kurum yönetimi beklenen davranışı değil, başka davranışı ödüllendirir.	0,799		
	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	0,765		
	Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	0,764		
	Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	0,750		
<b>Duyuşsal boyut</b> (Özdeğer=1.448)	Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	0,823	25,440	0,883
	Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur.	0,785		
	Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir gerilim yaşarım.	0,711		
	Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım.	0,679		
	Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikayette bulunurum.	0,667		
	Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni kızdırır.	0,473		
<b>Davranışsal boyut</b> (Özdeğer=1.129)	Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.	0,852	15,927	0,765
	Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm.	0,723		
	Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır.	0,592		
<b>Toplam Varyans %70.261</b>				

Ölçeği oluşturan faktörlerin güvenilirlik katsayıları ve açıklanan varyans oranlarının yüksek olması ölçeğin güçlü bir faktör yapısına sahip olduğunu

göstermiştir. Birinci faktörde yer alan maddeler Bilişsel Boyut olarak ele alınmıştır. Bilişsel boyut faktörünü oluşturan 5 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0.901$  olarak, açıklanan varyans değeri %28.894 olarak saptanmıştır. İkinci faktörde yer alan maddeler Duyuşsal boyut olarak ele alınmıştır. Duyuşsal boyut faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenilirliği  $\alpha= 0.883$  olarak, açıklanan varyans değeri %25.440 olarak saptanmıştır. Üçüncü faktörde yer alan maddeler Davranışsal boyut olarak ele alınmıştır. Davranışsal boyut faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği  $\alpha=0.765$  olarak, açıklanan varyans değeri %15.927 olarak saptanmıştır. Ölçekteki faktörlerin puanları hesaplanırken faktördeki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) faktör puanları elde edilmiştir. Sinizm ölçeğinin güvenilirlik analiz sonucu Tablo 6'da gösterilmektedir.

**Tablo 6.** Genel (Kişilik) Sinizm Ölçeğinin Faktör Yapısı

Boyutlar	Maddeler	Faktör yükü	Varyans oranı	Cronbach's Alpha
Kişilik sinizmi	İnsanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir.	0,780	50,120	0,830
	Günümüzde bencil insan çoktur. Çünkü herkes bencil olmayan insanları kullanmayı sever.	0,716		
	İnsanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama yeri geldiğinde çok azı bu değerlere sadık kalır.	0,713		
	Birçok insan fark edilmeyeceğini bilse, biletle girilecek yerlere bilet almadan girebilir.	0,696		
	Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermekten kaçınırdı.	0,693		
	İnsanlar başkası yapıyor ben niye yapmayayım diye bir takım ahlaki değerleri görmezden gelebilir.	0,679		
	Birçok insan genellikle kibirlidir.	0,672		
	İnsanlar birbirini umursar gibi görünseler de gerçekte birbirlerine daha az değer verirler.	0,650		
	Birçok insan doğası gereği dürüst değildir.	0,641		
	Aslında insanlar, diğer insanlara istemeyerek yardım ederler.	0,610		
<b>Toplam Varyans % 50,12</b>				

Genel sinizm ölçeğindeki 10 maddenin genel güvenilirliği  $\alpha=0,830$  olarak bulunmuştur. Yapılan KMO ve Barlett analizi sonucunda; KMO değerinin 0,872 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı %50,12 olan tek faktör oluşmuştur.

### 3.7.2. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde sağlık çalışanlarının yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi, medeni durumları gibi değişkenlere ait frekans dağılımları yer almaktadır.

**Tablo 7.** Sağlık Çalışanlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	Frekans(n)	Yüzde (%)
25 Yaş ve Altı	87	26,8
25-29 Yaş	93	28,6
30-34 Yaş	67	20,6
35 Yaş ve üzeri	78	24,0
Toplam	325	100,0

Sağlık çalışanlarının yaşa göre dağılımlarına bakıldığında 87'inin (%26,8) 25 yaş ve altı, 93'ünün (%28,6) 25-29 yaş, 67'inin (%20,6) 30-34 yaş, 78'inin (%24,0) 35 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Sağlık çalışanlarının yaş dağılımlarının birbirine yakın olduğu söylenebilir.

**Tablo 8.** Sağlık Çalışanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Durumu	Frekans(n)	Yüzde (%)
Evli	172	52,9
Bekar	153	47,1
Toplam	325	100,0

Sağlık çalışanlarının 172'i (%52,9) evli, 153'ü (%47,1) bekarıdır. Medeni duruma göre yarısının evli çalışanlar olduğu söylenebilir.

**Tablo 9.** Sağlık Çalışanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans(n)	Yüzde (%)
Sağlık Meslek Lisesi – Lise	148	45,5
Ön Lisans	99	23,7
Lisans	65	20,0
Yüksek Lisans/ Doktora	13	4,0
Toplam	325	100,0

Sağlık çalışanlarının eğitim durumu incelendiğinde; 148'inin (%45,5) Sağlık Meslek Lisesi- Lise, 99'unun (%23,7) Ön lisans, 65'inin (%20,0) Lisans, 13'ünün (%4,0) Yüksek Lisans/ Doktora mezunu olduğu görülmüştür.

**Tablo 10.** Sağlık Çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans(n)	Yüzde (%)
Kadın	256	78,8
Erkek	69	21,2
Toplam	325	100,0

Sağlık çalışanlarının cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında; 256'ı (%78,8) kadın, 69'u (%21,2) erkektir. Sağlık sektörünün literatürde belirtildiği gibi 2/3'ünün bayan olması nedeni ile bu sonuç beklenen bir sonuçtur.

**Tablo 11.** Sağlık Çalışanlarının Çalıştığı Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurumdaki Çalışma Süresi	Frekans(n)	Yüzde (%)
1 Yıldan Az	131	40,3
1-5 Yıl	93	28,6
6-10 Yıl	53	16,3
11 Yıl ve üstü	48	14,8
Toplam	325	100,0

Sağlık çalışanlarının şu an çalıştığı kurumdaki çalışma süresine göre dağılımlarına bakıldığında; 131'inin (%40,3) 1 yıldan az, 93'ünün (%28,6) 1-5 yıl, 53'ünün (%16,3) 6-10 yıl, 48'inin (%14,8) 11 yıl ve üstü olarak çalıştığı sonucu bulunmuştur. Araştırma özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde

yapıldığı ve genellikle özel hastaneler genç çalışanları işe aldıkları için 131 sağlık çalışanın 1 yıldan az çalışma süresinin olması buna bağlanabilir.

**Tablo 12.** Sağlık Çalışanlarının Toplam Olarak Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

Toplam Olarak Mesleki Deneyim Süresi	Frekans(n)	Yüzde (%)
1 Yıldan Az	32	9,8
1-5 Yıl	108	33,2
6-10 Yıl	90	27,7
11 Yıl ve üstü	95	29,2
Toplam	325	100,0

Sağlık çalışanlarının 32'i (%9,8) 1 yıldan az, 108'i (%33,2) 1-5 yıl, 90'ı (%27,7) 6-10 yıl, 95'i (%29,2) 11 yıl ve üstü toplam mesleki deneyimi olduğu saptanmıştır.

**Tablo 13.** Sağlık Çalışanlarının Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu Değişkenine Göre Dağılımı İle İlgili Bulgular

Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu	Frekans(n)	Yüzde (%)
Evet	250	76,9
Hayır	75	23,1
Toplam	325	100,0

Sağlık çalışanlarının 250'i (%76,9) evet yanıtı vererek mesleğini isteyerek seçtiğini, 75'i (%23,1) ise hayır yanıtı vererek mesleğini isteyerek seçmediğini belirtmiştir. Sağlık çalışanlarının %76,9'unun bu sektörü ve mesleklerini isteyerek seçmelerinin sağlık sektörü için önemli bir sonuç olduğu düşünülebilir.

**Tablo 14.** Sağlık Çalışanlarının İşinden Memnun Olma Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

İşinden Memnun Olma Durumu	Frekans(n)	Yüzde (%)
Evet	223	68,6
Hayır	16	4,9
Kısmen	76	23,4
Kararsızım	10	3,1
Toplam	325	100,0

Sağlık çalışanlarının 223'ü (%68,6) evet yanıtı vererek işinden memnun olduğunu, 16'ı (%4,9) hayır yanıtı vererek işinden memnun olmadığını, 76'ı (%23,4)



kısmen ve 10'u (%3,1) kararsızım yanıtını vererek işinden memnun olma durumlarının belirsizliğini belirtmiştir. Sağlık çalışanlarından Tablo 13’de bulunduğu gibi %76,9’unun mesleğini isteyerek seçmesinin bu sonuçta etkisinin yüksek olduğu düşünülmektedir.

**Tablo 15.** Sağlık Çalışanlarının Çalıştığı Bölüm Değişkenine Göre Dağılımı

Çalıştığı Bölüm	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yatan Hasta Katı ve Yoğun Bakım	126	38,8
Poliklinik, Ameliyathane ve Diğer	164	50,5
Radyoloji, Laboratuvar, Eczane ve İdari Bölümler	35	10,8
Toplam	325	100,0

Sağlık çalışanlarının 126'ı (%38,8) yatan hasta katı ve yoğun bakım, 164'ü (%50,5) poliklinik, ameliyathane ve diğer, 35'i (%10,8) radyoloji, laboratuvar, eczane ve idari bölümlerde görev almaktadır. Sağlık çalışanlarının çoğunun poliklinik, ameliyathane bölümünde çalıştığı gözlenmektedir.

**Tablo 16.** Sağlık Çalışanlarının Çalışma Saatleri Değişkenine Göre Dağılımı

Çalışma Saatleri	Frekans(n)	Yüzde (%)
Sadece Gündüz	173	53,2
Nöbet Usulü	140	43,1
Sadece Gece	12	3,7
Toplam	325	100,0

Sağlık çalışanlarının 173'ü (%53,2) sadece gündüz, 140'ı (%43,1) nöbet usulü, 12'i (%3,7) sadece gece şeklinde çalışmaktadır. Sağlık çalışanlarının büyük çoğunluğunun gündüz olarak çalıştığı gözlenmektedir.

