

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

ÖRGÜTSEL SİNİZM: HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Özgün AĞIRDAN
1010012005**

**Anabilim Dalı: İşletme
Programı: İşletme**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

OCAK 2016

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

ÖRGÜTSEL SİNİZM: HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Özgün AĞIRDAN
1010012005**

**Tez Danışmanı : Prof .Dr. Mahmut PAKSOY
Jüri Üyeleri : Doç. Dr. Mutteşem BARAN
Yrd. Doç. Dr. Kadri MİRZE**

OCAK 2016

ÖNSÖZ

Alan yazında yeni ve sıklıkla ele alınan bir kavram olan örgütsel sinizmin, olumsuz sonuçlarının örgütler açısından hayati önem taşıması, araştırma konusunun seçiminde etkili olmuştur. Araştırmamız kapsamında örgütsel sinizm literatürü taranarak hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyelerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Literatür taraması sonucunda örgütsel sinizm ile genel sinizm kavramlarının birbirleri ile son derece ilişkili olduğu görülmüştür. Bu sebeple hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyelerinin yanı sıra genel sinizm seviyelerinde ölçülmesine karar verilmiştir.

Araştırmamızın örneklemini İstanbul ve Anadolu’da faaliyet gösteren iki devlet hastanesinin, sağlık personelleri, idari hizmet personelleri ve destek hizmet personelleri oluşturmaktadır. Araştırmanın uygulama aşamasında anket yönteminden ve spss programı ile gerçekleştirilen istatistiksel analizlerden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara ve araştırma sonucuna ilgili bölümlerde yer verilmiştir.

Çalışmamın her aşamasında, görüş, öneri ve desteklerini esirgemeyen, değerli tez danışmanım sayın Prof. Dr. Mahmut PAKSOY’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Anket uygulanmasının her aşamasında içtenlikle yardımcı olan hastane yöneticilerine katkılarından dolayı çok teşekkür ederim. Her zaman yanımda olan, anlayış ve desteklerini benden esirgemeyen değerli anneme, babama ve sevgili kardeşime teşekkürü bir borç bilirim.

Özgün AĞIRDAN

İstanbul Ocak 2016

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|-----------|
| ÖNSÖZ | i |
| İÇİNDEKİLER..... | ii |
| KISALTMALAR..... | iv |
| TABLolar LİSTESİ | v |
| ŞEKİL LİSTESİ | vi |
| ÖZ | vii |
| ABSTRACT | viii |
| 1. BÖLÜM SİNİZM KAVRAMI VE ÖRGÜTSEL SİNİZM..... | 1 |
| 1.1 SİNİZM KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ | 1 |
| 1.2 ÖRGÜTSEL SİNİZM | 5 |
| 1.2.1 Örgütsel Sinizm Türleri..... | 9 |
| 1.2.1.1 Kişilik Sinizmi | 10 |
| 1.2.1.2 Toplumsal ve Kurumsal Sinizm..... | 11 |
| 1.2.1.3 Çalışan Sinizmi | 13 |
| 1.2.1.4 Örgütsel Değişim Sinizmi..... | 15 |
| 1.2.1.5 Mesleki Sinizm | 17 |
| 1.2.2 Örgütsel Sinizmin Boyutları..... | 19 |
| 1.2.2.1 Bilişsel Boyut..... | 20 |
| 1.2.2.2 Duygusal Boyut..... | 21 |
| 1.2.2.3 Davranışsal Boyut..... | 22 |
| 2. BÖLÜM ÖRGÜTSEL SİNİZMİN NEDENLERİ, SONUÇLARI VE SAĞLIK KURUMLARINDA SİNİZM | 24 |
| 2.1 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN NEDENLERİ..... | 24 |
| 2.1.1 Kişisel Nedenler | 24 |
| 2.1.2 Örgütsel Nedenler | 26 |
| 2.2 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI..... | 29 |
| 2.2.1 Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık | 29 |
| 2.2.2 Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı..... | 31 |
| 2.2.3 Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven..... | 34 |
| 2.2.4 Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik..... | 36 |
| 2.3 ÖRGÜTSEL SİNİZMİ GİDERME YOLLARI | 38 |
| 2.4 SAĞLIK KURUMLARINDA SİNİZM..... | 41 |
| 3. BÖLÜM HASTANELERDE ÖRGÜTSEL SİNİZM..... | 46 |

| | | |
|---------------------------------------|---|-----------|
| 3.1 | ARAŞTIRMANIN MODELİ | 46 |
| 3.2 | ARAŞTIRMANIN ANA KÜTLESİ VE ÖRNEKLEM | 48 |
| 3.3 | VERİ TOPLAMA ARACI | 49 |
| 3.4 | ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ | 50 |
| 3.5 | ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI | 51 |
| 3.6 | HİPOTEZLER..... | 51 |
| 3.7 | ARAŞTIRMANIN İSTATİSTİKSEL ANALİZ TEKNİKLERİ.... | 52 |
| 3.8 | BULGU VE YORUMLAR | 53 |
| 3.8.1 | Pilot Uygulamanın Güvenilirlik, Geçerlilik ve Faktör Analizi Bulguları..... | 53 |
| 3.8.2 | Araştırmanın Güvenilirlik, Geçerlilik ve Faktör Analizi Bulguları..... | 58 |
| 3.8.3 | Hastane Çalışanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular | 61 |
| 3.8.4 | Örgütsel Sinizm Ve Genel Sinizm Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular | 63 |
| 3.8.5 | Örgütsel Sinizm ve Genel Sinizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Analiz Bulguları | 70 |
| 3.8.6 | Hastane Çalışanlarının Demografik Özellikleri İle Genel ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular | 73 |
| SONUÇ | | 81 |
| KAYNAKÇA..... | | 83 |
| EKLER | | 90 |
| EK I. ANKET FORMU | | 90 |
| EK II. ÖLÇEK İZİN BELGESİ..... | | 93 |

