



HASTANE ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ¹

Öğr. Gör. Dr. Muhammet ÇANKAYA

Hitit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
muhammetcankaya@hitit.edu.tr

Öz

Bireyin çalışmakta olduğu kuruma karşı oluşturduğu olumsuz tutum, öfke, utanç, sıkıntı, küçük görme, zor beğenme, başkaları hakkında olumsuz ifadeler kullanma gibi negatif duygular olarak tanımlanan “sinizm”, aynı zamanda örgütsel amaçlara ulaşmada örgüt-çalışan uyumsuzluğuna yol açan, örgütsel bütünlüğü bozabilen bir durumdur. Çoğu bilim adamı; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, çalışma süresi gibi demografik değişkenleri örgütsel sinizmi etkileyen bireysel faktörler olarak belirlemişlerdir. Bu düşünceden yola çıkarak bu çalışmada; uygulama alanı olarak seçilen bir kamu hastanesinde görev yapan personelin örgütsel sinizm algılarının demografik unsurlara göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak; ilk bölümde sosyo-demografik özelliklerinden oluşan 8 maddelik soru, ikinci bölümde ise çalışanların örgütsel sinizm düzeyini tespit etmek için Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve daha sonra Erdost vd. (2007) tarafından Türkçe’ye çevrilen 14 maddelik “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Toplamda 386 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda, çalışanların örgütsel sinizm algılarında; eğitim durumu, aylık gelir düzeyleri ve gelirini yeterli bulup-bulmama durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunamamışken, cinsiyet, medeni durum, meslek grupları, yaş ve kurumdaki hizmet süresi gibi diğer demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Hastane, Çalışanlar.

EXAMINING THE ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS OF HOSPITAL WORKERS

Abstract

Defined as negative emotions that are formed by an individual against the institution where she or he works, such as negative attitudes, anger, shame, distress, despidement, selectiveness and using negative statements about other people; “cynicism” is also a condition which causes organization-employee noncompatibility in attaining organizational goals and may ruin organizational integrity. Many scientists have determined demographic variables such as age, gender, educational background, marital status, income and duration of working as individual factors affecting organizational cynicism. Considering from this point of view; this study examined whether organizational cynicism perceptions of the personnel working at a public hospital which was selected as an application area showed significant differences according to demographic elements or not. In the study, the data were collected using; a question including 8 items and consisting of socio-demographic characteristics in the first section and “Organizational Cynicism Scale” which was developed by Brandes (1997) as 14 items for the purpose of determining the organizational cynicism levels of employees and then adapted into Turkish by Erdost et al. (2007) in the second section. As a result of the study which was implemented with a total of 386 participants, it was determined that there was no significant difference in the organizational cynicism perceptions of the employees according to their educational background, monthly levels of income and status of finding-not

¹ Bu çalışma, 4-5 Mayıs 2018 tarihlerinde Çorum’da düzenlenen III. Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

finding their income sufficient; on the other hand, there were significant differences according to other demographic variables such as gender, marital status, occupational groups, age and duration of service.

Keywords: Organizational Cynicism, Hospital, Employees.

1. Giriş

Örgütler belirledikleri hedeflere daha kolay bir şekilde ulaşabilmek adına; yaptığı işten tatmin olan, kendini çalıştığı örgüte bağlı hisseden, örgüte ilişkin pozitif duygu ve düşüncelere sahip bir çalışan profili oluşturmak durumundadırlar. Böylesi bir çalışan profili oluşturmak için örgüt ikliminin çalışma motivasyonunu artırıcı biçimde olması gerekmektedir. Bu bağlamda özellikle karar verici durumda olan örgüt yöneticilerinin uygun çalışma ortamı hazırlama konusunda büyük sorumlulukları bulunmaktadır. Ancak bunun yanında örgütün kendi yapısından ve faaliyet gösterdiği alandan kaynaklanan bir takım özellikler de örgüt-çalışan uyumu açısından belirleyici olabilmektedir.

Sağlık sektörü içerisinde yer alan ve daha çok tedavi edici hizmetler ile ön planda olan hastanelerde; yapılan işlerin farklı farklı uzmanlıklar gerektirmesi, teknoloji ve emek yoğun bir özelliğe sahip olması, kesintisiz biçimde sürdürülmesi ve birçok meslek grubu ile birarada ekipler halinde verilmesinden kaynaklanan nedenlerden dolayı çalışanlarda zaman zaman örgüte karşı bazı olumsuz duygu ve düşünceler ortaya çıkabilmektedir. Yönetimsel ve işlevsel açıdan karmaşık yapıda olan hastanelerde çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri bu olumsuz duygu ve düşünceler kimi zaman sinik davranışlara da dönüşebilmektedir.

Çalışanlarda sinik eğilimler görüldüğünde bir takım istenmeyen durumlar ortaya çıkmaktadır. Bunlar; daha düşük düzeyde iş tatmini ve örgüte daha az bağlılık hissetme gibi sıralanabilir. İş performansında düşüşler ve işe devamsızlıklardaki artışlar da sinik çalışanlarda sıklıkla karşılaşılan durumlardandır. Bu nedenle hastanelerin belirlediği amaçlara ulaşmasında örgütsel sinizmin büyük bir engel olduğu söylenebilir (Akbolat, Işık ve Kahraman, 2014: 85).

Demografik değişkenlerin çalışanların örgütsel sinizm düzeylerine etki edebildiği alanyazındaki bazı çalışmalarda ifade edilmektedir (James, 2005; Cartwright ve Holmes, 2006; Tınaztepe; 2012; Akbolat vd., 2014; Tayfun ve Çatır, 2014; Yılmaz vd., 2016). Buradan hareketle bu çalışma hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin, örgütsel sinizm algılarında demografik değişkenlerin anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığının ve demografik değişkenlerle örgütsel sinizm ve onun alt boyutları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi gibi amaçlarla yapılmıştır.

2. Örgütsel Sinizm

“Sinizm” kelimesinin kökeni M.Ö. 500 yıllarındaki antik yunan felsefesine dayanmaktadır. Sinizm; bireyin çalışmakta olduğu kuruma karşı oluşturduğu olumsuz tutum, öfke, utanç, sıkıntı, küçük görme, zor beğenme, başkaları hakkında olumsuz ifadeler kullanma gibi negatif duygular olarak tanımlanmaktadır (Akyüz ve Yurduseven, 2016: 62).

Dean vd. (1998: 345) tarafından “çalışanın istihdam edildiği örgüte karşı olumsuz nitelikteki tutumu” olarak tanımlanan örgütsel sinizm; Brandes (1997) tarafından örgütsel açıdan ele alınmış ve çoğu çalışan tarafından paylaşılan şüpheler şeklinde tanımlanmıştır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007: 514).

Bireylerin sadece kişisel çıkarlarını gözettiğini düşünen ve bu doğrultuda da herkesi çıkarıcı kabul eden bireyler ise “sinik” olarak nitelendirilmektedir. Sinik davranışlar sergileyen çalışanlar üyesi olduğu örgütün dürüstlükten, adaletten ve doğruluktan uzak olduğunu düşünmektedirler (Kerse ve Karabey, 2017: 378-379).