**Tablo 17.** Sağlık Çalışanlarının Meslek Değişkenine Göre Dağılımı İle İlgili Bulgular

Meslek	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hemşire – Ebe- ATT - Sağlık Memuru	226	69,5
Hekim – Yönetici	19	5,8
Teknisyen ve Diğerleri	80	24,6
Toplam	325	100,0

Çalışanların 226'ı (%69,5) Hemşire- Ebe- ATT- Sağlık Memuru, 19'u (%5,8) Hekim-Yönetici, 80'i (%24,6) Teknisyen ve diğerleridir. Sağlık çalışanlarının yarısından fazlasının hemşire- ebe- ATT- sağlık memuru olduğu gözlenmektedir.

### 3.7.3. Sağlık Çalışanlarının “Genel (Kişilik) ve Örgütsel Sinizm” İle İlgili İfadelere verdiği Cevapların Dağılımları

Araştırmanın değişkenleri için parametrik test varsayımlarından normal dağılım analizi uygulanmıştır. (Verilerin değerlendirilmesinde gruptaki denek sayısı yeterli değilse ya da denek sayısı yeterli olduğu halde veri parametrik test varsayımlarını yerine getiremiyorsa parametrik olmayan yöntemler kullanılır (Kalaycı, 2008:76).) Değişkenlerin normal dağılımını gösteren Kolmogorov Smirnov testi sonucunda değişkenlerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Verilerin analizinde parametrik olan yöntemler tercih edilmiştir.

**Tablo 18.** One-Sample Kolmogorov-Smirnov Normal Dağılım Testi

	<b>N</b>	<b>Z</b>	<b>P</b>
Bilişsel Boyut	325	2,392	0,060
Duyuşsal Boyut	325	2,395	0,085
Davranışsal Boyut	325	1,693	0,096
Örgütsel Sinizm	325	1,645	0,129
Genel (Kişilik) Sinizm	325	1,153	0,140

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki fark t-testi ile analiz edilmiştir. İki'den fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi uygulanmıştır. Anova (Varyans Analizi) testinin kullanıldığı durumlarda, homojenlik testi (Levene testi) sonuçlarına göre kullanılan çoklu karşılaştırmalarda (Post Hotc Tests) değişmektedir. Grup varyanslarının homojen (eşit) olduğu durumlarda Scheffe, Tukey, LSD testleri kullanılabilir. Varyansların homojen olmadığı durumlarda Dunnett's C veya Tamhane's T2 testi seçilebilir (Büyüköztürk, 2010:49). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe ve Dunnett's C çoklu karşılaştırma testleri tercih edilmiştir.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Spearman korelasyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006: 116);

<b>R</b>	<b>İlişki</b>
0,00 - 0,25	Çok Zayıf
0,26 - 0,49	Zayıf
0,50 - 0,69	Orta
0,70 - 0,89	Yüksek
0,90 - 1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) tamamen katılıyorum, (4) katılıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (2) katılmıyorum, (1) hiç katılmıyorum şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin ve faktör (boyut) puanlarının değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır (Özdamar, 2004: 699).

**Tablo 19.** Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesi

<b>Seçenekler</b>	<b>Puanlar</b>	<b>Puan Aralığı</b>	<b>Ölçek Değerlendirme</b>
Hiç Katılmıyorum	1	1,00 - 1,79	Çok Düşük
Katılmıyorum	2	1,80 - 2,59	Düşük
Kısmen Katılıyorum	3	2,60 - 3,39	Orta
Katılıyorum	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	5	4,20 - 5,00	Çok Yüksek

#### **3.7.4. Sağlık Çalışanlarının “Genel (Kişilik) Sinizm” İle İlgili İfadelere verdiği Cevapların Dağılımları**

Sağlık çalışanlarının “Genel (Kişilik) Sinizm” ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları Tablo 20’de görülmektedir.

**Tablo 20.** Sağlık Çalışanlarının “Genel (Kişilik) Sinizm” İle İlgili İfadelere verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%		
İnsanlar birbirini umursar gibi görünseler de gerçekte birbirlerine daha az değer verirler.	14	4,3	72	22,2	142	43,7	66	20,3	31	9,5	3,090	0,987
Aslında insanlar, diğer insanlara istemeyerek yardım ederler.	36	11,1	150	46,2	91	28,0	35	10,8	13	4,0	2,500	0,964
Birçok insan doğası gereği dürüst değildir.	22	6,8	105	32,3	112	34,5	67	20,6	19	5,8	2,860	1,009
İnsanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama yeri geldiğinde çok azı bu değerlere sadık kalır.	6	1,8	59	18,2	103	31,7	115	35,4	42	12,9	3,390	0,987
Birçok insan genellikle kibirlidir.	7	2,2	88	27,1	128	39,4	78	24,0	24	7,4	3,070	0,943
İnsanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir.	8	2,5	59	18,2	123	37,8	90	27,7	45	13,8	3,320	1,005
Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermekten kaçınırdı.	6	1,8	54	16,6	77	23,7	128	39,4	60	18,5	3,560	1,031
Günümüzde bencil insan çoktur. Çünkü herkes bencil olmayan insanları kullanmayı sever.	11	3,4	60	18,5	99	30,5	98	30,2	57	17,5	3,400	1,080
İnsanlar başkası yapıyor ben niye yapmayayım diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir.	16	4,9	95	29,2	98	30,2	84	25,8	32	9,8	3,060	1,068
Birçok insan fark edilmeyeceğini bilse, biletle girilecek yerlere bilet almadan girebilir.	20	6,2	69	21,2	90	27,7	99	30,5	47	14,5	3,260	1,131
											<b>3,153</b>	<b>0,700</b>

Sağlık çalışanlarının “Genel (Kişilik) Sinizm” ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde genel (kişilik) sinizmin ortalama değeri; 3.153’dür ve sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının “Genel (Kişilik) Sinizm” ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermekten kaçınırdı” ( $3,560 \pm 1,031$ ) ve “Günümüzde bencil insan çoktur. Çünkü herkes bencil olmayan insanları kullanmayı sever” ifadelerine ( $3,400 \pm 1,080$ ) yüksek düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“İnsanlar birbirini umursar gibi görünseler de gerçekte birbirlerine daha az değer verirler” ( $3,090 \pm 0,987$ ), “Birçok insan doğası gereği dürüst değildir” ( $2,860 \pm 1,009$ ), “İnsanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama yeri geldiğinde çok azı bu değerlere sadık kalır” ( $3,390 \pm 0,987$ ), “Birçok insan genellikle kibirlidir” ifadesine ( $3,070 \pm 0,943$ ), “İnsanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir” ( $3,320 \pm 1,005$ ), “İnsanlar başkası yapıyor ben niye yapmayayım diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir” ( $3,060 \pm 1,068$ ) ve “Birçok insan fark edilmeyeceğini bilse, biletle girilecek yerlere bilet almadan girebilir” ifadelerine ( $3,260 \pm 1,131$ ) orta düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Sağlık çalışanlarının “Aslında insanlar, diğer insanlara istemeyerek yardım ederler” ifadesine zayıf ( $2,500 \pm 0,964$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır ve bu ifade sağlık çalışanlarının sinik bakış açılarının en düşük düzeyde olduğu ifadedir.

### **3.7.5. Sağlık Çalışanlarının “Bilişsel Boyut” İle İlgili İfadelerine Verdiği Cevapların Dağılımları**

Sağlık çalışanlarının “Bilişsel Boyut” ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları Tablo 21’de görülmektedir.

**Tablo 21.** Sağlık Çalışanlarının “Bilişsel Boyut” ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%		
Kurum yönetiminin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	29	8,9	146	44,9	89	27,4	32	9,8	29	8,9	2,650	1,069
Çalıştığım kurum yönetimi beklenen davranışı değil, başka davranışı ödüllendirir.	42	12,9	133	40,9	81	24,9	42	12,9	27	8,3	2,630	1,119
Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	49	15,1	157	48,3	74	22,8	29	8,9	16	4,9	2,400	1,010
Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	49	15,1	140	43,1	67	20,6	45	13,8	24	7,4	2,550	1,128
Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	46	14,2	159	48,9	70	21,5	33	10,2	17	5,2	2,430	1,024
											<b>2,534</b>	<b>0,907</b>

Sağlık çalışanlarının Örgütsel Sinizm Bilişsel boyutu ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde bilişsel boyutun ortalama değeri; 2,534'dür ve örgütsel sinizm bilişsel boyutu sağlık çalışanlarında düşük düzeyde görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının “Bilişsel boyut” ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Kurum yönetiminin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum” ( $2,650 \pm 1,069$ ) ve “Çalıştığım kurum yönetimi beklenen davranışı değil, başka davranışı ödüllendirir” ifadelerine ( $2,630 \pm 1,119$ ) orta düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Sağlık çalışanlarının zayıf düzeyde katıldıkları ifadelerin; “Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır” ( $2,400 \pm 1,010$ ), “Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum” ( $2,550 \pm 1,128$ ) ve “Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım” ( $2,430 \pm 1,024$ ) olduğu saptanmıştır.

### **3.7.6. Sağlık Çalışanlarının “Duyuşsal Boyut” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları**

Sağlık çalışanlarının “Duyuşsal Boyut” ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları Tablo 22’de görülmektedir.



**Tablo 22.** Sağlık Çalışanlarının “Duyuşsal Boyut” ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%		
Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	106	32,6	149	45,8	44	13,5	17	5,2	9	2,8	2,000	0,961
Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur.	126	38,8	148	45,5	28	8,6	15	4,6	8	2,5	1,860	0,930
Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir gerilim yaşarım.	82	25,2	151	46,5	56	17,2	23	7,1	13	4,0	2,180	1,019
Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım.	72	22,2	151	46,5	59	18,2	29	8,9	14	4,3	2,270	1,039
Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikayette bulunurum.	96	29,5	145	44,6	52	16,0	24	7,4	8	2,5	2,090	0,984
Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni kızdırır.	61	18,8	125	38,5	74	22,8	45	13,8	20	6,2	2,500	1,129
											<b>2,150</b>	<b>0,805</b>

Sağlık çalışanlarının Örgütsel Sinizm Duyuşsal boyutu ile ilgili ifadelerle verdiği cevaplar incelendiğinde duyuşsal boyutun ortalama değeri; 2,150’dir ve sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm duyuşsal boyutu düşük düzeyde görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının “Duyuşsal Boyut” ile ilgili ifadelerle verdiği cevaplar incelendiğinde tüm ifadelerle zayıf düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Sağlık çalışanlarının “Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim” (2,000 ± 0,961), “Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur” (1,860 ± 0,930), “Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir gerilim yaşarım” (2,180 ± 1,019), “Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım”(2,270 ± 1,039), “Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikayette bulunurum” (2,090

$\pm 0,984$ ) ve “Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni kızdırır” ( $2,500 \pm 1,129$ ) şeklinde olan tüm duyuşsal boyut ifadelerine zayıf düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

### 3.7.7. Sağlık Çalışanlarının “Davranışsal Boyut” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

Sağlık çalışanlarının “Davranışsal Boyut” ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları Tablo 23’de görülmektedir.