KISALTMALAR

- ATT : Acil Tıp Teknisyeni
BİLİŞ : Örgütsel Sinizmin İnançsal (Bilişsel) Boyutu
DUY : Örgütsel Sinizmin Duygusal (Duyuşsal) Boyutu
DAV : Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutu
Hiz. : Hizmetleri
KMO : Kaiser – Meyer – Olkin
MMPI: Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri
SPSS : Statistical Package for Social Sciences
ÖDHS: Örgütsel Değişim Hakkında Sinizm
vd. : Ve diğerleri

TABLolar LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1.1 Örgütsel Sinizm Tanımları | 8 |
| Tablo 3.1 Örnekleme Büyüklüğü Tablosu..... | 49 |
| Tablo 3.2 Örgütsel ve Genel Sinizmi Ölçeklerinin Pilot Uygulama Güvenilirlikleri..... | 54 |
| Tablo 3.3 Örgütsel ve Genel Sinizmi Ölçeklerinin Pilot Uygulama Geçerlilikleri | 55 |
| Tablo 3.4 Genel Sinizm Ölçeğinin Pilot Uygulamadaki Faktör Analizi Sonucu..... | 56 |
| Tablo 3.5 Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Pilot Uygulamadaki Faktör Analizi Sonuçları | 57 |
| Tablo 3.6 . Örgütsel ve Genel Sinizmi Ölçeklerinin Güvenilirlikleri | 58 |
| Tablo 3.7 Örgütsel ve Genel Sinizmi Ölçeklerinin Geçerlilikleri..... | 59 |
| Tablo 3.8 Genel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizi Sonucu..... | 59 |
| Tablo 3.9 Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları | 60 |
| Tablo 3.10 Hastane Çalışanlarının Demografik Özelliklerinin İstatistiksel Bulguları | 62 |
| Tablo 3.11 Genel Sinizm İfadelerine İlişkin İstatistiksel Bulgular | 64 |
| Tablo 3.12 Örgütsel Sinizm İfadelerine İlişkin İstatistiksel Bulgular..... | 67 |
| Tablo 3.13 One sample Kromologrov Simirnov Normallik Testi Bulguları | 70 |
| Tablo 3.14 Örgütsel ve Genel Sinizm Ölçeklerinin Pearson Korelasyon Analizi Bulguları . | 71 |
| Tablo 3.15 Genel Sinizm Ölçeği İle Örgütsel sinizm Boyutlarının Spearman Korelasyon Analizi Bulguları..... | 71 |
| Tablo 3.16 Hastane çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri ile Cinsiyetleri Arasındaki İlişkinin Bağımsız T-Test Analizi | 73 |
| Tablo 3.17 Hastane çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri ile Medeni Durumları Arasındaki İlişkinin Bağımsız T-Test Analizi | 74 |
| Tablo 3.18 Hastane çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri ile Yaş Değişkenleri Arasındaki İlişkinin One-Way ANOVA Analizi (F-testi) | 75 |
| Tablo 3.19 Hastane Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri ile Eğitim Durumları Arasındaki İlişkinin One-Way ANOVA Analizi (F-testi) | 76 |
| Tablo 3.20 Hastane Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri İle Toplam Çalışma Süreleri Arasındaki İlişkinin One-Way ANOVA Analizi (F-testi)..... | 77 |
| Tablo 3.21 Hastane Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri İle Hastanedeki Çalışma Süreleri Arasındaki İlişkinin One-Way ANOVA Analizi (F-testi)..... | 78 |
| Tablo 3.22 Hastane Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri İle Hastanedeki Görevleri Arasındaki İlişkinin One-Way ANOVA Analizi (F-testi) | 79 |
| Tablo 3.23 Hastane Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri İle Mesai Saatleri Arasındaki İlişkinin One-Way ANOVA Analizi (F-testi) | 80 |

ŞEKİL LİSTESİ

| | |
|------------------------------------|----|
| Şekil 3.1 Araştırmanın Modeli..... | 47 |
|------------------------------------|----|

ÖZ

ÖRGÜTSEL SİNİZM: HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi : İşletme Ana Bilim Dalı
Danışman : Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Ocak 2016, 94 Sayfa

Bu araştırma amacı, hastane çalışanlarının örgütsel sinizm ve genel sinizm düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırma kapsamında, İstanbul ve Anadolu'daki iki hastanede anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen bu çalışma, üç ana bölüm ve bir sonuç bölümünden oluşmuştur. İlk bölümde örgütsel sinizm ve genel sinizm kavramları incelenmiştir. İkinci bölümde örgütsel sinizmin nedenleri, sonuçları ve sağlık kurumlarında sinizm incelenmiştir. Üçüncü bölümde araştırmaya ve araştırma bulgularına yer verilmiştir. Araştırmanın hipotezleri kapsamında genel sinizm ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Sonuç olarak hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki tespit edildi.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Genel Sinizm, Örgütsel Sinizm

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL CYNICISM: A STUDY ON HOSPITAL EMPLOYEES

Master's Thesis: Business Master of Science

Advisor: Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

January 2016, Pages 94

The aim of this study is the determination of both organizational and general cynicism level on hospital employees. Within the scope of the research, a survey was carried out in two hospitals in Istanbul and Anatolia.

The study includes three main sections and a conclusion. The first section examined the concepts of general cynicism and organizational cynicism. In second section, causes of organizational cynicism, its consequences and cynicism in health organizations were examined. The third section is the research and the findings were presented. Within the scope hypotheses of the research, examined the relationship between general cynicism and organizational cynicism.

As a result, it is confirm that hospital employees have moderate organizational cynicism level. In addition, the determinations shows that, there is positive and weak correlation between organizational cynicism and general cynicism.

Keywords: Cynicism, General Cynicism, Organizational Cynicism

1. BÖLÜM

SİNİZM KAVRAMI VE ÖRGÜTSEL SİNİZM

Bu bölümde Sinizm ve Örgütsel Sinizm kavramlarının açıklığa kavuşturulması amacıyla ilgili literatür taramaları yapılmış ve bu kapsamda, kavramların tarihsel gelişimine, tanımlarına ve oluşumlarını sağlayan alt bileşenlerine yer verilmiştir.