Bireysel ve örgütsel birtakım faktörlerin örgütsel sinizmi etkilediği belirtilmiştir. Bu faktörlerden; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, çalışma süresi ve hiyerarşi bireysel faktörler olarak değerlendirilirken örgütsel adalet, politika ve psikolojik sözleşme ihlali ise örgütsel faktörler olarak değerlendirilmiştir (Cartwright ve Holmes, 2006: 200).

Örgütlerin ve işin doğasında meydana gelen değişimlerle birlikte psikolojik sözleşmelerin ihlal edilmesi çalışanlarda örgüte olan güvenin azalmasına yol açtığı gibi sinik davranış görülme sıklığını da arttırmaktadır. Uzun ve yoğun çalışma saatleri, yeteneksiz liderlik davranışı ve yönetim, işyerinden gelen yeni taleplerle birlikte çalışan sinizmi işçi-işveren ilişkilerinde yeni paradigma olarak görülmektedir (Cartwright ve Holmes, 2006: 200-201).

Abraham (2000) örgüte yönelik sinik tavır sergileyen çalışanların; adalet, dürüstlük ve samimiyetin yöneticilerin kişisel çıkarlarına kurban edildiğine inandıklarını belirtmektedir (Ribbers, 2009: 8). Bu durum gizli güdü ve yalancılığa dayalı faaliyetlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmin; ilgisizlik, umutsuzluk, başkalarına güvenmeme, hayal kırıklığı, kötü performans, istifa ve tükenmişlik gibi bazı istenmeyen sonuçlara neden olduğu bildirilmektedir (Efeoğlu ve İplik, 2011: 348).

Örgütsel sinizm üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak isimlendirilmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 345). Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyutta çalışanın örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair bir inancı bulunmaktadır. Çalışan bilişsel boyutta; öfke, hor görme ve kınama gibi bir takım olumsuz duygulara sahiptir (Efeoğlu ve İplik, 2011: 348). Duyuşsal boyutta ise çalışanlar; örgüte karşı öfkeli ve saygısızdır ve örgüte saygı duymazlar. Bu aşamada örgütleri ile ilgili üzüntü,

utanç ve tiksinti gibi duygulara sahiptirler (Toker vd., 2017: 252). Tıpkı bilişsel boyut gibi duyuşsal boyutta da bu duygu ve düşünceler davranışa dönüşmez (Yılmaz, İşeri ve Çolak, 2016: 431). Örgütsel sinizmin üçüncü boyutu olan davranışsal boyutta ise çalışanlar; örgütlerine karşı olumsuz ve aşağılayıcı bir takım davranışlarda bulunabilmektedir. Bunun yanında çalışanlar; gelecekte yapılacak örgütsel faaliyetler için kötümser ve umutsuz tahminler yapabilir, insanları küçük düşürmeye yönelik davranışları da sergileyebilirler (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 346).

Örgütsel sinizm duygusunu taşıyan çalışanların işe ve örgüte karşı geliştirdiği örgütsel bağlılık, iş tatmini ve motivasyon gibi tutumlarda düşüş yaşayabileceği ifade edilmektedir. Bunun yanında; işe yabancılaşma, hırsızlık, dolandırıcılık, işten ayrılma ve işten çıkarılma oranlarında da bir artış yaşanacağı ve bunun da örgütsel küçülmelere yol açabileceğini söyleyebilmek mümkündür (Kaşka Üreten ve Gemlik, 2016: 449). Pelit ve Ayana (2016: 51) ise örgütsel sinizmin; örgütsel yabancılaşma, örgütsel güvensizlik, iş devamsızlıkları, tükenmişlik düzeyinde artış yaşanması gibi bazı örgütsel etkilerinin olacağını belirtmektedir. Buna ilaveten örgütsel sinizmin çalışanlarda; hayal kırıklığı, uykusuzluk, depresyon, motivasyon kaybı, performans düşüklüğü, olumsuz davranışlarda artış ve işten ayrılma gibi bir takım istenmeyen etkilerinin olacağını da belirtmektedirler.

3. Literatür Taraması

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm üzerine yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Bu bölümde bu çalışmalara ilişkin kısa açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir.

Tınaztepe (2012: 59-60) farklı sektörlerde görev yapan 121 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada; katılımcıların davranışsal sinizm algılarında kıdem sürelerine göre anlamlı farklılıkların olduğunu tespit etmiştir.

Akbolat vd. (2014: 90-93) Sakarya'daki bir kamu hastanesinde görev yapan 211 çalışan üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda; cinsiyet, medeni durum ve meslek gruplarına göre örgütsel sinizm veya boyutlarının en az birinde anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Tayfun ve Çatır (2014: 355) çalışmalarında Ankara ilinde görev yapan 391 hemşireye anket uygulaması yapmış ve çalışma sonucunda; meslekteki hizmet süresi ile eğitim düzeylerine göre örgütsel sinizm veya boyutlarının en az birinde anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin örgütsel sinizm algıları ise orta düzeyde (2,60) çıkmıştır.

Akyüz ve Yurduseven (2016: 68-71) Trabzon'daki bir kamu hastanesinde görev yapan toplam 300 çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışma sonucunda; cinsiyet değişkeni açısından kadınların erkeklere göre, meslek değişkeni açısından hizmetli, sekreteryaya çalışanları ve

hemşirelerin de diğer çalışanlara göre daha yüksek sinik davranışlar gösterdikleri tespit edilmiştir. Eğitim değişkeni açısından ise; lisansüstü eğitime sahip çalışanların diğer eğitim düzeyindeki çalışanlara göre daha düşük düzeyde sinik davranışlar gösterdiği tespit edilmiştir.

Koroğlu ve Dikmetaş Yardan (2016: 14-15) tarafından Sağlık Bakanlığı hastanelerinde görev yapan 281 sağlık çalışanı ile yapılan çalışma sonucunda; hastane çalışanlarının örgütsel sinizm algıları orta düzeyde (2,60) bulunmuştur.

Pelit ve Ayana (2016: 60) tarafından Afyonkarahisar'daki 331 otel çalışanı ile yapılan çalışma sonucunda; çalışanların örgütsel sinizm algılamalarında medeni durum, sektördeki çalışma süresi ve işletmedeki çalışma süresi gibi değişkenlerin anlamlı farklılıklara yol açtığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Ayrıca çalışanların örgütsel sinizm düzeyi düşük düzeyde (2,24) bulunmuştur.

Kaşka Üreten ve Gemlik tarafından (2016: 457-459) İstanbul'daki bir kamu hastanesinde görev yapan toplam 241 çalışan üzerinde yapılan çalışma sonucunda; kamu hastanesi çalışanlarının örgütsel sinizm algılarında meslek gruplarına göre anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz vd. (2016: 435) Ankara'daki 242 özel hastane çalışanı ile yaptığı çalışma sonucunda; çalışanların örgütsel sinizm algılamalarında yaş, işinden memnun olma durumu, çalıştığı bölüm ve mesleki deneyim süresi gibi değişkenlerin anlamlı farklılıklara neden olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Ayrıca çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri orta düzeyde (2,71) bulunmuştur.