**Tablo 23.** Sağlık Çalışanlarının “Davranışsal Boyut” ile İlgili İfadelere verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.	51	15,7	93	28,6	105	32,3	62	19,1	14	4,3	2,680	1,085
Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm.	57	17,5	105	32,3	104	32,0	48	14,8	11	3,4	2,540	1,049
Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır.	52	16,0	104	32,0	86	26,5	60	18,5	23	7,1	2,690	1,155
											<b>2,635</b>	<b>0,905</b>

Sağlık çalışanlarının Örgütsel Sinizm Davranışsal Boyutu ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde; davranışsal boyutun ortalama (mean) değeri 2,635’dir ve görüldüğü gibi davranışsal sinizm sağlık çalışanlarında orta düzeydedir.

Sağlık çalışanlarının “Davranışsal Boyut” ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum” ifadesine ( $2,680 \pm 1,085$ ) ve “Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır” ifadesine ( $2,690 \pm 1,155$ ) orta düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Bunun yanında sağlık çalışanlarının “Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm” ifadesine zayıf ( $2,540 \pm 1,049$ ) düzeyde katıldıkları sonucu bulunmuştur.

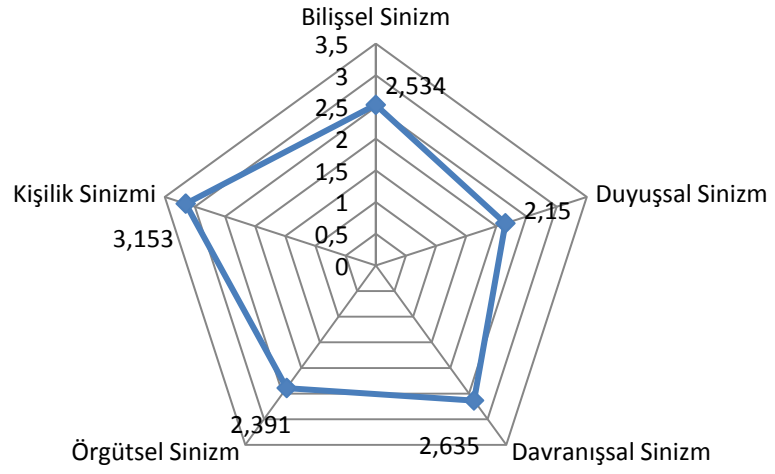
### 3.7.8. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Ortalamaları

Sağlık çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm düzeylerinin ortalamalarının dağılımları Tablo 24’de görülmektedir.

**Tablo 24.** Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Bilişsel Boyut	325	2,534	0,907	1,000	5,000
Duyuşsal Boyut	325	2,150	0,805	1,000	5,000
Davranışsal Boyut	325	2,635	0,905	1,000	5,000
Örgütsel Sinizm	325	2,391	0,752	1,000	5,000
Genel (Kişilik) Sinizm	325	3,153	0,700	1,000	5,000

Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel (kişilik) sinizm düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “bilişsel boyut” düzeyinin zayıf ( $2,534 \pm 0,907$ ); “duyuşsal boyut” düzeyinin zayıf ( $2,150 \pm 0,805$ ); “davranışsal boyut” düzeyinin orta ( $2,635 \pm 0,905$ ); “örgütsel sinizm” düzeyinin zayıf ( $2,391 \pm 0,752$ ); “genel (kişilik) sinizm” düzeyinin orta ( $3,153 \pm 0,700$ ) düzeyde olduğu görülmektedir.



**Şekil 2.** Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Ortalamaları

### 3.7.9. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları

Sağlık çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm düzeylerinin demografik özelliklerine göre dağılımları aşağıdaki tablolarda görülmektedir.

**Tablo 25.** Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Çalıştığı Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
<b>Bilişsel Boyut</b>	1 Yıldan Az	131	2,580	0,860	2,386	0,069
	1-5 Yıl	93	2,673	0,995		
	6-10 Yıl	53	2,313	0,840		
	11 Yıl ve üstü	48	2,379	0,886		
<b>Duyuşsal Boyut</b>	1 Yıldan Az	131	2,205	0,825	2,222	0,085
	1-5 Yıl	93	2,255	0,883		
	6-10 Yıl	53	1,978	0,575		
	11 Yıl ve üstü	48	1,986	0,772		
<b>Davranışsal Boyut</b>	1 Yıldan Az	131	2,659	0,951	0,193	0,901
	1-5 Yıl	93	2,660	0,879		
	6-10 Yıl	53	2,560	0,891		
	11 Yıl ve üstü	48	2,604	0,861		
<b>Örgütsel Sinizm</b>	1 Yıldan Az	131	2,436	0,746	2,105	0,099
	1-5 Yıl	93	2,491	0,836		
	6-10 Yıl	53	2,222	0,620		
	11 Yıl ve üstü	48	2,259	0,702		
<b>Genel (Kişilik) Sinizm</b>	1 Yıldan Az	131	3,093	0,658	2,081	0,103
	1-5 Yıl	93	3,305	0,817		
	6-10 Yıl	53	3,089	0,574		
	11 Yıl ve üstü	48	3,092	0,669		

( $p < 0.05$ )

Yapılan analiz sonucunda; sağlık çalışanlarının şu an çalıştığı kurumda çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi; 3,093, 1-5 yıl olanların 3,305, 6-10 yıl olanların 3,089, 11 yıl ve üstü olanların 3,092 olarak bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile çalıştığı kurumdaki çalışma süresi değişkeni arasında fark olup olmadığını araştırmak için

yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmış ve sonucunda aralarında fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $0,103 > 0.05$ ).

Sağlık çalışanlarının bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut, örgütsel sinizm puanları ortalamalarının çalıştığı kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Anova testi sonucunda; grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ).

**Tablo 26.** Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Toplam Olarak Mesleki Deneyim Süresine Göre Ortalamaları

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Fark</b>
<b>Bilişsel Boyut</b>	1 Yıldan Az	32	2,569	0,893	1,826	0,142	
	1-5 Yıl	108	2,674	0,919			
	6-10 Yıl	90	2,516	0,898			
	11 Yıl ve üstü	95	2,379	0,895			
<b>Duyuşsal Boyut</b>	1 Yıldan Az	32	2,359	0,823	2,340	0,073	
	1-5 Yıl	108	2,230	0,830			
	6-10 Yıl	90	2,146	0,770			
	11 Yıl ve üstü	95	1,991	0,783			
<b>Davranışsal Boyut</b>	1 Yıldan Az	32	3,010	1,046	2,631	<b>0,050</b>	<b>1 &gt; 4</b>
	1-5 Yıl	108	2,679	0,879			
	6-10 Yıl	90	2,570	0,944			
	11 Yıl ve üstü	95	2,519	0,819			
<b>Örgütsel Sinizm</b>	1 Yıldan Az	32	2,574	0,787	2,475	0,062	
	1-5 Yıl	108	2,485	0,754			
	6-10 Yıl	90	2,369	0,751			
	11 Yıl ve üstü	95	2,243	0,722			
<b>Genel (Kişilik) Sinizm</b>	1 Yıldan Az	32	3,041	0,551	1,977	0,117	
	1-5 Yıl	108	3,263	0,787			
	6-10 Yıl	90	3,176	0,700			
	11 Yıl ve üstü	95	3,044	0,624			

( $p < 0.05$ )

Sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanları ortalamalarının toplam olarak mesleki deneyim süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=2,631$ ;  $p=0,050 < 0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-

hoc analizi yapılmıştır. Toplam olarak mesleki deneyim süresi 1 yıldan az olan sağlık çalışanlarının davranışsal sinizm puanlarının ( $3,010 \pm 1,046$ ), toplam olarak mesleki deneyim süresi 11 yıl ve üstü olan sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanlarından ( $2,519 \pm 0,819$ ) yüksek bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının bilişsel boyut, duyuşsal boyut, örgütsel sinizm, genel (kişilik) sinizm puanları ortalamaları ile toplam olarak mesleki deneyim süresi değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).



**Tablo 27.** Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Yaşa Göre Ortalamaları

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Fark</b>
<b>Bilişsel Boyut</b>	25 Yaş ve Altı	87	2,814	0,902	4,215	<b>0,006</b>	<b>1 &gt; 2</b> <b>1 &gt; 4</b>
	25-29 Yaş	93	2,439	0,852			
	30-34 Yaş	67	2,505	0,864			
	35 Yaş ve üzeri	78	2,359	0,956			
<b>Duyuşsal Boyut</b>	25 Yaş ve Altı	87	2,333	0,891	2,575	0,054	
	25-29 Yaş	93	2,158	0,778			
	30-34 Yaş	67	2,057	0,677			
	35 Yaş ve üzeri	78	2,015	0,811			
<b>Davranışsal Boyut</b>	25 Yaş ve Altı	87	2,789	0,905	1,437	0,232	
	25-29 Yaş	93	2,645	0,959			
	30-34 Yaş	67	2,542	0,778			
	35 Yaş ve üzeri	78	2,530	0,931			
<b>Örgütsel Sinizm</b>	25 Yaş ve Altı	87	2,603	0,794	3,552	<b>0,015</b>	<b>1 &gt; 4</b>
	25-29 Yaş	93	2,363	0,744			
	30-34 Yaş	67	2,321	0,627			
	35 Yaş ve üzeri	78	2,248	0,776			
<b>Genel (Kişilik) Sinizm</b>	25 Yaş ve Altı	87	3,240	0,727	0,734	0,532	
	25-29 Yaş	93	3,145	0,717			
	30-34 Yaş	67	3,079	0,674			
	35 Yaş ve üzeri	78	3,128	0,673			