1.1 SİNİZM KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Sinizm antik Yunanistan'da ortaya çıkmış bir düşünce okulu ve yaşam tarzıdır (Dean ve diğerleri, 1998, s.342). Sinizm felsefesinin takipçilerine de sinik denilmektedir. Sinik kelimesinin etimolojik kökenleri incelendiğinde, Eski Yunancadaki “kynikós” kelimesinden kaynaklandığı görülmektedir. Diğer yandan Eski Yunancadaki kynikós kelimesi Fransızcaya “cynique” olarak geçmiş ve dilimizdeki ‘sinik’ (kinik) kelimesi de Fransızcadan gelmektedir. (<http://www.etimolojiturkce.com>; www.tdk.gov.tr).

Fransızca sözlüklerde cynique kelimesi “Atinalı Antisthenes'in felsefe okuluna bağlı kimse, kuşkucu, alaycı” olarak tanımlanmıştır (www.seslisozluk.net). Ayrıca kelimenin utanmaz ve alaycı kelimeleri ile eş anlamlı olarak kullanıldığı da görülmektedir (<http://www.etimolojiturkce.com>). Sinik kelimesinin dilimizde de iki anlamı bulunmaktadır. İlk anlamı sinmiş, yılmış, pusmuş şeklinde kullanılırken ikinci ise felsefi anlamda sinizm taraftarıdır (www.tdk.gov.tr).Felsefi bir akım olarak Sinizm, Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre, “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm” şeklinde tanımlanmıştır. (www.tdk.gov.tr).

Diğer yandan günümüze kadar gelen sinik kelimesinin, diller arası geçişlerde çeşitli eş ve yan anlamlar kazandığı görülmektedir. Fakat bu durumun felsefi bir niteliğe sahip olan Sinizm kavramını tanımlarken, temel bir yanılgıya da neden olduğu söylenebilir. Özellikle Fransızca da sinik kelimesinin ‘kuşkucu’ ve

'alaycı' kelimeleriyle eş anlamlı olarak kullanılması, sinizm felsefesinin de sadece kuşkuculuk ve alaycılık ile sınırlı bir kavram olarak algılanmasına sebep olabilir. Oysaki sinizm, bu kavramları da kapsayan çok daha geniş ve karmaşık bir düşünce sistemidir. Kuşkuculuk ve alaycılık sinizm felsefesini oluşturan ilkelerden sadece ikisini teşkil etmektedir.

Diğer yandan felsefe tarihçileri, Eski Yunancadaki 'kynikós' kelimesinin nasıl türetildiğine dair iki ayrı görüş ileri sürülmektedir (Ulaş, 2002, s.827). İlk görüşe göre, Sinizm felsefenin kurucusu Antisthenes, Sokrates'in ölümünden sonra Atina'nın dışlarında Kynosarges denilen ve eski Yunanca 'da "beyaz köpeğin yeri" anlamına gelen bir bölgede Sinikler okulunu kurmuştur. Bu sebeple Sinik (Kinik) kelimesinin okulun kurulduğu bölgenin adından türetildiği öne sürülmektedir. Diğer görüşe göre, siniklerin dilenciler gibi giyinmelerinden, töre tanımazlıklarından ve sürekli olarak bütün uygarlık değerlerine saldırmalarından dolayı, insanların onlara eski Yunancada köpeksi anlamına gelen "Kyon" adını yakıştırdıkları düşünülmekte ve kelimenin buradan türetildiği öne sürülmektedir (Akarsu, 1975, s.115; Hançerlioğlu, 1997, s.219; Gökberk, 2008, s.48).

Sinizm kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için siniklerin ve sinik felsefenin tarihsel gelişiminin incelenmesi faydalı olabilir.

Bu kapsamada ilk olarak, sinizm felsefesinin kaynağı olan Sinikler okulundan ve okulun kurucusu olan Antisthenes'ten (M.Ö. 444 – 365) bahsetmek gerekmektedir. Atina'da varlıklı bir yaşam süren Antithenes, önceleri Sofist Gorgias'ın öğrencisi olmuştur fakat ilerleyen yaşlarında, Sofist felsefeye karşı çıkan Sokrates'e büyük hayranlık duyarak derslerini dinlemiş ve zaman içerisinde onun dostluğunu kazanmıştır. (Gökberk, 2008, ss.43-48-49; Hançerlioğlu, 2010, s.76; Hançerlioğlu, 1977, s.219)

Antisthenes'te dahil olmak üzere, Sokrates'in tartışmalarını dinleyerek öğrencisi olmuş çeşitli düşünürler, filozofun ölümünden sonra onun öğretilerini sürdürebilmek için kendi okullarını kurmuşlardır (Ağaoğulları, 1994, s.151, Gökberk, 2008, s.47). Sokrates'ten kaynaklandığı kabul edilen bu okullar arasında 'Tekyanlı Sokratesçiler' ve 'Tam Sokratesçiler' olmak üzere zamanla bir ayırım oluşmuştur. Sokrates'in öğretilerinin sadece belli bir kısmını alan, tek yanlı Sokratesçi okulların dört tane olduğu ve Sinikler okulunun bu okullardan biri olduğu bilinmektedir (Ağaoğulları, 1994, ss. 151-152; Gökberk, 2008, s.47-48).

Sinizmin ortaya çıkışında ve siniklerin ahlak öğretilerinin temelinde, o zaman yaşanan toplumsal sorunlar yatmaktadır. Atina ve diğer Yunan şehir devletlerinde yaşanan, toplumsal, siyasal ve kültürel yozlaşmanın, mutsuzluk ve umutsuzluğa neden olduğu bilinmektedir. Bu durum karşısında sinikler, çıkış yolunu toplumsal yaşantıdan çekilerek kendi içlerine kapanmakta ve kendilerini korumaya almakta bulmuşlardır (Ağaoğulları, 1994, ss.158-159). Sinizmin ortaya çıkmasını sağlayan bu şartların aynı zamanda sinik öğretinin temel ilkelerinin oluşumuna da katkı sağladığından bahsedilebilir.