İncesu vd. (2017: 370) 222 sağlık sektörü çalışanı üzerinde yapmış oldukları çalışmada; hastane çalışanlarının örgütsel sinizm algıları orta düzeyde (2,63) bulunmuştur.

Erişkin Bacaksız vd. (2018: 55) tarafından İstanbul'da 240 hemşirenin katılımı ile yapılan çalışmada; hemşirelerin örgütsel sinizm algıları orta düzeyde (2,80) bulunmuştur.

4. Gereç ve Yöntem

Bu çalışmanın amacı hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini tespit etmek, çalışanların örgütsel sinizm algılarında demografik değişkenlerin bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek ve ayrıca demografik değişkenlerle örgütsel sinizm ve boyutları arasındaki ilişki düzeyini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda literatür taraması yapılmış ve alanda yapılan çalışmalardaki çalışma usulleri gözden geçirilmiştir. Sosyal bilimlerde algı ölçen durumlarda yere ve zamana bağlı olarak algılarda farklılıkların oluşabildiğinden hareketle Erzurum'da bir uygulama yapılmıştır. Çalışanların örgütsel sinizm algıları; Brandes

(1997) tarafından geliştirilen ve Erdost vd. (2007) tarafından Türkçe'ye çevrilen Örgütsel Sinizm Ölçeği ile ölçülmüştür.

4.1. Araştırmanın Türü

Araştırma, tanımlayıcı nitelikte yapılmıştır. Sosyal bilimlerde tanımlayıcı nitelikteki araştırmalar; sorunun özelliklerini ve oluş sıklığını belirlemek, sorun üzerinde etkili olan değişkenleri ve bu değişkenlerin önem derecelerini ortaya çıkarmak, sorunun ortaya çıkış biçimini tahminlemek ve değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyerek genellemelere varmak için yapılmaktadır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2013: 40).

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini araştırma anketinin uygulandığı tarihlerde Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapmakta olan 862 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada çalışanların tümüne ulaşmanın oldukça fazla zaman ve emek gerektirmesi nedeniyle basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Toplamda 862 katılımcı sağlık çalışanını temsil eden örneklem sayısı 266 olarak hesaplanmış olmakla birlikte araştırmada kullanılan örneklem sayısı 386'dır. Bu sayının evreni temsil etme açısından yeterli bir sayı olduğu düşünülmektedir. Araştırmaya katılım oranı % 44,8'dir.

4.3. Araştırma Hipotezleri

Alanyazındaki birçok çalışmada demografik değişkenlerin çalışanların örgütsel sinizm algılarında anlamlı farklılıklara yol açtığı belirtilmektedir.

Mirvis ve Kanter (1991) kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha iyimser olduklarını yine erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha sinik olduğunu vurgulamıştır. Lobnikar ve Pagon (2004) ise kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre daha yüksek düzeyde sinik olduğunu ve bunun nedeninin de kadınlardaki mağduriyet duygusu ve kurumun belirlediği kurallara güvenmeme olduğunu belirtmişlerdir (Köroğlu ve Dikmetaş Yardan, 2016: 17).

Yılmaz vd. (2016) tarafından yapılan çalışmada; medeni durumu bekar olanların evli olanlara göre daha yüksek genel sinizm algısına sahip oldukları belirtilmektedirler. Örgütsel sinizm literatüründe medeni durum ile sinizm arasında kesin ve anlamlı bir ilişkinin varlığından söz etmenin tam olarak mümkün olmadığı belirtilse de (Efilti, 2008; Akman, 2013); bekâr bireylerin evlilere göre daha sinik tutum sergiledikleri sonucuna ulaşan (Kanter ve Mirvis, 1989; Delken, 2004; Turan, 2011) çalışmalar da bulunmaktadır. Aynı çalışmada hemşire, ebe, acil tıp teknikeri ve sağlık memuru olarak görev yapanların diğer meslek gruplarına göre anlamlı şekilde daha yüksek örgütsel ve bilişsel sinizm algısına sahip

oldukları da belirtilmiştir. Kanter ve Mirvis (1989), örgütlerde hiyerarşik olarak daha üst düzeyde olan çalışanların, hiyerarşik olarak daha alt düzeyde olan çalışanlara göre daha az örgütsel sinizm deneyimi yaşadıklarını belirtmektedirler. Bunun nedeni olarak; yüksek düzeyde sorumluluk sahibi olmanın yüksek düzeydeki memnuniyetle bağlantılı olması gösterilmiştir. Bu nedenle, sorumluluk düzeyi fazla olan çalışanlar daha az örgütsel sinizm yaşamaktadırlar (Yılmaz vd., 2016: 436-440).

Tayfun ve Çatır (2014: 351), farklı sektörlerde yapılmış birçok çalışmada yaş değişkeninin çalışanlardaki örgütsel sinizm algısında anlamlı farklılıklara yol açtığını belirtmektedir. Çalışmada alanyazındaki bilgiler ışığında yaştaki artışa bağlı olarak çalışanların örgütsel sinizm algılarında da artış yaşandığı belirtilmektedir.

Yılmaz (2008) çalışmasında eğitim düzeyindeki farklılıkların örgütsel sinizm düzeyini etkilediğini belirtmektedir. Çalışmaya göre, eğitim düzeyi arttıkça, örgütsel sinizm düzeyinde de artış yaşanmaktadır (Akbolat vd., 2014: 92).

O'Connell ve diğerlerinden (1986) aktaran Tınaztepe; kurumdaki hizmet süresinin çalışanın örgütsel sinizm algısında anlamlı bir farklılığa yol açtığını belirtmiştir. Çalışanların sinizm düzeyleri işe yeni başladıklarında düşük seviyedeysen, kıdem süreleri arttıkça bu seviyeleri de artmaktadır. Ancak kıdem süreleri ilerleyen çalışanların belli bir süre sonra sinizm seviyelerinde düşüklük gözlenmiş bunun nedeni olarak; kariyerinin başındaki çalışanların, mesleğinde ilerleyebilmek için örgütle özdeşleşme düşüncesinin olduğu gösterilmiştir. Örgütün işleyiş ve uygulamalarını zamanla tanıyan çalışan, hayal kırıklığına uğrayabilir ve olumsuz tutumlar sergilemeye başlayabilir. Uzun bir süredir aynı işyerinde çalışanlar ise belli bir süre sonra örgütün olumsuz özellikleri hakkında duyarsızlaşabilir ve bu durumu kanıksayabilir. Böylelikle kıdemi fazla olan çalışanlar sinik davranışları sergilemeyi bırakabilirler (aktaran Tınaztepe, 2012: 60-61). Ayrıca Tayfun ve Çatır (2014: 357) çalışmalarında; kıdem yılı diğerlerine göre daha fazla olanların örgütsel sinizmin davranışsal boyutunda daha yüksek puanlar aldıklarını belirtmektedirler.

Alanyazında varolan ve yukarıda bahsedilen demografik değişkenlere ek olarak araştırmacı tarafından aylık gelir düzeyi ve gelirini yeterli bulup bulmama gibi değişkenler de ilave edilmiştir. Bu doğrultuda araştırmada tasarlanan hipotezler şu şekildedir.