(p<0.05)

Sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanları ortalamaları ile yaş değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=4,215; p=0,006<0.05). 25 ve daha küçük yaşta olan sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanları (2,814 ± 0,902), 25-29 yaş olan sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanlarından (2,439 ± 0,852), 35

ve daha büyük yaşta olan sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanlarından ( $2,359 \pm 0,956$ ) yüksek bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanları ortalamaları ile yaş değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,552$ ;  $p=0,015<0,05$ ). 25 ve daha küçük yaşta olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanları ( $2,603 \pm 0,794$ ), 35 daha büyük yaşta olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanlarından ( $2,248 \pm 0,776$ ) yüksek bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının duyuşsal boyut, davranışsal boyut, genel (kişilik) sinizm puanları ortalamaları ile yaş değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 28.** Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Ortalamaları

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>T</b>	<b>P</b>
<b>Bilişsel Boyut</b>	Evli	172	2,480	0,933	-1,124	0,262
	Bekar	153	2,594	0,876		
<b>Duyuşsal Boyut</b>	Evli	172	2,071	0,759	-1,884	0,060
	Bekar	153	2,239	0,846		
<b>Davranışsal Boyut</b>	Evli	172	2,558	0,902	-1,625	0,105
	Bekar	153	2,721	0,904		
<b>Örgütsel Sinizm</b>	Evli	172	2,321	0,739	-1,767	0,078
	Bekar	153	2,469	0,762		
<b>Genel (Kişilik) Sinizm</b>	Evli	172	3,089	0,698	-1,752	0,081
	Bekar	153	3,225	0,697		

Sağlık çalışanlarının bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut, örgütsel sinizm, genel (kişilik) sinizmi puanları ortalamaları ile medeni durumu değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 29.** Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Fark</b>
<b>Bilişsel Boyut</b>	Sağlık Meslek Lisesi - Lise	148	2,604	0,912	2,457	0,046	
	Ön Lisans	99	2,478	0,910			
	Lisans	65	2,640	0,863			
	Yüksek Lisans/ Doktora	13	2,415	1,142			
<b>Duyuşsal Boyut</b>	Sağlık Meslek Lisesi - Lise	148	2,136	0,803	4,474	0,002	3 > 2
	Ön Lisans	99	2,069	0,776			
	Lisans	65	2,456	0,772			
	Yüksek Lisans/ Doktora	13	1,974	1,013			
<b>Davranışsal Boyut</b>	Sağlık Meslek Lisesi - Lise	148	2,633	0,844	7,384	0,000	3 > 1 3 > 2
	Ön Lisans	99	2,463	0,938			
	Lisans	65	3,051	0,834			
	Yüksek Lisans/ Doktora	13	2,667	1,130			
<b>Örgütsel Sinizm</b>	Sağlık Meslek Lisesi - Lise	148	2,410	0,725	5,041	0,001	3 > 2
	Ön Lisans	99	2,300	0,759			
	Lisans	65	2,650	0,713			
	Yüksek Lisans/ Doktora	13	2,280	0,997			
<b>Genel (Kişilik) Sinizm</b>	Sağlık Meslek Lisesi - Lise	148	3,207	0,703	1,305	0,268	
	Ön Lisans	99	3,053	0,689			
	Lisans	65	3,217	0,615			
	Yüksek Lisans/ Doktora	13	3,185	0,831			

Sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanları ortalamaları ile eğitim durumu değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

Sağlık çalışanlarının duyuşsal boyut puanları ortalamaları ile eğitim durumu değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=4,474$ ;  $p=0,002<0.05$ ). Eğitim durumu lisans olan sağlık çalışanlarının duyuşsal boyut

puanları ( $2,456 \pm 0,772$ ), eğitim durumu ön lisans olan sağlık çalışanlarının duyuşsal boyut puanlarından ( $2,069 \pm 0,776$ ) yüksek bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanları ortalamaları ile eğitim durumu değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=7,384$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Eğitim durumu lisans olan sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanları ( $3,051 \pm 0,834$ ), eğitim durumu sağlık meslek lisesi - lise olan sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanlarından ( $2,633 \pm 0,844$ ) ve eğitim durumu ön lisans olan sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanlarından ( $2,463 \pm 0,938$ ) yüksek bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanları ortalamaları ile eğitim durumu değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=5,041$ ;  $p=0,001<0.05$ ). Eğitim durumu lisans olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanları ( $2,650 \pm 0,713$ ), eğitim durumu ön lisans olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanlarından ( $2,300 \pm 0,759$ ) yüksek bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm puanları ortalamaları ile eğitim durumu değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ )

**Tablo 30.** Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>T</b>	<b>P</b>
<b>Bilişsel Boyut</b>	Kadın	256	2,504	0,889	-1,135	0,257
	Erkek	69	2,644	0,971		
<b>Duyuşsal Boyut</b>	Kadın	256	2,165	0,790	0,646	0,519
	Erkek	69	2,094	0,859		
<b>Davranışsal Boyut</b>	Kadın	256	2,642	0,923	0,270	0,787
	Erkek	69	2,609	0,842		
<b>Örgütsel Sinizm</b>	Kadın	256	2,388	0,748	-0,122	0,903
	Erkek	69	2,401	0,774		
<b>Genel (Kişilik) Sinizm</b>	Kadın	256	3,147	0,704	-0,319	0,750
	Erkek	69	3,177	0,691		

Sağlık çalışanlarının bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut, örgütsel sinizm, genel (kişilik) sinizm puanları ortalamaları ile cinsiyet değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 31.** Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu Göre Ortalamaları

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>T</b>	<b>P</b>
<b>Bilişsel Boyut</b>	Evet	250	2,507	0,899	-0,956	0,340
	Hayır	75	2,621	0,935		
<b>Duyuşsal Boyut</b>	Evet	250	2,138	0,829	-0,480	0,632
	Hayır	75	2,189	0,719		
<b>Davranışsal Boyut</b>	Evet	250	2,585	0,910	-1,808	0,072
	Hayır	75	2,800	0,875		
<b>Örgütsel Sinizm</b>	Evet	250	2,366	0,771	-1,096	0,274
	Hayır	75	2,474	0,683		
<b>Genel (Kişilik) Sinizm</b>	Evet	250	3,141	0,717	-0,551	0,582
	Hayır	75	3,192	0,644		

Sağlık çalışanlarının bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut, örgütsel sinizm, genel (kişilik) sinizm puanları ortalamaları ile mesleğini isteyerek seçme durumu değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 32.** Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin İşinden Memnun Olma Durumuna Göre Ortalamaları

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>F</b>	<b>P</b>	<b>Fark</b>
<b>Bilişsel Boyut</b>	Evet	223	2,370	0,823	9,274	0,000	2 > 1 3 > 1
	Hayır	16	3,000	1,213			
	Kısmen	76	2,926	0,949			
	Kararsızım	10	2,460	0,760			
<b>Duyuşsal Boyut</b>	Evet	223	1,999	0,747	9,882	0,000	2 > 1 3 > 1
	Hayır	16	2,771	0,943			
	Kısmen	76	2,430	0,843			
	Kararsızım	10	2,383	0,416			
<b>Davranışsal Boyut</b>	Evet	223	2,475	0,836	8,367	0,000	2 > 1 3 > 1
	Hayır	16	3,229	1,031			
	Kısmen	76	2,943	0,957			
	Kararsızım	10	2,900	0,832			
<b>Örgütsel Sinizm</b>	Evet	223	2,234	0,687	12,221	0,000	2 > 1 3 > 1
	Hayır	16	2,951	0,950			
	Kısmen	76	2,717	0,761			
	Kararsızım	10	2,521	0,571			
<b>Genel (Kişilik) Sinizm</b>	Evet	223	3,077	0,682	4,446	0,004	2 > 1
	Hayır	16	3,663	0,880			
	Kısmen	76	3,251	0,653			
	Kararsızım	10	3,280	0,787			

Sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanları ortalamaları ile işinden memnun olma durumu değişkenler arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=9,274; p=0,000<0.05). İşinden memnun olmayan sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanları (3,000 ± 1,213), işinden memnun olan sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanlarından (2,370 ± 0,823) yüksek bulunmuştur. İşinden kısmen memnun olan sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanları (2,926 ± 0,949), işinden memnun

olan sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanlarından (2,370 ± 0,823) yüksek bulunmuştur.

Sağlık alışanlarının duyuşsal boyut puanları ortalamaları ile işinden memnun olma durumu değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=9,882; p=0,000<0.05). İşinden memnun olmayan sağlık çalışanlarının duyuşsal boyut puanları (2,771 ± 0,943), işinden memnun olan sağlık çalışanlarının duyuşsal boyut puanlarından (1,999 ± 0,747) yüksek bulunmuştur. İşinden kısmen memnun olan sağlık çalışanlarının duyuşsal boyut puanları (2,430 ± 0,843), işinden memnun olan sağlık çalışanlarının duyuşsal boyut puanlarından (1,999 ± 0,747) yüksek bulunmuştur.

Sağlık alışanlarının davranışsal boyut puanları ortalamaları ile işinden memnun olma durumu değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=8,367; p=0,000<0.05). İşinden memnun olmayan sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanları (3,229 ± 1,031), işinden memnun olan sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanlarından (2,475 ± 0,836) yüksek bulunmuştur. İşinden kısmen memnun olan sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanları (2,943 ± 0,957), işinden memnun olan sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanlarından (2,475 ± 0,836) yüksek bulunmuştur.

Sağlık alışanlarının örgütsel sinizm puanları ortalamaları ile işinden memnun olma durumu değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=12,221; p=0,000<0.05). İşinden memnun olmayan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanları (2,951 ± 0,950), işinden memnun olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanlarından (2,234 ± 0,687) yüksek bulunmuştur. İşinden kısmen memnun olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanları (2,717 ± 0,761), işinden memnun olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanlarından (2,234 ± 0,687) yüksek bulunmuştur.

Sağlık alışanlarının genel (kişilik) sinizm puanları ortalamaları ile işinden memnun olma durumu değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=4,446; p=0,004<0.05). İşinden memnun olmayan sağlık



çalışanlarının genel (kişilik) sinizm puanları ( $3,663 \pm 0,880$ ), işinden memnun olan sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm puanlarından ( $3,077 \pm 0,682$ ) yüksek bulunmuştur.