Buradan yola çıkarak, Antisthenes ve öğrencisi Diogenes'in sinik öğretilerde benimsedikleri temel ilkeler şu şekilde sıralanabilir (Ağaoğulları, 1994, ss.156-159; Cevizci, 2000, ss.559-560; Hançerlioğlu, 1977, s.291; Kalağan, 2009, s.33);

- İnsanın hayattaki tek amacının mutlu olmak olduğunu ve bu amaca sadece öğrenilebilir olan erdem ile ulaşılabileceğini savunmak.
- Kurgusal ve kuramsal bilgiye değer vermemek ve sadece erdem gibi ahlaki bir amaca hizmet eden bilgiyi bir araç olarak görmek, erdemin özünü anlayabilmek için bilgiyi kullanmak.
- Gerçek erdeme ulaşmak için hiç bir değere bağlı olmamak gerektiğini ve buna ancak dünya nimetlerinden vazgeçerek ve kendi kendine yeterli olarak ulaşılabileceğine inanmak.
- Sokratesçi öğretilerden kaynaklanan, nefse hakim olma, maddesel zenginliklere kapılmama ve azla yetinme gibi yaşam ilkelerini kabullenmek
- Hazzın yaşam amacı haline getirmenin, erdeme sırt çevirmek ve kötülüğü seçmek olduğuna inanmak
- İnsanı doğanın bir parçası olarak görmek, doğaya uygun yaşayarak yapay olan tüm ihtiyaç, kurum ve değerlerin ortadan kaldırılması gerektiğini savunmak
- Kendi güçleri dışında kalan hiç bir şey için kaygılanmamak ve aldırış etmemek. Kişinin kendi mutluluğuna, kendi gücü dışında hiç bir şeyin etki edemeyeceğini savunmak.
- Bireyciliği ve ihtiyaçsızlığı ilke edinmek

Sinizm felsefesinin ve Sinikler Okulu'nun kurucusu Antisthenes olmasına karşın okulun en önemli temsilcisi Sinoplu Diogenes olmuştur (Ağaoğulları, 1994, s.156; Dean ve diğerleri, 1998, s.342). Antisthenes, Diogenes'i sinikler okuluna geldiği gün hiç sevmemiş ve sopayla kovalamıştır fakat Diogenes büyük bir

kararlılıkla Antisthenes'in tüm öğütlerine sıkı sıkıya uymuş ve sinizmi adeta bir yaşam tarzı olarak benimsemiştir. Bir zaman sonra Diogenes öyle bir noktaya gelmiştir ki öğretmeni olan Antisthenes'in öğretisindeki tüm teorik kuralları yok etmiş ve felsefeyi tam bir tutarlılıkla yaşamaya başlamıştır. Diogenes'in Antisthenes'ten farklılaştığı en önemli nokta ise mevcut sistemi değiştirme isteğidir. Diogenes kendi yaşam tarzını ve öğretilerini benimseyenlerle birlikte tüm toplumsal değerleri hiçe sayarak, bu değerlerin ne denli saçma olduğunu göstermek istemektedir (Ağaoğulları, ss.159-160). Bu amacına ulaşabilmek içinde, “kendine yetme” ,“sözünü sakınmazlık” , “utanmazlık” ve “yöntemli eğitim” ilkelerini benimsemiştir(Cevizci, 2000, s.263). Bütün toplumsal gelenek ve kurallara karşı nefret besleme noktasına gelen Diogenes, ihtiyaçsızlık ve uygarlık düşmanlığının yaşayan örneği haline gelmiştir. Öğretiye köpeksi adının verilmesinin de Diogenes'ten kaynaklandığı tahmin edilmektedir (Hançerlioğlu, 1994, s.219; Gökberk, 2008, s.50; Tokatlı, 1973, s.223).

Diogenes ve kendisinden sonra gelen takipçileri sayesinde, sinik öğretisi bir yaşam tarzı niteliği kazanarak salt felsefe düzeyini aşmayı ve düşüncelerini eyleme dönüştürmeyi başarmıştır. Bu sayede etkisini uzun süre devam ettiren sinizm, kendisinden sonra gelen bir çok felsefi akıma ilham kaynağı olmuştur(Ağaoğulları, 1994, ss. 151-152-163; Gökberk, 2008, s.47-48).

Eski Yunan şehir devletlerinde ortaya çıkan toplumsal kaos ortamından kendilerini korumak isteyen insanların, sinizmi daha kolay benimsediklerinden bahsedilebilir. Bu sebeple felsefenin durumsal bir özellik taşıdığından bahsetmek mümkündür. Diğer yandan Diogenes'in felsefeyi bu denli değiştirmesi, sinizmin evrimleşmesinin de yolunu açmış olabilir. Bir bakıma bu bakış açısı sinizm kavramının varlığını günümüze kadar nasıl devam ettirdiğine de bir açıklama getirebilir.

Her ne kadar sözlüklerde yer alan sinizm tanımları, kavramı açıklamaya çalışsa da günümüzde yaşanan modern çağ sinizmini açıklamakta yetersiz kalmaktadırlar (Bakker, 2007, ss. 122-123). Buna ek olarak, antik sinizmin tarihsel köklerinden farklılaştığını ve modern siniklerin antik sinizmin ilkelerinden uzaklaştığını söylemek mümkündür (Andersson ve Bateman, 1997, s.449; Mantere ve Martinsuo, 2001, s.5).

Antik çağlarda yaşayan sinikler, yüksek ahlaki ve etik kuralları hedefleyerek bu meziyetleri benimsemeyenlere şiddetli bir şekilde saldırmaktan çekinmezlerdi (Andersson ve Bateman, 1997, s.449). Eski siniklerin acımasız eleştirilenler olarak ün kazanmalarına karşılık, günümüz sinikleri güvensizlikleri ve karamsarlıkları ile tanınmışlardır (Mantere ve Martinsuo, 2001, s.5). Ayrıca modern sinikler, etik ve ahlak kurallarına sıkı sıkıya bağlı olmakta az fayda görmektedirler. Bunun yerine toplumun onayladığı kötülüklerden kendilerini uzak tutmayı tercih ederek, kurumları, liderleri ve bunları destekleyen uygulamaları zayıflatmayı ve itibarsızlaştırmayı istemektedirler (Andersson ve Bateman, 1997, s.449).