H1: Çalışanların sinizm algılarında cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

H2: Çalışanların sinizm algılarında medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar vardır.

H3: Çalışanların sinizm algılarında meslek gruplarına göre anlamlı farklılıklar vardır.

H4: Çalışanların sinizm algılarında yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar vardır.

H5: Çalışanların sinizm algılarında eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar vardır.

H6: Çalışanların sinizm algılarında aylık gelir düzeylerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

H7: Çalışanların sinizm algılarında kurumdaki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

H8: Çalışanların sinizm algılarında geliri yeterli bulup bulmamalarına göre anlamlı farklılıklar vardır.

4.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma soruları iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sosyo-demografik özelliklerden oluşan 8 maddelik soru, ikinci bölümde ise; çalışanların örgütsel sinizm düzeyini tespit etmek için 14 maddelik “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Ölçek, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş ve Erdost vd. (2007) tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeği üç boyuttan oluşmaktadır. Boyutlardan ilki olan bilişsel boyut 5 madde ile, ikinci boyut olan duyuşsal boyut ise 6 madde ve son olarak üçüncü boyut olan davranışsal boyut ise 3 madde ile açıklanmaktadır. Toplamda 14 maddeden oluşan ölçek soruları 5’li Likert Tipi Ölçek ile derecelendirilmiştir. Buna göre ölçekteki Likert dereceleri; 1-Tam Ret, 2-Kısmen Ret, 3-Kararsız, 4-Kısmen Katılım, 5-Tam Katılım şeklinde kodlanmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini tespit etmek için yapılan açıklayıcı faktör analizi ve Cronbach’s Alpha katsayısı Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizi

Boyutlar	Soru Önermesi	Cronbach's Alpha	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
Bilişsel Boyut	5	,832	26,651	70,691
Duyuşsal Boyut	6	,875	25,365	
Davranışsal Boyut	3	,812	18,675	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliği			0,832	
Bartlett’s Küresellik Testi Ki-Kare			3693,265	
Sd			91	
P Değeri			,000	

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda üç alt boyutun örgütsel sinizmi % 70,691 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik dereceleri; 0,812 ile 0,875 arasındadır. Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliği (KMO: 0,832; Ki-Kare: 3693; Sd:91; p:,000) şeklindedir. Yapılan açıklayıcı faktör analizleri sonucunda ölçeklerin araştırma için gerekli varyansı karşıladığı, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

Ölçekte yer alan ifadelerin bir yapıyı veya faktörü yeterli düzeyde ölçüp ölçmediğini belirlemek için faktör yüklerine bakılması gerekmektedir. Kline (1994: 6) bir değişkenin ilgili faktöre dahil edilebilmesi için asgari düzeyin 0,30 olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bir değişkenin

faktör yükünün pozitif veya negatif olmasına bakılmaksızın 0,60 ve üzerinde olması o faktörü iyi derecede ölçtüğünü ifade etmektedir (Çankaya, 2018: 64-65). Ölçekte yer alan ifadelerin faktör yükleri, boyutların açıklanan varyans ve güvenilirlik değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm Ölçeği Boyutlarının Faktör Yükleri

Boyutlar ve İfadeler	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans	Cronbach’s Alpha
Bilişsel Boyut		26,651	0,832
Şirketimin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	0,887		
Çalıştığım şirketin, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	0,879		
Çalıştığım şirket, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	0,782		
Şirket, çalışanlardan ‘bir şey’ –belirli bir davranış- bekler, ama başkasını –başka davranışı ödüllendirir.	0,765		
Çalıştığım şirketin politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	0,652		
Duyuşsal Boyut		25,365	0,875
Çalıştığım şirketi düşündüğümde bir endişe hissedirim.	0,870		
Şirket dışındaki arkadaşlarıma, şirkette olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum	0,846		
Çalıştığım şirketi düşündüğümde gerilim yaşarım.	0,845		
Çalıştığım şirketin sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim.	0,727		
Çalıştığım şirketi düşündüğümde sinirlenirim.	0,588		
Şirketim beni kızdırır.	0,395		
Davranışsal Boyut		18,675	0,812
Çalıştığım şirkette, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.	0,836		
Diğer çalışanlarla, çalıştığım şirketin uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.	0,791		
Şirket gündeme geldiğinde, diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır.	0,676		

Tablo 2’ye göre örgütsel sinizmin bilişsel boyutu beş ifadeden oluşmaktadır. Boyuttaki ifadelerin faktör yükleri; 0,652 ile 0,887 aralığındadır. Bilişsel boyutun açıklanan varyans değeri; 26,651’dir. Boyutun güvenilirlik katsayısı ise; 0,832’dir. Duyuşsal boyut ise altı ifadeden oluşmakta, ifadelerin faktör yükleri ise; 0,395 ile 0,870 aralığındadır. Bu boyutun açıklanan varyans değeri; 25.365 ve güvenilirlik katsayısı da; 0,875 düzeyindedir. Ölçeğin üçüncü boyutu olan davranışsal boyut ise üç ifadeden oluşmaktadır.

Davranışsal boyuttaki ifadelerin faktör yükleri; 0, 676 ile 0,836 aralığında olup; açıklanan varyans değeri; 18.675’dir. Son olarak davranışsal boyutun güvenilirlik katsayısı ise; 0,812’dir. Böylelikle örgütsel sinizm ölçeğinin boyutlarında yer alan ifadelerin Kline (1994) tarafından belirtilen yük aralıklarında olduğu ve hatta bazılarının faktör yük değerlerinin 0,60 değerinin de üzerinde olduğu sonuç olarak ilgili faktörlerin iyi derecede ölçüldüğü ve yine boyutların güvenilirlik düzeylerinin 0,70’dan yüksek olması nedeniyle istenilen güvenilirlik seviyesinde oldukları söylenebilir.

4.5. Örgütsel Sinizmin Boyutları Arasındaki İlişkiler

Araştırma kapsamındaki örgütsel sinizmin boyutlarının birbirleri ile olan ilişki düzeylerini test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi testinin sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Korelasyon Katsayıları (N=386)

	Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut
Bilişsel Boyut	1		
Duyuşsal Boyut	0,466**	1	
Davranışsal Boyut	0,372**	0,595**	1

**p<0,01 ve anlamlı.

Tablo 3'te örgütsel sinizmi oluşturan üç boyut arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. En yüksek düzeydeki ilişki “duyuşsal boyut” ile “davranışsal boyut” arasında olup (orta düzey, $r=0,595$; $p<0,01$), en düşük düzeydeki ilişki ise “bilişsel boyut” ile “davranışsal boyut” arasında bulunmuştur (zayıf düzey, $r=0,372$; $p<0,01$). Son olarak “bilişsel boyut” ile “duyuşsal boyut” arasında zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur ($r=0,466$; $p<0,01$).