**Tablo 33.** Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Çalıştığı Bölüme Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
<b>Bilişsel Boyut</b>	Yatan Hasta Katı ve Yoğun Bakım	126	2,767	0,917	7,329	0,001	1 > 2
	Poliklinik, Ameliyathane ve Diğer	164	2,365	0,878			
	Radyoloji, Laboratuvar, Eczane ve İdari Bölümler	35	2,486	0,845			
<b>Duyuşsal Boyut</b>	Yatan Hasta Katı ve Yoğun Bakım	126	2,356	0,836	7,002	0,001	1 > 2
	Poliklinik, Ameliyathane ve Diğer	164	2,020	0,757			
	Radyoloji, Laboratuvar, Eczane ve İdari Bölümler	35	2,014	0,772			
<b>Davranışsal Boyut</b>	Yatan Hasta Katı ve Yoğun Bakım	126	2,833	0,938	5,123	0,006	1 > 2
	Poliklinik, Ameliyathane ve Diğer	164	2,518	0,866			
	Radyoloji, Laboratuvar, Eczane ve İdari Bölümler	35	2,467	0,856			
<b>Örgütsel Sinizm</b>	Yatan Hasta Katı ve Yoğun Bakım	126	2,605	0,753	8,755	0,000	1 > 2
	Poliklinik, Ameliyathane ve Diğer	164	2,250	0,720			
	Radyoloji, Laboratuvar, Eczane ve İdari Bölümler	35	2,280	0,738			
<b>Genel (Kişilik) sinizm</b>	Yatan Hasta Katı ve Yoğun Bakım	126	3,330	0,668	7,257	0,001	1 > 2 1 > 3
	Poliklinik, Ameliyathane ve Diğer	164	3,061	0,712			
	Radyoloji, Laboratuvar, Eczane ve İdari Bölümler	35	2,946	0,630			

$p < 0.05$

Sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanları ortalamaları ile çalıştığı bölüm değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=7,329$ ;  $p=0,001 < 0.05$ ). Çalıştığı bölüm yatan hasta katı ve yoğun bakım olan sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanları ( $2,767 \pm 0,917$ ), çalıştığı bölüm poliklinik,

ameliyathane ve diğ er olan sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanlarından ( $2,365 \pm 0,878$ ) yüksek bulunmuştur.

Duyuşsal boyut puanları ortalamaları ile çalıştığı bölüm değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=7,002$ ;  $p=0,001<0.05$ ). Çalıştığı bölüm yatan hasta katı ve yoğun bakım olan sağlık çalışanlarının duyuşsal boyut puanları ( $2,356 \pm 0,836$ ), çalıştığı bölüm poliklinik, ameliyathane ve diğ er olan sağlık çalışanlarının duyuşsal boyut puanlarından ( $2,020 \pm 0,757$ ) yüksek bulunmuştur.

Davranışsal boyut puanları ortalamaları ile çalıştığı bölüm değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=5,123$ ;  $p=0,006<0.05$ ). Çalıştığı bölüm yatan hasta katı ve yoğun bakım olan sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanları ( $2,833 \pm 0,938$ ), çalıştığı bölüm poliklinik, ameliyathane ve diğ er olan sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanlarından ( $2,518 \pm 0,866$ ) yüksek bulunmuştur.

Örgütsel sinizm puanları ortalamaları ile çalıştığı bölüm değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=8,755$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Çalıştığı bölüm yatan hasta katı ve yoğun bakım olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanları ( $2,605 \pm 0,753$ ), çalıştığı bölüm poliklinik, ameliyathane ve diğ er olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanlarından ( $2,250 \pm 0,720$ ) yüksek bulunmuştur.

Genel (kişilik) sinizm puanları ortalamaları ile çalıştığı bölüm değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=7,257$ ;  $p=0,001<0.05$ ). Çalıştığı bölüm yatan hasta katı ve yoğun bakım olan sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm puanları ( $3,330 \pm 0,668$ ), çalıştığı bölüm poliklinik, ameliyathane ve diğ er olan ( $3,061 \pm 0,712$ ) ve çalıştığı bölüm radyoloji, laboratuvar, eczane ve idari bölümler olan ( $2,946 \pm 0,630$ ) sağlık çalışanlarının kişilik sinizmi puanlarından yüksek bulunmuştur.

### 3.7.10. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel (kişilik) sinizm düzeylerinin aralarındaki ilişkinin korelasyon analizi Tablo 34’de yer almaktadır.

**Tablo 34.** Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

		<b>Bilişsel Boyut</b>	<b>Duyuşsal Boyut</b>	<b>Davranışsal Boyut</b>	<b>Örgütsel Sinizm</b>	<b>Genel (Kişilik) Sinizm</b>
<b>Bilişsel Boyut</b>	r	1,000				
	p	0,000				
<b>Duyuşsal Boyut</b>	r	0,670**	1,000			
	p	0,000	0,000			
<b>Davranışsal Boyut</b>	r	0,558**	0,635**	1,000		
	p	0,000	0,000	0,000		
<b>Örgütsel Boyut</b>	r	0,881**	0,910**	0,789**	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	
<b>Genel (Kişilik) Sinizm</b>	r	0,411**	0,234**	0,233**	0,344**	1,000
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

p<0.05

Duyuşsal boyut ile bilişsel boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=0.67$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre duyuşsal boyut arttıkça bilişsel boyut artmaktadır.

Davranışsal boyut ile bilişsel boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=0.558$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre davranışsal boyut arttıkça bilişsel boyut artmaktadır.

Davranışsal boyut ile duyuşsal boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=0.635$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre davranışsal boyut arttıkça duyuşsal boyut artmaktadır.

Genel (Kişilik) sinizm ile bilişsel boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=0.411$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre genel (kişilik) sinizm arttıkça bilişsel boyut artmaktadır.

Genel (Kişilik) sinizm ile duyuşsal boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=0.234$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre genel (kişilik) sinizm arttıkça duyuşsal boyut artmaktadır.

Genel (Kişilik) sinizm ile davranışsal boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=0.233$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre genel (kişilik) sinizm arttıkça davranışsal boyut artmaktadır.

Genel (Kişilik) sinizm ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=0.344$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre genel (kişilik) sinizm arttıkça örgütsel sinizm artmaktadır.

### **3.8. Sonuç, Tartışma ve Öneriler**

Özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması, değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerinin belirlenmesi amacı ile yapılan araştırmamıza ilişkin sonuçlar aşağıdaki gibidir. (Sağlık sektöründe bu kavramlar ile ilgili sadece 3 araştırma yapıldığı için tartışma kısmında aralıklı olarak diğer sektörlerde yapılan araştırma sonuçları ile karşılaştırma yapılmıştır.)

Sağlık çalışanlarının %69,5'i bir başka deyişle örneklemin yarıdan fazlası hemşire, ebe, ATT ve sağlık memuru olarak çalışmaktadır. Sağlık çalışanlarının %50,5'i poliklinik, ameliyathane bölümünde görev yapmaktadır. %53,2'i sadece gündüz olarak çalışmakta, geri kalan çalışanlarda nöbet usulü ve sadece gece olarak çalışmaktadır. Çalışanların %40,3'ünün çalıştığı kurumda bir yıldan az çalışma süresinin olduğu ve toplam mesleki deneyim süresine bakıldığında %33,2'inin 1-5 yıl arasında tecrübesi olduğu görülmüştür. Diğer demografik özelliklerine bakıldığında; %78,8'inin kadın, %52,9'unun evli, % 28,6'nın 25-29 yaş aralığında ve %45,5'inin de sağlık meslek lisesi ve lise mezunu olduğu görülmektedir. Sağlık

çalışanlarının %76,9'u mesleği isteyerek seçtiğini ve %68,6'ı işinden memnun olarak çalışmakta olduğunu belirtmiştir. Çalışmamızı sağlık sektöründe ve sadece özel hastanelerde yaptığımız için cinsiyet, yaş, okul ve çalıştıkları hastanelerdeki mesleki deneyim dağılımlarının bu şekilde olması beklenen bir sonuçtur. Çünkü özel hastaneler genellikle yaşlı genç elemanları, yeni mezun sağlık çalışanlarını tercih etmektedir ve özel hastanelerdeki çalışma şartlarının ağır olması çalışanların erken yaşlarda işi bırakmalarına veya başka hastanelere geçmelerine sebep olabileceğinden sağlık çalışanlarının çalıştıkları hastanedeki mesleki deneyimleri 1 yıldan az olduğu düşünülmektedir. Sağlık sektörü zor ve fedakarlık isteyen bir sektördür. Sağlık çalışanlarının %76,9'unun mesleği isteyerek seçmesi sağlık sektörü için çok önemli bir sonuçtur.

Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) ve örgütsel sinizm alt boyutları arasında en yüksek puanı ( $3,153 \pm 0,700$ ) genel (kişilik) sinizm, en düşük puanı ise; örgütsel sinizm alt boyutundan duyuşsal sinizm boyutu ( $2,150 \pm 0,805$ ) almıştır. Çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Genel (kişilik) sinizm düzeyleri işinden memnun olma ve çalıştığı bölüme göre farklılık göstermektedir. Çalıştığı bölüm yatan hasta katı ve yoğun bakım olan sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm puanları ( $3,330 \pm 0,668$ ), çalıştığı bölüm poliklinik, ameliyathane ve diğer olanların genel (kişilik) sinizm puanlarından ( $3,061 \pm 0,712$ ) ve çalıştığı bölüm radyoloji, laboratuvar, eczane ve idari bölümler olanların genel (kişilik) sinizm puanlarından ( $2,946 \pm 0,630$ ) yüksek bulunmuştur ( $p=0,001 < 0,05$ ). Bu durum çalıştığı bölümün iş yükü stresi, çalışma saatlerinin fazlalığı ve hasta bakımının fazla olmasının sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeylerinin artmasına neden olabileceği şeklinde açıklanabilir. İşinden memnun olmayan sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm puanları ( $3,663 \pm 0,880$ ), işinden memnun olan sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm puanlarından ( $3,077 \pm 0,682$ ) yüksek bulunmuştur ( $p=0,004 < 0,05$ ). İşinden memnun olmayan sağlık çalışanlarının genel (sinizm) düzeylerinin yüksek çıkması beklenen bir durumdur. Çünkü; genel (kişilik) sinizm insan davranışı ile ilgili genellikle olumsuz algıları yansıtmayı, doğuştan gelmesi, memnuniyet duyma yeteneğinin olmaması ile ve ilgisizlikle karakterizedir. Buna göre  $H_1$ : 'Sağlık çalışanlarının genel

(kişilik) sinizm düzeyi demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir' hipotezi kabul edilmiştir. Genel anlamda sağlık çalışanlarının yaş değişkeni, medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. Literatürde yer alan Erdost vd.'nin 2007'de, Güzeller ve Kalağan'ın 2008'de, Efilti vd.'inin 2008, Çağ'ın 2012 yılında bulduğu sonuçla örtüşmektedir.