Sonuç olarak, modern çağda gerçekleşen teknoloji ve bilim alanındaki gelişmelerin Dünya'yı hızla değiştirmesi, insanların yaşantılarını birçok açıdan etkilemiştir. Antik çağlardaki gibi toplumdan kendilerini tamamen soyutlayarak yaşayamayan modern çağ siniklerinin, bu hızlı değişim karşısında farklılaştıkları ve günümüz koşullarına uyum sağladıkları görülmektedir.

1.2 ÖRGÜTSEL SINİZM

Modern çağ siniklerinin, gerek iş hayatında, gerekse de toplumun her kademesinde yer almaları ve toplumsal olaylara karşı vermiş oldukları reaksiyonlar farklı disiplinlerin ilgisini çekmiştir. Felsefe, sosyoloji, politika, din ve yönetim gibi sosyal bilimlerin farklı dallarında, çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Kalağan, 2009, s.35; Korkmaz, 2011, s.7). Özellikle iş hayatında, sinizmin çeşitli formlarının gözlemlenmesi, sinizmin Örgütsel Davranış literatürüne girmesini ve Örgütsel Sinizm kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Buradan yola çıkarak Örgütsel Sinizm ile ilgili en genel tanımın, “çalışılan kuruma karşı, üç boyut içeren, negatif bir tutumdur.” şeklinden yapıldığı görülmekte ve bahsi geçen boyutların, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlar olduğu bilinmektedir (Dean, 1998, s.345).

Örgütsel sinizme yönelik gerçekleştirilen çalışmaların iki grup şeklinde sürdürüldüğü görülmektedir. Birinci gruptaki çalışmalarda sinizminin yeniden kavramsallaştırılmasına, tanımlanmasına ve ölçek geliştirilmesine önem ve öncelik verilirken, ikinci grupta ise sinizmin nedenleri, sonuçları ve bağlantıda olduğu diğer kavramlarla ilişkileri araştırmaktadır (Tokgöz, 2008, s.291). Fakat

kavramsallaştırma çabaları bazı temel zorlukları da beraberinde getirmektedir, özellikle araştırmacıların araştırma konuları ile ilgili kendi sinizm tanımlarını yapmaları, kavramı karmaşık hale getirmiş ve kavramsallaştırma çabalarına bir “süreç” özelliği kazandırmıştır (Tokgöz, 2008, s.286).

Örgütsel sinizmin daha iyi tanımlanabilmesi ve içerik bakımından açıklığa kavuşturulabilmesi için, modern anlamda sinizmin kavramsallaştırılmasına katkıda bulunan çalışmaların, içeriği ve öneminden kısaca bahsetmek gerekmektedir. Bahsi geçecek çalışmalar aynı zamanda örgütsel sinizm ile bağlantılı olan sinizm türlerini de oluşturan araştırmalardır ve “Örgütsel Sinizm Türleri” başlığı altında daha geniş olarak ele alınacaktır.

Sinizmin kavramsallaştırılmasına yönelik olan araştırmalardan ilki, Cook ve Medley’in 1954 yılında gerçekleştirdiği Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI) araştırmasıdır. Bu araştırma, modern anlamdaki sinizm ile ilgili ilk araştırmalardan biri olması sebebiyle önem taşımaktadır (Dean, 1998). Diğer yandan, Niederhoffer’in (1969) polisler üzerinde gerçekleştirmiş olduğu sinizm çalışmasında, mesleki sinizmi bir kavram olarak ele aldığı görülmektedir (Metzger,2004, ss.25-27) ve mesleki sinizm kavramının oluşmasına önemli bir katkı sağlamıştır. Sinizmi toplumsal ve kurumsal yönden inceleyen Kanter ve Mirvis(1989) araştırmalarında, Amerikan iş görenlerin önemli bir kısmının sinik olduğunu tespit etmişlerdir (Kanter ve Mirvis, 1989, ss.377-379). Bu araştırma sonuçlarının çok ses getirmesi, kavram daha ilgi çekici bir hale gelmesini sağlamıştır. Andersson (1996) çalışmasında, sinizmi çalışan sinizmi yönünden ele alarak, sinizm ile psikolojik kontrat ihlali arasındaki ilişkiye dikkatleri çekmiştir (Andersson, 1996, s.1395). Örgütsel sinizmin kavramsallaştırılmasına yönelik olan bu araştırma aynı zamanda çalışan sinizminin nedenlerine de odaklanmıştır. Sinizmi Örgütsel Değişim çabaları yönünden ele alan, Reichers, Wanous ve Austin’e (1997) göre, örgütlerdeki değişim çabaları sinizm için uygun bir hedef olma özelliği taşımaktadır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997, s.48). Aynı zamanda araştırmacılar sinizmin etkilerinin azaltılması için önerilerde bulunmuşlardır (Dean, 1998, s.344; Reichers, Wanous ve Austin, 1997, ss. 52-56). Ayrıca araştırmacıların Örgütsel değişime yönelik sinizmin sonuçlarına dikkatleri çekmeleri, bir bakıma örgütsel sinizm literatürüne de bu açıdan katkı sağlamıştır.

Yukarıda bahsi geçen araştırmaları yeniden değerlendiren Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) alışmalarında, “Örgütlerine karşı, birçok çalışan tarafından ifade edilen bu son derece olumsuz tutumun doğası nedir?” sorusuna cevap aramışlardır. Bu sebeple de iş yerinde en çok karşılaşılan beş sinizmin türünü inceleyen araştırmacılar, hepsini ortak bir yapı altında toplayabilmeyi amaçlamışlardır. Araştırmacılar bu sebeple örgütsel sinizmin kavramsallaştırılmasına odaklanmışlardır ve bu kapsamda iki yöntemden faydalanmışlardır. Araştırmacılar ilk yöntemde, sinizm türleri arasındaki örtüşmeleri ve ayrımların ortaya koyabilmek amacıyla, aralarındaki benzerlikleri ve zıtlıkları tespit etmişlerdir. Bu karşılaştırma kapsamında, her sinizm türünün tanımlarına, dayandıkları teorilere ve bu türleri temsil eden çalışmalara yer verilerek karşılaştırmalar yapılmıştır. Bunlara ek olarak örgütsel sinizm kavramını sağlam temeller üzerine oturtabilmek için değişmeyecek bir hedef olarak örgüt ele alınmış ve Ajzen’in “Tutumlar” kuramından yararlanmıştır. Gerçekleştirmiş oldukları İkinci yöntem sayesinde de oluşturulmuş olan örgütsel sinizm kavramının, örgütsel vatandaşlık, güven, iş tatmini gibi diğer kavramlar ile ilişkisine değinilmiştir. Böylelikle örgütsel sinizm, üç boyuttan oluşan ve tutum kuramının, inanç, duygular ve davranışlar bileşenleriyle karakterize edilen bir yapı kazanmıştır. Bu sayede hem örgütsel sinizm kavramsallaştırmış hem de örgütsel sinizm ölçülebilir ve çalışılabilir hale gelmiştir. (Dean, 1998) Bu araştırma, kendisinden sonra gelen araştırmacılar tarafından da genel olarak kabul görmüştür.