4.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmadaki verilerin parametrik koşulları sağlayıp sağlamadığı çarpıklık ve basıklık değerlerine göre değerlendirilmiştir. İstatistiksel analizlerde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 değer aralıklarında olması verilerin normal dağıldığını işaret etmektedir (Yıldırım ve Şensoy, 2016: 30; Özteke Kozan ve Hamarta 2017: 68). Çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak analiz edilmesi sonrasında çalışanların örgütsel sinizm algılarında demografik özelliklere göre anlamlı farklılıkların olup olmadığı Bağımsız Örneklem T Testi ve Anova Testi ile incelenmiştir.

5. Bulgular ve Değerlendirme

Bu bölümde araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler, örgütsel sinizm algılamalarında demografik özelliklerin anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına yönelik bulgular, örgütsel sinizm ve boyutlarına ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar ile hipotez testlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

5.1. Demografik Özellikler

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş grubu, aylık gelir düzeyi, geliri yeterli bulup bulmama durumu, medeni durum, eğitim düzeyi, kurumdaki hizmet süresi ve görev gibi demografik özelliklere ait frekans ve yüzdelik değerleri yer almaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleriyle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler (N=386)

Özellikler		Frekans	%	Özellikler		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	211	54,7	Medeni Durum	Evli	267	69,2
	Erkek	175	45,3		Bekar	119	30,8
Yaş Grubu	18-25	65	16,8	Eğitim Durumu	Lise	72	18,7
	26-35	124	32,1		Önlisans	85	22,0
	36-45	117	30,3		Lisans	155	40,1
	46-55	80	20,8		Lisansüstü	74	19,2
Aylık Gelir Düzeyi	1.501-3.000 TL	67	17,4	Kurumdaki Hizmet Süresi	1 yıldan az	102	26,4
	3.001-4.500 TL	153	39,6		1-5 yıl	130	33,7
	4.501-6.000 TL	92	23,8		6-10 yıl	112	29,0
	6.001 TL ve üzeri	74	19,2		11 yıl ve üzeri	42	10,9
Geliri Yeterli Bulma Durumu	Yetersiz	165	42,7	Görev	İdari Personel	109	28,2
	Ne Yeterli Ne de Yetersiz	86	22,3		Uzman Tabip	58	15,0
	Yeterli	135	35,0		Tabip	26	6,7
					Hemşire	83	21,5
					Diğer Sağlık Per.	110	28,5

Tablo 4'e göre katılımcıların % 54,7'si kadınlardan ve % 45,3'ü de erkeklerden oluşmaktadır. Ankete katılanların % 28,2'si İdari Personel, % 15'i Uzman Tabip, % 6,7'si Tabip, % 21,5'i Hemşire ve % 28,5'i Diğer Sağlık Personelinden oluşmaktadır. Yine katılımcıların % 69,2'si evli, % 62,4'ü 26-45 yaş aralığında, % 40,1'i lisans programından mezun, % 39,6'sı 3.001-4.500 TL arasında aylık geliri olan, % 89,1'i aynı hastanede 10 yıl ve altında hizmet süresine sahip ve % 42,7'si gelirini yetersiz bulmaktadır.

5.2. Çalışanların Örgütsel Sinizm Boyutlarındaki Algılamalarında Demografik Özelliklere Göre Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına İlişkin Analiz Bulguları

Elde edilen bulgulara göre; katılımcıların örgütsel sinizm algılarındaki dağılımın çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile 2 değerleri arasında olduğu ve parametrik test koşullarının sağlandığı sonucuna varılmıştır.

Örgütsel sinizmin boyutları bazında çalışanların örgütsel sinizm algılamalarında; demografik özelliklere göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı Bağımsız Örneklem T-Testi ve Anova Testi kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlere ilişkin sonuçlar Tablo 5' te gösterilmektedir.

Tablo 5. Çalışanların Örgütsel Sinizm Boyutlarındaki Algılamalarında Demografik Özelliklere Göre Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi

Demografik Özellikler	Örgütsel Sinizm Boyutları					
	Bilişsel Boyut		Duyuşsal Boyut		Davranışsal Boyut	
Cinsiyet	t=-2,307	p=0,022*	t=-3,120	p=0,002*	t=-2,629	p=0,009*
Medeni Durum	t=-2,267	p=0,024*	t=-2,614	p=0,009*	t=-2,041	p=0,042*
Görev	t=-3,050	p=0,017*	t=-2,016	p=0,092	t=-1,269	p=0,282
Yaş	F=0,927	p=0,428	F=8,374	p=0,000*	F=2,555	p=0,060
Eğitim Durumu	F=0,061	p=0,980	F=1,822	p=0,143	F=1,505	p=0,213
Aylık Gelir Düzeyi	F=0,110	p=0,954	F=0,923	p=0,430	F=0,949	p=0,417
Kurumdaki Hizmet Süresi	F=1,088	p=0,354	F=10,343	p=0,000*	F=0,638	p=0,591*
Geliri Yeterli Bulma Durumu	F=2,380	p=0,061	F=0,977	p=0,377	F=2,714	p=0,067

*p<0,05 ve anlamlı

Tablo 5’te çalışanların örgütsel sinizm algılamalarında; cinsiyet, medeni durum, görev, yaş, eğitim durumu, aylık gelir düzeyi, kurumdaki hizmet süresi ve geliri yeterli bulma durumu gibi demografik özelliklerinin anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi ve Anova Testi analiz sonuçları görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların örgütsel sinizm algılarında; eğitim durumu, aylık gelir düzeyleri ve geliri yeterli bulma durumları gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar bulunmamıştır (p>0,005). Bununla birlikte katılımcıların örgütsel sinizm algılarında; cinsiyet, medeni durum, görev, yaş ve kurumdaki hizmet süresi gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir (p<0,005).

5.3. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Boyutlarına Vermiş Oldukları Yanıtların Ortalama Değerleri ve Standart Sapmaları

Araştırma kapsamında katılımcıların örgütsel sinizm boyutlarına vermiş oldukları yanıtların ortalama değerleri ve standart sapmalarına ait sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Boyutlarına Vermiş Oldukları Yanıtların Ortalama Değerleri ve Standart Sapmaları

Örgütsel Sinizm Boyutları	Min-Max	Ortalama	Standart Sapma
Bilişsel Boyut	1-5	2,96	0,655
Duyuşsal Boyut	1-5	2,89	0,753
Davranışsal Boyut	1-5	3,19	0,780
Örgütsel Sinizm (Genel)	1-5	3,01	0,591

Katılımcıların örgütsel sinizm ifadelerine vermiş oldukları cevaplar neticesinde oluşan ortalamalarının yorumlanmasında literatürde yapılan çalışmalara bakılmış ve bu doğrultuda bir yorumlamaya gidilmiştir (Soh vd., 2010: 549; Shukor vd., 2010: 2; McLeod, 2010: 183; Chang vd., 2011: 61; Chasanah, 2012: 535; Akbolat vd., 2014: 89; Çankaya, 2017: 277). Buna göre; 1,0–

2,33 arasındaki değerler; “düşük katılım”, 2,34–3,66 arasındaki değerler; “orta düzeyde katılım” ve son olarak 3,67–5,0 arasındaki değerler; “yüksek katılım” olarak ifade edilmiştir.