Çalışanların örgütsel sinizm davranışsal boyut düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Çalışanların davranışsal boyut düzeyi mesleki deneyim süresine, eğitim durumuna, işinden memnun olma durumuna ve çalıştığı bölüme göre farklılık göstermektedir. Çalışanlardan mesleki deneyim süresi 1 yıldan az olanların davranışsal sinizm puanları ( $3,010 \pm 1,046$ ), mesleki deneyim süresi 11 yıl ve üstü olanların davranışsal boyut puanlarından ( $2,519 \pm 0,819$ ) yüksek bulunmuştur ( $p=0,050<0.05$ ). Literatüre bakıldığında O'Connel vd.'nin 1986 yılında yaptıkları çalışma sonucunda; aynı meslekte uzun süre çalışanların daha sinik olduğu ve mesleki süresi 9 yıldan az ya da 15 yıldan fazla olan çalışanların örgütsel sinizm tutumunun az olduğu bulunmuştur. Tokgöz vd.'nin yaptığı çalışmada da aynı örgütte sekiz yıl ve üzerinde hizmet süresi olan çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyleri yüksek bulunurken; örgütsel sinizm ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çalışmamızda ise; mesleki deneyim süresi az olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm davranışsal boyut düzeyi yüksek bulunmuştur. Çalışanlardan eğitim durumu lisans olanların davranışsal boyut puanları ( $3,051 \pm 0,834$ ), eğitim durumu sağlık meslek lisesi- lise olanların davranışsal boyut puanlarından ( $2,633 \pm 0,844$ ), eğitim durumu ön lisans olanların davranışsal boyut puanlarından ( $2,463 \pm 0,938$ ) yüksek bulunmuştur( $p=0,001<0.05$ ). Bu durum eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır şeklinde açıklanabilir. Fero'nun (2005), Tokgöz ve Yılmaz'ın (2008), Güzeller ve Kalağan'ın (2008) Özbey vd.'nin (2011) yaptığı çalışma sonuçları ile örtüşmektedir. İşinden memnun olmayan sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanları ( $3,229 \pm 1,031$ ), işinden memnun olan sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanlarından ( $2,475 \pm 0,836$ ) yüksek bulunmuştur ( $p=0,000<0.05$ ). Bu durum işinden memnun olmayan çalışanların işletme içerisinde alaycı gülüşmeler, küçümser davranışlar takınabileceği ve diğer çalışanlara nazaran daha sinik davranışlarda bulunabileceği şeklinde açıklanabilir.

Çalıştığı bölüm yatan hasta katı ve yoğun bakım olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm davranışsal boyut puanları ( $2,833 \pm 0,938$ ), çalıştığı bölüm poliklinik, ameliyathane ve diğer olan sağlık çalışanlarının davranışsal boyut puanlarından ( $2,518 \pm 0,866$ ) yüksek bulunmuştur ( $p=0,006<0.05$ ). Çalışma alanlarının yoğunluğu çalışanların tutumlarını, bakış açılarını ve davranışlarını değiştirebilmektedir. Hasta bakımı ile daha iç içe olan yatan hasta katları ve yoğun bakım gibi servislerde çalışanlar daha çok hasta yoğunluğuna, strese vb. sorunlara maruz kalabileceklerinden dolayı bu alanlarda çalışanların davranışsal sinizm düzeyleri yüksek olabilir. Buna göre; H1: ‘Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm alt boyut düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir’ hipotezi kabul edilmiştir. Literatürde sağlık sektöründe hemşireler üzerinde Özbek vd. (2011) tarafından yapılan çalışma sonucu ile örtüşmemektedir. Özbek vd. örgütsel sinizm duyuşsal boyut puanı ile çalışılan bölüm arasında anlamlı fark saptamışlardır.

Çalışanların örgütsel sinizm bilişsel boyut düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Çalışanların bilişsel boyut düzeyi yaşa, işinden memnun olma durumuna ve çalıştığı bölüme göre farklılık göstermektedir. Çalışanlardan 25 ve daha küçük yaşta olanların bilişsel boyut puanları ( $2,814 \pm 0,902$ ), 25-29 yaş aralığında olanların bilişsel boyut puanlarından ( $2,439 \pm 0,852$ ) ve 35 ve daha büyük yaşta olanların bilişsel boyut puanlarından ( $2,359 \pm 0,956$ ) yüksek bulunmuştur ( $p=0,006<0.05$ ). Bu sonuç Bateman’ın (1997), Fero’nun (2005) yaptığı çalışmaların sonuçları ile örtüşmemektedir. 25 ve daha küçük yaş grubundaki çalışanların ilk iş yıllarında beklentilerinin karşılanmaması, çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum sergilemelerine ve hayal kırıklığı yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu nedenle de araştırma sonuçlarında 25 ve daha küçük yaş grubundaki çalışanların bilişsel boyut düzeyi yüksek bulunmuştur. İşinden memnun olmayan sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanları ( $3,000 \pm 1,213$ ), işinden memnun olan sağlık çalışanlarının bilişsel boyut puanlarından ( $2,370 \pm 0,823$ ) yüksek bulunmuştur ( $p=0,000<0.05$ ). Çalışanlardan çalıştığı bölüm yatan hasta katı ve yoğun bakım olanların bilişsel boyut puanları ( $2,767 \pm 0,917$ ), çalıştığı bölüm poliklinik, ameliyathane ve diğer olanların bilişsel boyut puanlarından ( $2,365 \pm 0,878$ ) yüksek

bulunmuştur ( $p=0,001<0.05$ ). Yoğun bakım, acil gibi ünitelerde prosedürlere bazen uyulmaması; çalışanlarda örgütteki uygulamaların örgütsel ilkelerden yoksun ve tutarsız olduğuna dair düşünceler oluşturabilir. Bilişsel boyut düzeyinin yüksek çıkması bunlara bağlanabilir. Buna göre; H<sub>1</sub>: ‘Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm alt boyut düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir’ hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç; Özbey vd.’nin (2011) yaptığı araştırma sonucuyla örtüşmektedir.

Çalışanların örgütsel sinizm duyuşsal boyut düzeyleri de demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Duyuşsal boyut düzeyi eğitim durumuna, işinden memnun olma durumuna ve çalıştığı bölüme göre farklılık göstermektedir. Çalışanlardan eğitim durumu lisans olanların duyuşsal boyut puanları ( $2,456 \pm 0,772$ ), eğitim durumu ön lisans olanların duyuşsal boyut puanlarından ( $2,069 \pm 0,776$ ) yüksek bulunmuştur ( $p=0,002<0.05$ ). Bu durum Özbey vd.’nin (2011) sağlık sektöründe yaptığı çalışma ve Erdost vd.’nin (2007) yılında bir firma üzerinde yaptığı çalışma sonuçları ile örtüşmektedir. İşinden memnun olmayan sağlık çalışanlarının duyuşsal boyut puanları ( $2,771 \pm 0,943$ ), işinden memnun olan sağlık çalışanlarının duyuşsal boyut puanlarından ( $1,999 \pm 0,747$ ) yüksek bulunmuştur ( $p=0,000<0.05$ ). Çalıştığı bölüm yatan hasta katı ve yoğun bakım olan sağlık çalışanlarının duyuşsal boyut puanları ( $2,356 \pm 0,836$ ), çalıştığı bölüm poliklinik, ameliyathane ve diğer olan sağlık çalışanlarının duyuşsal boyut puanlarından ( $2,020 \pm 0,757$ ) yüksek bulunmuştur ( $p=0,001<0.05$ ). Buna göre; H<sub>1</sub>: ‘Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm alt boyut düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir’ hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum; Özbey vd.’nin (2011) hastanedeki hemşireler ve Altınöz vd.’nin (2011) otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırma sonucu ile örtüşmektedir. Altınöz vd.’nin yaptıkları araştırma sonucunda; örgütsel sinizm tutumunun çalışılan bölüme göre farklılık gösterebileceği saptanmıştır. Farklı sektörlerde yapılmış çalışma sonucu olsa da yaptığımız araştırma sonucu ile benzer sonuç göstermiştir.

Çalışanların örgütsel sinizm düzeyi; yaşa, eğitim durumuna, işinden memnun olma durumuna ve çalıştığı bölüme göre farklılık göstermektedir. Çalışanlardan 25 ve daha küçük yaşta olanların örgütsel sinizm puanları ( $2,603 \pm$



0,794), 35 ve daha büyük yaşta olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanlarından ( $2,248 \pm 0,776$ ) yüksek bulunmuştur ( $p=0,015<0.05$ ). 25 ve daha küçük yaş grubundaki çalışanların ilk iş yıllarında beklentilerinin karşılanmaması, çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum sergilemelerine ve hayal kırıklığı yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu nedenle de araştırma sonuçlarında 25 ve daha küçük yaş grubundaki çalışanların örgütsel sinizm düzeyi yüksek bulunmuştur. Bu sonuç Fero'nun (2005), Kalağan'ın (2008) ve Efilti vd.'nin (2008), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Turan (2011) yaptığı çalışma kapsamında bulunduğu yaşın örgütsel sinizm üzerine etkisi yoktur sonucu ile örtüşmemektedir. Çalıştığı bölüm yatan hasta katı ve yoğun bakım olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanları ( $2,605 \pm 0,753$ ), çalıştığı bölüm poliklinik, ameliyathane ve diğer olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanlarından ( $2,250 \pm 0,720$ ) yüksek bulunmuştur ( $p=0,000<0.05$ ). İşinden memnun olmayan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanları ( $2,951 \pm 0,950$ ), işinden memnun olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanlarından ( $2,234 \pm 0,687$ ) yüksek bulunmuştur ( $p=0,001<0.05$ ). Bu sonuç; Özbey vd.'nin 2011 yılında yaptığı çalışma sonucu ile örtüşmektedir. Eğitim durumu lisans olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanları ( $2,650 \pm 0,713$ ), eğitim durumu ön lisans olan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm puanlarından ( $2,300 \pm 0,759$ ) yüksek bulunmuştur ( $p=0,001<0.05$ ). Literatür incelendiğinde; bulunan bu sonucun Güzeller ve Kalağan'ın 2008 yılında yaptıkları çalışma ile eğitim durumu yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi artmaktadır sonucu ile ilişkilendirilebilir. Buna göre; H<sub>1</sub>: 'Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm alt boyut düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir' hipotezi kabul edilmiştir.

Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm bilişsel boyutu arasında istatistiksel açıdan zayıf düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiş olup genel (kişilik) sinizm arttıkça bilişsel boyut artmaktadır denilebilir ( $r=0.411$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Bu durumda; H<sub>1</sub>: 'Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm bilişsel boyutu arasında ilişki vardır' hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında çok zayıf düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu

belirlenmiş olup genel (kişilik) sinizm arttıkça duyuşsal boyut artmaktadır denilebilir ( $r=0.234$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre; H<sub>1</sub>: ‘Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında ilişki vardır’ hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum; Arslan (2012) yılında akademisyenler üzerinde yaptığı çalışma sonucu ile örtüşmektedir.

Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm davranışsal boyutu arasında istatistiksel açıdan çok zayıf düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiş olup genel (kişilik) sinizm arttıkça davranışsal boyut artmaktadır denilebilir ( $r=0.233$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre; H<sub>1</sub>: ‘Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm davranışsal boyutu arasında ilişki vardır’ hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum; Arslan (2012) yılında akademisyenler üzerinde yaptığı çalışma sonucu ile örtüşmemektedir.

Çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında zayıf düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiş olup genel (kişilik) sinizm arttıkça örgütsel sinizm artmaktadır denilebilir ( $r=0.344$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Böylelikle; H<sub>1</sub>: ‘Sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında ilişki vardır’ hipotezi kabul edilmiştir. Bu durum; Arslan (2012), Erdost vd.’nin (2007) yaptıkları çalışma sonucu ile örtüşmektedir.

Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm alt boyut düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında; duyuşsal boyut ile bilişsel boyut arasında ( $r=0.67$ ;  $p=0,000<0.05$ ), davranışsal boyut ile bilişsel boyut arasında ( $r=0.558$ ;  $p=0,000<0.05$ ), davranışsal boyut ile duyuşsal boyut arasında ( $r=0.635$ ;  $p=0,000<0.05$ ) istatistiksel açıdan anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Bu durum; Efiltili vd.’nin (2007) yönetici sekreterleri üzerinde yaptığı çalışma sonucu ile örtüşmektedir.

Araştırma sonucunda yukarıda da belirtildiği gibi demografik özellikler ile örgütsel sinizm ve genel (kişilik) sinizmi arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu sonuç; literatürde yer alan diğer çalışmalarda elde edilen örgütsel ve genel (kişilik) sinizm üzerinde demografik faktörlerin etkisinin çok fazla olmadığı sonucu ile paralellik göstermemektedir.

Sağlık çalışanlarının sinizm düzeyleri değerlendirildiğinde, çalışanların yaşama ve insanlara karşı orta ( $3,153 \pm 0,700$ ) düzeyde sinik olduğu, örgüte karşı ise

zayıf ( $2,391 \pm 0,752$ ) düzeyde sinik olduğu görülmüştür. Örgüte karşı zayıf düzeyde sinik olmaları çalışanların %76,9'unun mesleğini isteyerek seçme durumu ile açıklanabilir. Bu oran sağlık sektörü için çok önemli bir sonuçtur. Genel olarak bakıldığında sağlık çalışanlarının örgüte karşı gösterdikleri sinik tutum ve davranışlar çalışanlara ve çalıştıkları işletmeye zarar verebilir.

Araştırma sonuçlarına göre aşağıdaki önerilerde bulunabiliriz:

- Sağlık çalışanlarının büyük çoğunluğunun mesleğini isteyerek seçtikleri gözlenmektedir ve bu nedenle örgütsel sinizm düzeyleri zayıf olduğu söylenebilir. Sağlık sektörünü seçen bireylerin meslek seçerken isteyerek seçmelerinin sağlanması,
- Araştırmamızda saptadığımız mesleki deneyimi az olan bireylerin daha sinik olduğu sonucu doğrultusunda işe yeni başlamış çalışanlar için oryantasyon programları ve periyodik olarak görüşmelerin yapılarak sağlık çalışanlarının görüşlerinin ve beklentilerinin alınması, bunlara önem verilmesi ve desteklenmesi,
- Sağlık kuruluşlarında çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm yaşama düzeyleri yöneticiler tarafından dikkatle izlenmesi gerekmektedir.

Sağlık çalışanları, hizmet kalitesini büyük ölçüde etkileyebileceği ve hizmet sunumunun temeli olduğu için çalışma ortamında sinizmin oluşmasına neden olabilecek etkenlerin azaltılması, ortadan kaldırılması ve güven ortamı oluşturulması çok önemli bir konudur. Sinizme yol açan etkenler ortadan kaldırılmaz ise; sağlık işletmelerinde sağlık çalışanları düşük performans ve motivasyonla, iş tatmini olmadan, örgüte ve hastalara karşı duyarsızlaşarak çalışmaya devam edecek ve işten ayrılmaya başlayacaklardır. Bu nedenle araştırmanın sınırları genişletilerek tükenmişlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel adalet, yabancılaşma ve işten ayrılma gibi kavramlarla ilişkili olarak ele alınması literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Özetle, bu tez çalışmasının daha önce belirttiğimiz gibi Türkiye'de sağlık sektöründe yapılan yayınlanmış yayınlar arasında ilk tez çalışması olması özelliği ile

literatüre önemli katkı sağlayacağını ve gelecekte sağlık alanında ya da diğer alanlarda yapılacak olan çalışmalara destek olacağını umuyoruz.

## KAYNAKÇA

- Abraham, R.: "Organizational Cynicism: Bases and Consequences: Generic, Social, and General," **Psychology Monographs**, 2000, 126(3), s: 269-292.
- Altınöz, M., Çöp, S., Sığındı, T.: "Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma," **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, s: 285.
- Andersson, L.M.: "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework," **Human Relations**, 1996, 49(11), s: 1411-1418.
- Andersson, L. M., Bateman, T. S.: "Cynicism in the workplace: some causes and effects," **Journal of Organizational Behavior**, 1997, 18, s: 449-469.
- Arslan, E.: "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi," **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 13 (1), 2012, s: 12-27.
- Ayduğan, N.: "Mobbingin Örgütsel Sinizme Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama," Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Lisans Tezi, 2012.
- Başaran, İ. E.: "Yönetime Giriş", **A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları**, No: 135, A.Ü. Basımevi, Ankara, s: 41-43
- Baysal, C.A., Paksoy, M.: "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer- Allen Modeli", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt 28, Sayı:1, 1999, s:7.
- Baz, M., Kaya, S., Savaş, K.: "İşveren ve İş gören İlişkileri," **Uluslar arası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi**, sayı:1, cilt: 1, 2011.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Walker H. J.: "Justice, Cynicism, and Commitment A Study of Important Organizational Change Variables," **The Journal of Applied Behavioral Science**, 2007, 43(3), s: 309-319.

- Brandes, P.M.: “Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences,” **Dissertation of Doctor of Philosophy**, The University of Cincinnati, 1997, s: 29- 35.
- Brandes, P., Castro, S., James, M. S. L., Martinez, A., Matherly, T., Ferris, G., Hochwarter, W.: “The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff,” **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 2008,14(3), s: 233-240.
- Büyüköztürk, Ş.: “Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı,” **PegemA Yayınları**, 2010, Ankara, s: 49.
- Byrne, Z. S., Hochwarter, W. A.: “Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism”, **Journal of Managerial Psychology** 23(1), 2007, s: 54-72.
- Cartwright, S., Holmes, N.: “The Meaning of work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism,” **Human Resource Management Review**, 2006, s: 201.
- Çağ, A.: “Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma,” **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Tezi**, 2011.
- Çakır, Ö.: “İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler,” Seçkin Yayınevi, Ankara, 2001, s: 107-166.
- Çüçen, A, K.: “Felsefeye Giriş,” **Asa Kitapevi**, Bursa, 2001, s: 275.
- Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R.: “Organizational Cynicism,” **Academy of Management Review**, 1998, 23 (2), s: 341-352.
- Delken, M.: “Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers,” Unpublished master’s thesis, University of Maastricht, 2004, s: 11-52.

- Eaton, A. J.: "A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism," **Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Programme in Psychology**, York University, Toronto, 2000, s: 3-21.
- Efeoglu, İ. E., İplik, E.: "Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama," Çukurova Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2011.
- Efiliti, S., Gönen, Y.Ö., Ünal Öztürk, F.: "Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması," **7. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi**, Trabzon, 2007, s: 288-289.
- Elma, C.: "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin işe Yabancılaşması (Ankara ili Örneği)," **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi**, Ankara, 2003, s: 16.
- Erdost, H. E., Karacaoglu, K., Reyhanoglu, M.: "Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi," **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, 2007, s: 514-524.
- Fero, H. C.: "Flow and Cynicism in the Workplace," **Dissertation of Doctor of Philosophy**, Claremont Graduate University, California, 2005.
- Gökberk, M.: "Felsefe Tarihi", **Remzi Kitapevi**, İstanbul, 2000.
- Gül, H., Ağırözlü, A.: "Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama," Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 2011.
- Güner, E., Yıldırım, M., H., İçerli, L.: "Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Güven Ve Sinisizm Davranışı Arasındaki İlişki," **Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 4, Sayı 1, 2012, s: 76.
- Gürbüz, S., Acar A.C.: "İşgörenlerin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi," **16. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, İKÜ Yayın No. 79, 2008.