Örgütsel sinizm kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için şimdiye kadar gerçekleştirilmiş olan sinizm tanımlarının kronolojik bir sıra ile gözden geçirilmesi faydalı olabilir. Literatür incelendiğinde bu konu hakkında gerçekleştirilmiş iki çalışma göze çarpmaktadır. İlk alışma Stanley, Meyer ve Toponlnytsky’nin (2005, ss.431-433), 1989-2000 yıllarını kapsayan tablosudur. Diğer alışma ise Naus’un (2007, ss.15-24) 1977-2006 yıllarını kapsayan tablosudur ve Kalağan tarafından 2009 yılında Türkçe’ye çevrilmiştir. Kalağan’ın kullanmış olduğu tablonun daha güncel olması ve Türkçe literatürde var olması sebebiyle, çalışmada bu tabloya yer verilecektir.

Tablo 1.1 Örgütsel Sinizm Tanımları

| Yazar(lar) | Yıl | Tanım |
|--|------------|--|
| Goldner, Ritti ve Ference | 1977 | Siniksel bilgi, örgütsel eylemler, kararlar ve yöntemlerdeki özgecilik davranışındaki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir. |
| Kanter ve Mirvis | 1989, 1991 | Sinizm, bencilliğin ve sahtekârlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir. |
| Bateman, Sakano ve Fujita | 1992 | Sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur. |
| Guastello, Rieke, Guastello ve Billings | 1992 | Sinizm, sadece bir iş tutumu değil; bir bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısı biçiminde tanımlanmaktadır. |
| Wanous, Reichers ve Austin | 1994 | Sinizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklere ilişkin başarılı olunamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve (ya da) tembel olduğu inancını kapsamaktadır. |
| Andersson | 1996 | Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hüsrân, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bütün bunların (kişinin, grubun...) güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur. |
| Reichers, Wanous ve Austin | 1997 | Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır. |
| Dean, Brandes ve Dharwadkar | 1998 | Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır. |
| Turner ve Valentine | 2001 | Sinizm, güvensizliğin güçlü düzeylerini, düşmanca bir şekilde kuşku duymayı ve başka insanların dürtülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır. |
| Johnson ve O'Leary-Kelly | 2003 | Örgütsel sinizm, işgörenlerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır. |
| O'Leary | 2003 | Sinizm, adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir. Sinizm ile ilgili hikâyelerde, yönetimin uygulamalarına olan derin hayal kırıklığı mevcuttur. |
| O'Brien, Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan ve Postmes | 2004 | Sinizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir türü olarak tanımlanmaktadır. |

| | | |
|-------------------------------|------|--|
| Stanley, Meyer ve Topolnystky | 2005 | Sinizm, bir karar ya da eylem için başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır. |
| Urbany | 2005 | Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de asıl karar verme aşamasında örgütün değerli ifadelerinin olumlu etkisinin reddedilmesini yansıtmaktadır. |
| Valentine ve Elias | 2005 | Sinizm, iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır. |
| Cole, Bruch ve Vogel | 2006 | Sinizm, işveren örgütün değerlerinin, eylemlerinin ve güdülerinin eleştirel bir takdirinden kaynaklanan bir tutumdur. |

Kaynak: Kalağan, G., “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 2009, ss.40,41.

1.2.1 Örgütsel Sinizm Türleri

Literatürde sinizmi karakterize eden çalışmaların beş temel başlık altında incelendiği görülmektedir. Bunlar, kişilik sinizmi, toplumsal ve kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olarak incelenmektedir (Abraham, 2000; Dean, 1998, s.342). Bazı kaynaklarda bu beş sinizm türü, Örgütsel Sinizmin türleri olarak da ele alınmaktadır. Bunun nedeni Örgütsel Sinizmin bu sinizm türleri kullanılarak kavramsallaştırılmış olmasıdır.

Şimdiye kadar gerçekleştirilmiş olan örgütsel sinizme yönelik çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizm kavramının, iş yerinde en çok karşılaşılan beş sinizm türünü aynı çatı altında topladığından ve bir bakıma bütün sinizm türlerinin bir ölçüde birbirlerine benzediğinden bahsetmek mümkündür (Dalken, 2004, s.14). Bu sebeple bu beş sinizm türünü örgütsel sinizmin türleri başlığı altında incelemek kavramın daha iyi anlaşılmasını ve ölçülmesini sağlayabilir.

Kişilik Sinizmi, Toplumsal ve Kurumsal Sinizm, Çalışan Sinizmi, Örgütsel Değişim Sinizmi ve Mesleki Sinizm olmak üzere, bu beş sinizm türü ile ilgili tanımlara ve kavramın gelişmesini sağlayan çalışmalara bu başlık altında yer verilmiştir.

1.2.1.1 Kişilik Sinizmi

Genel sinizm yada çokça bilinen adıyla kişilik sinizmi, sinizm türlerinden biri olup, doğuştan gelen, sabit bir kişilik özelliğidir ve genellikle insan davranışlarını olumsuzluğunu yansıtır. Bu özelliğe sahip kişiler, insanların toplumsal ilişkilerde dürüst ve güvenilir olmayı başaramadıklarını, insanların bencil, sahtekar ve vurdum duymaz olduklarına inanırlar ve buna bağlı olarak insanlara karşı derin bir güvensizlik hissederler. Bunun sonucu olarak bu kişiler kızgınlık hissine kapılırlar da saldırganlık şeklinde bir dışa vurum gerçekleştirmezler (Abraham, 2000, ss.270, 271).