Katılımcılar örgütsel sinizmin tüm boyutlarına 1-5 (tam ret-tam katılım) değerleri aralığında katılım göstermişlerdir. Bununla birlikte sırasıyla; bilişsel boyuta; 2,96 ($\pm 0,655$), duyuşsal boyuta; 2,89 ($\pm 0,753$) ve son olarak davranışsal boyuta; 3,19 ($\pm 0,780$) ortalama değerinde bir katılım olmuştur. Örgütsel sinizmin genelinde ise; 3,01 ($\pm 0,591$) ortalama değerinde bir katılım gerçekleşmiştir.

5.4. Hipotez Testleri

Katılımcıların örgütsel sinizm algılarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan Bağımsız Örneklem T Testi analize ilişkin bulgular Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7. Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algıları

Cinsiyet	N	Ort.	Ss	Sd	t	P
Kadın	211	3,10	0,59			
Erkek	175	2,90	0,57	384	-3,350	0,001*

* $p < 0,05$ ve anlamlı farklılık var.

Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel sinizm algılarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Elde edilen bulgulara göre; kadın katılımcılar, erkek katılımcılara göre daha yüksek örgütsel sinizm algısına sahiptir ($3,10 > 2,90$). Diğer bir ifadeyle kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre daha yüksek düzeyde sinik davranışlar gösterdiğini söylemek mümkündür. Bu sebeple H1 kabul edilmiştir. Katılımcıların örgütsel sinizm algılarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan Bağımsız Örneklem T Testi analize ilişkin bulgular Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8. Medeni Durum Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algıları

Medeni Durum	N	Ort.	Ss	Sd	t	P
Evli	267	2,96	0,58			
Bekar	119	3,14	0,59	384	-2,856	0,005*

* $p < 0,05$ ve anlamlı farklılık var.

Test sonuçlarına göre; katılımcıların örgütsel sinizm algılarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Elde edilen bulgulara göre; katılımcılardan medeni durumu bekar olanlar, evli olanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm algısına sahiptir ($3,14 > 2,96$). Bu nedenle bekar katılımcıların evli katılımcılara göre daha yüksek düzeyde sinik davranışlar sergilediğini söylemek mümkündür. Sonuç olarak; H2 kabul edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm algılarında görev gruplarına göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan Anova Testi analize ilişkin bulgular Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9. Görev Gruplarına Göre Örgütsel Sinizm Algıları

	Görev	N	Ort.	St. Sapma	F	P
Bilişsel	İdari Personel	109	2,82	0,63	3,050	0,017*
	Uzman Tabip	58	2,97	0,70		
	Tabip	26	2,86	0,61		
	Hemşire	83	3,13	0,60		
	Diğer Sağ. Pers.	110	3,00	0,66		
Duyuşsal	İdari Personel	109	2,83	0,72	2,016	0,092
	Uzman Tabip	58	2,77	0,86		
	Tabip	26	2,94	0,61		
	Hemşire	83	3,09	0,69		
	Diğer Sağ. Pers.	110	2,86	0,77		
Davranışsal	İdari Personel	109	3,13	0,78	1,269	0,282
	Uzman Tabip	58	3,19	0,81		
	Tabip	26	3,24	0,74		
	Hemşire	83	3,34	0,74		
	Diğer Sağ. Pers.	110	3,11	0,78		
Sinizm Ortalaması	İdari Personel	109	2,93	0,56	2,503	0,042*
	Uzman Tabip	58	2,98	0,65		
	Tabip	26	3,01	0,54		
	Hemşire	83	3,19	0,56		
	Diğer Sağ. Pers.	110	2,99	0,59		

*p<0,05 ve anlamlı farklılık var.

Analiz sonucunda örgütsel sinizmin boyutlarından duyuşsal ve davranışsal boyutlarında hastane çalışanlarının görev gruplarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ancak bilişsel boyut ve örgütsel sinizm ortalaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Farklılıkların hangi görev grubundan kaynaklandığının belirlenebilmesi için yapılan post-hoc analizi sonucunda; bilişsel boyuttaki farklılığın “İdari Personel” tarafından kaynaklandığı görülmektedir (2,82±0,63). İdari personel olarak görev yapan çalışanların bilişsel boyutta daha düşük puanlara sahip oldukları görülmektedir. Diğer bir ifade ile idari personel olarak görev yapanların diğer görev gruplarına göre daha düşük düzeyde sinik davranışlar gösterdiklerini söylemek mümkündür.

Görev gruplarına göre örgütsel sinizm ortalaması açısından bir değerlendirme yapıldığında ise; en yüksek düzeyde sinik davranışların “Hemşireler” tarafından sergilendiğini söylemek mümkündür (3,19±0,56). Bu nedenle H3 kabul edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm algılarında yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı ve farklılık olması durumunda bu durumun hangi yaş grubu/gruplarından

kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Anova Testine ilişkin bulgular Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10. Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Sinizm Algıları

Yaş Grupları	N	Ort.	Ss	F	P	Fark Çıkan Gruplar	Fark	P
A-18-25	65	3,18	0,58	5,152	0,002	A-C	0,24	0,048*
						A-D	0,33	0,006*
B-26-35	124	3,10	0,59			B-D	0,25	0,019*
C-36-45	117	2,94	0,59					
D-46-55	80	2,85	0,52					
Toplam	386	3,01	0,59					

*p<0,05 ve anlamlı farklılık var.

Buna göre katılımcıların örgütsel sinizm algılarında yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Yapılan post-hoc analiziyle farklılıkların hangi gruplar arasında ortaya çıktığı incelenmiş ve “18-25 yaş grubundaki” katılımcıların “36-45 ve 46-55 yaş gruplarındaki” katılımcılara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm algısına sahip oldukları görülmüştür (3,18>2,94>2,85). Ayrıca “26-35 yaş grubundaki” çalışanların “46-55 yaş grubundaki” çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm algısına sahip oldukları tespit edilmiştir (3,10>2,85). Bu sebeple H4 kabul edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm algılarında kurumdaki hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı ve farklılık olması durumunda bu durumun grup/gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Anova Testine ilişkin bulgular Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11. Kurumdaki Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Sinizm Algıları

Kurumdaki Hizmet Süresi/Yıl	N	Ort.	Ss	F	P	Fark Çıkan Gruplar	Fark	P
A-1 yıldan az	102	3,16	0,57	3,719	0,012	A-D	0,32	0,017*
B-1-5 yıl	130	3,01	0,63					
C-6-10 yıl	112	2,95	0,54					
D-11 yıl ve üzeri	42	2,84	0,53					
Toplam	386	3,01	0,59					

*p<0,05 ve anlamlı farklılık var.

Buna göre katılımcıların örgütsel sinizm algılarında kurumdaki hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Yapılan post-hoc analiziyle farklılığın hangi gruplar arasında ortaya çıktığı incelenmiş ve “1 yıldan daha az sürede hastanede çalışan” katılımcıların “11 yıl ve üzerinde hastanede çalışan” katılımcılara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm algısına sahip oldukları görülmüştür (3,16>2,84). Ayrıca tablo ortalamalarına bakıldığında; katılımcıların örgütsel sinizm algısında hizmet süresindeki artışla birlikte düşüş

yaşandığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle hastanedeki hizmet süresinin artışıyla birlikte sinik davranış düzeyinin azaldığını söylemek mümkündür. Sonuç olarak H7 kabul edilmiştir.

6. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin tespit edilmesi ve demografik değişkenlerin örgütsel sinizm algılamalarında anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığının bulunması gibi amaçlarla yapılan bu çalışmada çalışanların genel örgütsel sinizm algıları orta düzeydedir (3,01). Ayrıca katılımcıların bilişsel boyut ortalaması; (2,96), duyuşsal boyut ortalaması; (2,89) ve son olarak davranışsal boyut ortalaması; (3,19) düzeyindedir. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algılarının analiz edildiği bu çalışma ve literatürdeki diğer ulusal çalışmalara ait bulgular Tablo 12’de gösterilmiştir

Tablo 12. Çalışanların Örgütsel Sinizm ve Boyutları ile İlgili Ortalamalarına İlişkin Literatür Bilgileri

Literatür Bulguları		Çalışanların Örgütsel Sinizm ve Boyut Ortalamaları			
Yazarlar	Yılı	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Örgütsel Sinizm
Akbolat ve diğerleri	2014	2,92	2,78	2,87	2,86
Akyüz ve Yurduseven	2014	2,73	3,19	3,13	3,01
Tayfun ve Çatır	2014	2,77	2,39	2,67	2,60
Köroğlu ve Dikmetaş Yardan	2016	2,49	2,64	2,66	2,60
Kaşka Üreten ve Gemlik	2016	3,05	2,43	2,94	2,82
Yılmaz ve diğerleri	2016	2,84	2,50	2,92	2,71
İncesu ve diğerleri	2017	2,47	2,98	2,20	2,63
Erişkin Bacaksız ve diğerleri	2018	2,93	2,58	2,84	2,80
Bu çalışma		2,96	2,89	3,19	3,01

Bu çalışmanın bulguları; literatürdeki diğer ulusal çalışmaların bulguları ile çok büyük oranda örtüşmektedir. Çalışmadaki örneklem grubunun genel örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel sinizmin alt boyutlarındaki sinizm algıları orta düzeyde tespit edilmiştir. Daha önce yapılan çalışmalarda sadece İncesu vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada; çalışanların örgütsel sinizme ait davranışsal boyut ortalamaları düşük seviyede çıkmıştır.

Bu çalışmada çalışanların örgütsel sinizm algılamalarında; cinsiyet, medeni durum, meslek grubu, yaş grubu ve kurumdaki hizmet süresi gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkeni açısından değerlendirme yapıldığında; kadın katılımcılar, erkek katılımcılara göre daha yüksek örgütsel sinizm algısına sahiptir (3,10>2,90). Literatürdeki çalışmalara bakıldığında Akbolat vd. (2014); bilişsel boyutta, Akyüz ve Yurduseven (2014); tüm boyutlarda, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek sinizm algısına sahip

olduklarını bulmuşlardır. Çalışma bulgularının literatürdeki bu çalışmalarla örtüştüğünü söylemek mümkündür.

Medeni durum değişkeni açısından değerlendirme yapıldığında; katılımcılardan medeni durumu bekar olanlar, evli olanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm algısına sahiptir (3,14>2,96). Literatürdeki çalışmalara bakıldığında Akbolat vd. (2014); duygusal boyutta, bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek sinizm algısına sahip olduklarını bulmuşlardır. Çalışma bulgularının literatürdeki bu çalışma ile örtüştüğünü söylemek mümkündür.

Meslek grupları değişkeni açısından değerlendirme yapıldığında; bilişsel boyut ve örgütsel sinizm ortalaması bakımından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bilişsel boyuttaki farklılığın “İdari Personel” tarafından kaynaklandığı görülmektedir (2,82±0,63). İdari personel olarak görev yapan çalışanların bilişsel boyutta daha düşük puanlara sahip oldukları görülmektedir. Örgütsel sinizm ortalaması açısından bir değerlendirme yapıldığında ise; farklılığın “Hemşire” grubundan kaynaklandığını söylemek mümkündür (3,19±0,56). Literatürdeki çalışmalara bakıldığında; Akyüz ve Yurduseven (2014); örgütsel sinizm ortalamasında, Yılmaz vd. (2016); örgütsel sinizm ortalaması ve bilişsel boyutta hemşire grubu çalışanların yüksek düzeyde sinizm algısına sahip olduklarını bulmuşlardır. Çalışma bulgularının literatürdeki bu çalışmalarla örtüştüğünü söylemek mümkündür.

Yaş grupları değişkeni açısından değerlendirme yapıldığında; 18-25 yaş grubundaki” katılımcıların “36-45 ve 46-55 yaş gruplarındaki” katılımcılara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm algısına sahip oldukları görülmüştür (3,18>2,94>2,85). Ayrıca “26-35 yaş grubundaki” çalışanların “46-55 yaş grubundaki” çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm algısına sahip oldukları tespit edilmiştir (3,10>2,85). Literatürdeki çalışmalara bakıldığında; Akbolat vd. (2014) ve Yılmaz vd. (2016) tarafından yapılan çalışma bulgularında çalışanların örgütsel sinizm algılamalarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılıkların olduğu bulunmuştur. Çalışma bulgularının literatürdeki bu çalışmalarla örtüştüğünü söylemek mümkündür.

Kurumdaki hizmet süresi değişkeni açısından değerlendirme yapıldığında; 1 yıldan daha az sürede hastanede çalışan” katılımcıların “11 yıl ve üzerinde hastanede çalışan” katılımcılara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm algısına sahip oldukları görülmüştür (3,16>2,84). Literatürdeki çalışmalara bakıldığında; Yılmaz vd. (2016) tarafından yapılan çalışmada çalışanların genel sinizm ortalamasına göre; 1 yıldan daha az sürede hastanede çalışan” katılımcılar “11 yıl ve üzerinde hastanede çalışan” katılımcılara göre daha yüksek

düzyeyde sinizm algısına sahiptir. Çalışma bulgularının literatürdeki bu çalışma ile örtüşüğünü söylemek mümkündür.

Diğer değişkenlere göre bir inceleme yapıldığında ise; çalışanların örgütsel sinizm algılarında gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Çalışmada kurulan hipotezlerin genel olarak kabul/ret durumunu özetleyen bilgilere Tablo 13’de yer verilmiştir.