- Güzeller, C., Kalağan, G.: “Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi,” **16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Antalya, 2008, s: 48- 94.
- Hançerlioğlu, O.: “Düşünce Tarihi”, **Remzi Kitapevi**, İstanbul, 1999, s: 77- 83.
- Helvacı, M. A., Çetin, A.: “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)”, **Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 7/3**, Summer 2012, s: 1475-1497.
- İçerli, L.: “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım,” **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi** (5:1), 2010.
- İnce, F.: “Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma”, **Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İşletme Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir, 2012.
- İşbaşı, J. Ö.: “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma,” **8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 2000, s: 359-372.
- James, S. M.: “Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of Potential Positive and Negative Effects on School Systems,” **Unpublished Doctoral Dissertation, College of Business, The Florida State University, USA, 2005, s:6-66.**  
<http://www.jstor.org/discover/10.2307/4093709?uid=3739192&uid=2&uid=4&sid=21102021818733>
- Johnson J. L., O’leary-K., Anne M.: “The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal,” **Journal of Organizational Behavior**, 2003, s: 629.



- Kabataş, A.: “Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma,” **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Tezi**, 2010.
- Kalağan, G.: “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki,” **Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2009, s: 18-88.
- Kalaycı, Ş.: “SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri,” **Asil Yayıncılık**, Ankara, 2006, s: 116.
- Kalaycı, Ş.: “SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri,” **Asil Yayın**, Ankara, 2008, s: 76.
- Karacaoğlu, K., İnce, F.: “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, sayı: 3, 2012, s: 79-85.
- Kemal, K.: “Araştırma Yöntemleri”, **Türkmen Kitapevi**, İstanbul, 2010.
- Korkmaz, C. İ.: “Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma,” **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul, 2011.
- Kutaniş R. Ö., Çetinel E.: “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi; Bir Örnek Olay,” **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2010, s:1/26, s: 186-195.
- Lambert, S.J.: “The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers,” **Journal of Organizational Behavior**, 1991, 12 (4), s: 342.
- Lobnika, B., Pagon, M.: “The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia (From Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice), (Edt. Gorazd Mesko, Milan Pagon,

- and Bojan Dobovsek),” **The Faculty of Criminal Justice**, University of Maribor, 2004, s: 105-110.
- Mirvis, P. H., Kanter, D. L.: “Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce,” **Human Resource Management**, 1991, 30(1), s: 50-62.
- Mirvis, P. H., Kanter, D. L.: “Cynicism: The New America Malaise,” **Business and Society Review**, 1991.
- Naus, A.J.A.M.: “Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization,” **Dissertation of Doctor of Philosophy**, Maastricht University, 2007, s:13.
- Özdamar, K.: “Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, Eskişehir,” **Kaan Kitabevi**, 2004, s: 699.
- Özdevecioğlu, M.: “Organizasyonlarda İntikam Niyeti ve Adalet Algılamasının Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, İKÜ Yayın No. 79, 2008, s: 184.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., Şahin, M. D.: “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır? ”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2010, 2(2), s:49-54.  
[http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi\\_YBD/arsiv/2010\\_2/06derya\\_ergun\\_ozler.pdf](http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_YBD/arsiv/2010_2/06derya_ergun_ozler.pdf).
- Özler, D. E., Atalay, C. G.: “A Research to Determine The Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees In Health Sector”, **Business and Management Review**, Vol. 1 (4), June, 2011, s: 26-38.
- Özgener, Ş., Öğüt, A., Kaplan, M.: “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar,” **İlke Yayınevi**, Ankara, 2008, s: 53-65.

- Polat, M., Meydan, C. H.: “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, 2010.
- Robbins, S.P.: “Essentials of Organizational Behaviour,” **New Jersey**, 2000, s: 54.
- Sağır, T., Oğuz, E.: “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi,” **International Journal of Human Sciences**, Volume: 9, Issue: 2, 2012, s: 1094-1103.
- Sur, Ö.: “Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması,” **Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2010.
- Söyük, S.: “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma,” **İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi**, 2007, s: 4-56.
- Söyük, S.: “Sağlıkta Kalite Yönetimi Ders Notları,” 2012.
- Tınaztepe, C.: “Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi,” **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 4, Sayı 1, 2012.
- Tokgöz, N.: “Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği,” **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 2011, 6(2), 363-387.
- Tokgöz, N., Hakan, Y.: “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2008, 8(2), s: 283-303.
- Turan, Ş.: “Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma,” **Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi**, 2011, s: 91-112.
- Özbeç, A., Sur, H., Söyük, S., Coşkun, F.: “Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Algı Düzeylerinin Belirlenmesi,” editör: Yarar, O., Söyük, S., **10. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi**, Mardin, 2012.
- Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş., Güzel, B.: “Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlallerine Sinizm İlişkisi: 4–5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma,”

- 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı**, Osmangazi Üniversitesi, 2009, s: 688- 691.
- Tüzün, İ. K.: “Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri,” **Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi**, 2010.
- Ünlü, O., Yürür, Ş.: “Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/ Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova’da Hizmet Sektörü Çalışanları ile Bir Araştırma,” **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 37, 2011.
- Wanous, J.P., Reichers, A., Austin, J.: “Cynicism About Organizational Change Measurement, Antecedents, and Correlates,” **Group & Organization Management**, 2000, 25(2), s: 132- 145.
- Yetim, S. A., Ceylan Ö. Ö.: “Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma”, **E-Journal Of New WorldSciences Academy**, 2011, 6(1), s: 683.
- Yürür, Ş.: “Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 13(2),2008, s: 295-312.

Ek 1.

## ANKET

Aşağıda sunulan anket, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı'nda Yrd. Doç. Dr. Selma Söyük danışmanlığında yürütmekte olduğum yüksek lisans tezi çalışması için hazırlanmıştır. Anketin amacı; sağlık çalışanlarında genel-örgütsel sinizmi ölçmektir. Anketle toplanan veriler isim verilmeden değerlendirilecektir. Göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Gülhan AKMAN

### 1.BÖLÜM

1) Şuan çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz:

( 1 ) 1 yıldan az	( 2 ) 1-5 yıl	( 3 ) 6-10 yıl	( 4 ) 11 yıl ve üstü
-------------------	---------------	----------------	----------------------

2) Toplam olarak mesleki deneyim süreniz:

( 1 ) 1 yıldan az	( 2 ) 1-5 yıl	( 3 ) 6-10 yıl	( 4 ) 11 yıl ve üstü
-------------------	---------------	----------------	----------------------

3) Yaşınız:

( 1 ) 25'ten az	( 2 ) 25-29	( 3 ) 30-34	( 4 ) 35 ve üzeri
-----------------	-------------	-------------	-------------------

4) Medeni Durumunuz:

( 1 ) Evli	( 2 ) Bekar
------------	-------------

5) Eğitim Durumunuz:

( 1 ) Sağlık Meslek Lisesi (SML)- Lise	( 2 ) Ön lisans
( 3 ) Lisans	( 4 ) Tıpta uzmanlık
( 5 ) Yüksek Lisans/ Doktora	

**6) Cinsiyetiniz:**

( 1 ) Kadın	( 2 ) Erkek
-------------	-------------

**7) Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?**

( 1 ) Evet	( 2 ) Hayır
------------	-------------

**8) İşinizden memnun musunuz?**

( 1 ) Evet	( 2 ) Hayır	( 3 ) Kısmen	( 4 ) Kararsızım
------------	-------------	--------------	------------------

**9) Çalıştığınız bölüm**

( 1 ) Yatan hasta katı	( 2 ) Radyoloji	( 3 ) Yoğun bakım servisleri (Genel-Koroner)	( 4 ) Laboratuvar
( 5 ) Poliklinikler (Genel cerrahi, onkoloji, KBB, dermatoloji, pediatri, kadın doğum, göz, ortopedi, beyin cerrahisi, dahiliye, kardiyo­loji, üroloji)	( 6 ) Ameliyathane	( 7 ) İdari Bölümler	( 8 ) Eczane
( 9 ) Diğer (Belirtiniz)	.....		

**10) Çalışma saatleriniz:**

( 1 ) Sadece gündüz	( 2 ) Nöbet usulü	( 3 ) Sadece gece
---------------------	-------------------	-------------------

**11) Göreviniz:**

( 1 ) Hekim	( 2 ) Hemşire	( 3 ) Sağlık Memuru
( 4 ) Ebe	( 5 ) Yönetici	( 6 ) Fizyoterapist
( 7 ) Teknisyen	( 8 ) Laborant	( 9 ) Eczacı
( 10 ) Diyetisyen	( 11 ) Psikolog	( 13 ) ATT
( 14 ) Hasta Temsilcisi	( 15 ) Diğer.....	

## 2.BÖLÜM

Aşağıdaki cümlelerin her birini okuduktan sonra size en uygun gelen seçeneği 'X' ile işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İnsanlar birbirini umursar gibi görünseler de gerçekte birbirlerine daha az değer verirler.					
2. Aslında insanlar, diğer insanlara istemeyerek yardım ederler.					
3. Birçok insan doğası gereği dürüst değildir.					
4. İnsanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama yeri geldiğinde çok azı bu değerlere sadık kalır.					
5. Birçok insan genellikle kibirlidir.					
6. İnsanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir.					
7. Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermekten kaçınırdı.					
8. Günümüzde bencil insan çoktur. Çünkü herkes bencil olmayan insanları kullanmayı sever.					
9. İnsanlar başkası yapıyor ben niye yapmayayım diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir.					
10. Birçok insan fark edilmeyeceğini bilse, biletle girilecek yerlere bilet almadan girebilir.					

### 3.BÖLÜM

Aşağıdaki cümlelerin her birini okuduktan sonra size en uygun gelen seçeneği 'X' ile işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.					
2. Kurum yönetiminin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
3. Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
4. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.					
5. Çalıştığım kurum yönetimi beklenen davranışı değil, başka davranışı ödüllendirir.					
6. Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım.					
7. Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir gerilim yaşarım.					
8. Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur.					
9. Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.					
10. Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni kızdırır.					
11. Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikayette bulunurum.					
12. Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.					
13. Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm.					
14. Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır.					