Diğer yandan sinik kişilik özelliğine sahip olan bireyler, diğer insanlardan ve toplumdan gerçekçi olmayan beklentiler içine girerek, beklentilerinin karşılığını alamadıkları için hayal kırıklığı yaşarlar. Bu hayal kırıklığı beraberinde aldatılmışlık gibi çeşitli duygulara da sebep olmaktadır (Guastello vd., 1991, ss.37-38).

Kişilik sinizmi hakkında bir literatür incelemesi yapıldığında, ilk modern çalışmanın Cook ve Medley'in Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri olduğu görülmektedir (Dean, 1998; Tokgöz, 2008). MMPI'nin bir alt ölçeği olarak düşmanlık ölçeğine yer verilen araştırmayla, sinizmin ile düşmanlık arasındaki ilişkiye işaret edilmiş ve *cynical hostility*, sinik düşmanlık kavramı literatüre kazandırılmıştır (Dean, 1998, s.342). Sinizmin kavramsallaştırılmasına katkıda bulunan bu araştırmaya göre, MMPI'dan yüksek puan alan kişilerin, arkadaşlarına güvenmedikleri, insanları "sahtekar", "ahlaksız", "asosyal", "çirkin" ve "aşağılık" olarak gördükleri tespit edilmiştir. Psikoloji ve Tıp alanında araştırmalar yapan akademisyenler Cook ve Medley'in araştırmasında yer alan sinik düşmanlığı, başkalarına güvensizliği içeren ancak açık bir saldırganlık içermeyen bir kavram olarak tanımlamışlardır (Dean, 1998, s.343).

Kişilik sinizmi tek başına örgütsel sinizmi tanımlamakta yetersiz olsa da örgütsel sinizmin önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu sebepten dolayı yapılan bir çok araştırmada kişilik sinizmi anketi ile örgütsel sinizm anketleri birlikte yapılır (Abraham, 2000; Tokgöz ve Yılmaz; 2008).

Yerli ve yabancı araştırmalar incelendiğinde de genel sinizm ve örgütsel sinizm ölçeklerinin birlikte kullanıldığı görülmektedir. Bu sebeple araştırmada katılımcıların kişilik sinizmini ölçebilmek için bir kişilik sinizmi ölçeğine de yer verilmiştir.

1.2.1.2 Toplumsal ve Kurumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, bireylerin başkalarının niyetlerine güvenmemesinden kaynaklanan, kendilerinden daha güçlü kişiler tarafından ihanete uğrama duygusu ile karakterize edilmektedir (Metzgert, 2004, s.30). “Kanter ve Mirvis’in araştırmalarına göre, en dar anlamıyla toplumsal sinizm, toplumsal beklentilerde yaşanan değişikliklerden kaynaklanan hayal kırıklıklarıdır.” (Metzgert, 2004, s.30).

Abraham (2000) toplumsal sinizmi, birey ile toplum arasındaki sosyal sözleşme ihlallerinin bir ürünü olarak tanımlamıştır. Ayrıca Rousseau’ya (1989) göre “sosyal sözleşme ihlalleri inanç ihlalleri olarak kabul edilebilir.” (Abraham, 2000, s.271). Bireysel olarak kendilerine haksızlık yapıldığını hisseden ve sistemin güvenilirliğini kaybettiğini düşünen sinikler bu inanç kaybını çözülmesi gereken bir sorun olarak görürler. (Abraham, 2000, s.271).

Sinizmi toplumsal yönden inceleyen Kanter ve Mirvis’in (1989) 649 iş gören üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, katılımcıların yüzde 49’unun sinik olduğunu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre sinikler, insan doğasının “bencillik” ve “hilekarlık” üzerine kurulu olduğuna dair bir inanç taşımaktadırlar. Siniklere göre insanlar söylemlerinde ahlaklı ve onurlu olduklarını iddia etseler de para ve benzeri kazançlar söz konusu olduğunda, söylemlerine aksi yönde hareket ederler (Kanter ve Mirvis, 1989, s.379). Ayrıca sinikler, geleceğe dair umutsuzlukları sebebiyle kısa vadeli çıkarları tercih ederler. Bu sebepten dolayı da sürekli olarak “Benim bu işten çıkarım ne?” sorusunu kendilerine sorarlar (Kanter ve Mirvis, 1989; Akt. Abraham, 2000, s.271).

Siniklerin benimsemiş oldukları bu tutum, işlerine karşı kısıtlı bir katılımcılık sergilemelerine ve kötü sonuçlara yol açar. Bu bireyler kendi seviyesindeki kişileri / akranlarını, kıskanırlar, onların başarıları ile alay ederler ve bu başarıları normal yollar ile hak ederek kazanmadıklarını dile getirirler (Abraham, 2000, s.272).

Bu tutumun nedenlerini araştıran Kanter ve Mirvis, Amerika’nın halkına vermiş olduğu vaatleri yerine getirememesi sonucunda, beklentilerin karşılanamaması ve toplum genelinde oluşan hayal kırıklığı olduğunu tespit etmişlerdir (Abraham, 2000; Dean vd., 1998; Kanter ve Mirvis, 1989).