Tablo 13. Hipotezlere Ait Kabul/Ret Durumları

Hipotez	Kabul/Ret Durumu
Çalışanların sinizm algılarında cinsiyetlere göre anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
Çalışanların sinizm algılarında medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
Çalışanların sinizm algılarında görev gruplarına göre anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
Çalışanların sinizm algılarında yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
Çalışanların sinizm algılarında eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar vardır.	Ret
Çalışanların sinizm algılarında aylık gelir düzeylerine göre anlamlı farklılıklar vardır.	Ret
Çalışanların sinizm algılarında kurumdaki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar vardır.	Kabul
Çalışanların sinizm algılarında geliri yeterli bulup bulmamalarına göre anlamlı farklılıklar vardır.	Ret

Buna göre çalışmada kurulan 8 hipotezin 5’i kabul edilirken, 3’ü ise ret edilmiştir. Örnekleme grubundan elde edilen bulgulara göre; çalışanların örgütsel sinizm algılarında cinsiyet, medeni durum, meslek, yaş grubu ve kurumdaki hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışma bulgularına göre çalışanların davranışsal boyuttaki sinizm algıları diğer boyutlara göre daha yüksek çıkmıştır. Buradan hareketle çalışanlar, yapılması planlanan örgütsel faaliyetler için kötümser ve umutsuz tahminlerde bulunabilir, iş arkadaşlarını ve insanları küçük düşürmeye yönelik bir takım davranışlar sergileyebilirler.

Kaşka Üreten ve Gemlik (2016: 459); kamu hastaneleri çalışanlarının örgütsel sinizm algısını düşürmek adına; örgütsel sinizm ile ilgili farkındalık eğitimlerinin düzenlenmesi gerektiğini, hastane çalışanlarının görüş, öneri ve beklentilerinin alınarak, desteklenmesinin yararlı olacağını belirtmişlerdir. Bu önerilere katılmakla birlikte kurum yöneticilerinin özellikle işe yeni başlayan çalışanlara, kurumdaki iş ortamına alışabilmeleri için daha hassas uygulamalar yapmaları yararlı olabilir. İşe yeni başlayan personeli de kapsayacak biçimde bütünleştirici iş dışı sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi, birlikte kültürel ve sportif etkinliklerin düzenlenmesi bu konuda yararlı olabilir. Yine örgüt içerisinde görevde yükselme sınavlarının liyakate dayalı olarak yapılması ve kayırmacılığa yer verilmemesi de çalışanlarda örgütteki uygulamaların dürüstçe yapıldığı inancını oluşturabilir. Yöneticilerin bir görevi de örgüt çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarını canlı tutabilmektir. Bu anlamda örgüt-çalışan

uyumunu bozmaya neden olabilecek tüm uygulamalardan kaçınılması hem örgüt, hem yöneticiler ve hem de çalışanlar için fayda sağlayacaktır.

Örgütsel sinizm ile ilgili ileride yapılması planlanan çalışmalar için; aynı sektörde veya diğer sektörlerde; örgütsel sinizmin iş tatmin düzeyi, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, liderlik tarzları, motivasyon uygulamaları, personel güçlendirme gibi değişkenler ile olan ilişkilerinin incelenmesi önerilebilir, yine çalışmalarda bu değişkenlerden bir veya birkaçının birlikte kullanılması da bilimsel alanyazına zenginlik katabilir.

Kaynakça

- Akbolat, M., Işık, O. & Kahraman, G. (2014). "Sağlık Çalışanlarının Sinik Davranışlar Gösterme Eğilimi" Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(2), 84-95.
- Akyüz, İ. & Olgun, Y. N. (2016). "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", 16." Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi, 61-76.
- Cartwright, S. & Holmes, N. (2006). "The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism" Human Resource Management Review, 199-208.
- Chang, Y. M., Lai, C. T., Lau, A. N., Lee, M. S. & Tan, G. K. (2011). Factors That Influence Job Performance in Generation Y (Doctoral dissertation, Universiti Tunku Abdul Rahman).
- Chasanah, A. H. (2012). Friend-Ing Facebook: Revisiting Facebook and College Students' and Social Capital. In International Conference on Communication, Media, Technology and Design: Proceedings of International Conference held in Istanbul, Turkey. 9-11 May.
- Çankaya, M. (2017). "Hastane Çalışanlarının Performansa Dayalı Ek Ödeme Sistemine İlişkin Görüşleri Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Araştırma", Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 4(4), 272-282.
- Çankaya, M. (2017). "Personel Güçlendirmenin Örgütsel Etkililiğe Katkısı Üzerine Bir Alan Araştırması", Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi.
- Dean, J.W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). "Organizational Cynicism." Academy of Management Review, 341-352.
- Efeoğlu, İ. E. & İplik, E. (2011). "Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 343-360.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. & Reyhanoğlu, M. (2007). "Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi", Düzenleyen: Sakarya Üniversitesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 514-524.
- Erişkin B., F., Tuna, R. & Harmancı S. A. K. (2018). "Sağlık Çalışanlarında Performans ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma", Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 52-58.
- İncesu, E., Yorulmaz, M. & Evirgen, H. (2017). "Örgütsel Sinizmin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 370-380.
- İslamoğlu, A. H., & Alnıaçık, Ü. (2013). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri", İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- James, M. S. L. (2005). "Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of The Potential Positive and Negative Effects on School Systems" Florida State University College of Business, Doctoral Dissertation.
- Kaşka Ü., Z., & Gemlik, H. N. (2016). "Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma", Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Dergisi, 443-463.
- Kerse, G., & Karabey, C. N. (2017). "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü", Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 375-398.
- Kline, P. (1994). An Easy Guide To Factor Analysis: New York: Routledge.
- Köroğlu, P., & Dikmetaş, Y. E. (2016). "Sağlık Kurumu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11-34.
- McLeod, M. T. (2010). Inter-Organisational Knowledge Sharing by Owners and Managers of Tourism and Hospitality Businesses of The Bournemouth, Poole and Christchurch Conurbation, United Kingdom: An Analysis of The Motives, Information Content and Networking (Doctoral dissertation, Bournemouth University).

- Özteke K, H. İ., & Hamarta, E. (2017). "Beliren Yetişkinlikte Beden İmgesi: Bağlanma ve Sosyal Görünüş Kaygısının Rolü", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 63-81.
- Pelit, E., & Ayana, Ç. (2016). "Duygusal Zekânın Örgütsel Sinizme Etkisi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 45-76.
- Ribbers, I. L. (2009). *Trust, Cynicism, and Organizational Change: The Role of Management*. Tilburg University Department Organisation and Strategy, Master's Thesis.
- Shukor, N. A., Halima, N. D. A., Othmanb, N. & Khalidb, A. H. (2010). Students' Perception on the Developed Generic Skills in Universiti Teknologi Malaysia. In *Proceeding of National Student Development Conference*.
- Soh, T. M. T., Arsad, N. M. & Osman, K. (2010). "The Relationship of 21st Century Skills on Students' Attitude and Perception Towards Physics", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 7, 546-554.
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2014). "Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 347-365.
- Tınaztepe, C. (2012). "Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 53-63.
- Toker, K., Çetin, C., Güven, B. & Aksu, B. (2017). "Örgüt Yapısının Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi Üzerine Lojistik Sektöründe Bir Araştırma", *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 247-264.
- Yıldırım, H. İ., & Şensoy, Ö. (2016). "Bilim Şenliklerinin 6. Sınıf Öğrencilerinin Fen Bilimleri Dersine Yönelik Tutumlarına Etkisi", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 23-40.
- Yılmaz, F., İşeri, İ. & Çolak, Y., M. (2016). "Ankara'da Özel Hastanede Çalışanların Sinizm ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri", *Akademik Bakış Dergisi*, 429-444.