Kanter ve Mirvis’in araştırmasının merkezinde Amerikan Rüyası yer almaktadır. Amerikan Rüyası insanlara istikrarlı, güvenli ve dolgun ücretli bir iş, sürekli gelişmeyi, ev sahibi olmayı, hatta eğlenceli ve hayatı kolaylaştıracak olan

araba ve mikrodalga fırın gibi daha bir çok şeyi vaat ediyordu. Ayrıca çocuklarını özel okula göndermeyi, cömert bir emeklilik, yeterli sağlık hizmetleri ve seyahat etmeyi vaat ediyordu. Ekonominin alt basamaklarında yer alanları orta sınıfa taşımayı vaat ediyordu ve tabii ki orta sınıfı da varlıklı ve hatta zengin yapmayı. Keynes döneminin uzun süreli başarısı sonucunda bu rüya Amerikan aileleri arasında hızla benimsenmeye ve paylaşılmaya başlanmıştı (Peterson 1994, ss.20-21). Fakat Amerikan rüyası bir zaman sonra, Amerikan orta sınıfı giderek küçülmesi, büyük Amerikan firmalarının global rekabetten düşmesi ve zenginler daha zengin hale gelmesi sonucunda yok oldu (Andersson, 1997, s.271) Özetlenecek olursa, halka vaat edilen sözlerin tutulmaması sosyal sözleşme ihlalini meydana getirmiş ve bunun sonucunda, toplumsal olarak hayal kırıklığı ve inanç eksikliği oluşmuştur (Abraham, 2000; ss.271-272; Peterson, 1994, ss.20-21).

Toplumsal sinizme etkisi olduğu düşünülen bir diğer etken ise sosyal değişim teorisidir (Kalağan, 2009, s.52; Korkmaz, 2011, s.30). Turner ve Valentine'nin (2001) "Ahlaki karar almanın temel bir boyutu olarak sinizm: Bir ölçek geliştirme" çalışmasında, Fedakarlık ve Sinizmi ahlaki karar vermenin iki temel boyutu olarak değerlendirilmektedir. Araştırmaya göre, insanlar hayatta kalmak için evrimin bir gereği olarak, birlikte çalışma ve karşılıklı fedakarlığı benimsemiştir. İnsanlar bu kurallar kapsamında uzunca bir süre, bir sosyal yapı olarak aileler şeklinde yaşamlarına devam etmişlerdir. Adam Smith (1776) "Milletlerin Zenginliği" kitabı ile, davranışın ekonomik teorisini oluşturmasının ardından insanlar arasındaki ilişkiler ekonomik bir boyut kazanmıştır. Bu sürecin devamı olarak Blau, Sosyal Değişim Kuramında, aileden daha büyük bir sosyal yapı olan örgütlerde insanların ilişkilerini incelemiştir ve bunun bir sonucu olarak karşılıklı fedakarlık kavramı yerine, ölçülebilir ekonomik değiş tokuş /değişim kavramı önem kazanmıştır. Bunun bir sonucu olarak, karşılıklı fedakarlık yerine, yeni ve daha gelişmiş bir sosyal davranış olan örgütsel vatandaşlık kavramı ön plana çıkmıştır (Turner ve Valentine, 2001, ss.125-127). Turunç ve Çelik'e (2010, s.185) göre, "Blau (1964)nun sosyal değişim kuramı, çalışanlar ile örgütler arasında var olan ancak açık açık ifade edilemeyen, ihlal edildiğinde önemli olumsuz sonuçlar doğuran karşılıklı zorunluluklar olduğunu ifade etmektedir."

Sosyal bir yapı olan toplumun da aynı örgütler gibi sosyal değişim teorisinden etkilendiğinden ve bu konudaki ihlallerin toplumu sinikleştirdiğinden bahsedilebilir. Aynı yukarıda yer alan, Kanter ve Mirvisin (1989) araştırmasında olduğu gibi.

Sonuç olarak, toplumsal yada kurumsal sinizmin ve dolayısı ile de örgütsel sinizmin, sosyal sözleşme ihlalleri, iş tatmini, örgütsel bağlılık, güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi konularla, neden ve sonuç ilişkisi bakımından bağlantılı olduğundan bahsetmek mümkündür.

1.2.1.3 Çalışan Sinizmi

Literatür incelendiğinde, Andersson'un (1996) çalışan sinizmini psikolojik sözleşme ihlalleri çerçevesinden incelediği çalışması ve Andersson ve Bateman'ın (1997), psikolojik sözleşme ihlallerinin, çalışan sinizmi ile olan neden ve sonuç ilişkisini test ettiği çalışmalar, çalışan sinizmi ve örgütsel sinizm açısından önem taşımaktadır. Diğer yandan Bateman vd. (1992), "Sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur." şeklinde bir tanım yapmışlardır (Bateman, Sukano ve Fujit, 1992, s.768). Bir bakıma bu tanımın çalışan sinizmini temellendirdiğinden de bahsetmek mümkündür.

Yönetmen Michael Moore'un 1989 yılında çektiği "Rogerand Me" filmi kullanarak, Amerika ve Japonya da olmak üzere iki ayrı çalışma gerçekleştirmişlerdir. Film daha çok bir belgesel niteliğinde olup, General Motors firmasının sadece daha fazla kar edebilmek amacıyla fabrikasını Amerika'dan Meksika'ya taşımalarının ardından oluşan toplumsal sıkıntılar ve şirket içi gelişen olaylar konu alınmıştır. Araştırma sonucuna göre, filmi seyreden Amerikan ve Japon çalışanların tutumları paralellik göstermiş ve General Motors firmasına karşı daha sinik bir tutum geliştirdikleri görülmüştür (Bateman vd. 1992, ss.768-771).

Andersson (1996) araştırmasında çalışan sinizmini, "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 tutum" olarak tanımlamıştır (Andersson, 1996, ss.1397-1398). Araştırma sonuçlarına göre, Çalışan Sinizmi ile çalışma ortamının karakteristik özellikleri, örgütün karakteristik özellikleri ve iş / rollerin karakteristik özellikleri arasında bağlantılar bulunmuş ve bu değişkenlerle ilgili çalışanların tutumları gözlemlenmiştir (Andersson, 1996, ss.1407-1414). Andersson ve Bateman'ın Çalışan Sinizmi üzerine

gerçekleştirdikleri diğer bir çalışmada (1997) ise, senaryo tabanlı bir deney ile sinizmin neden ve sonuçlarına yönelik yedi hipotez test edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, Andersson'un 1996 yılında gerçekleştirdiği çalışmada da bahsetmiş olduğu, yüksek yönetici tazminatları, ani ve acımasız işten çıkarmalar gibi bazı faktörlerin beyaz yakalı işçilerde sinizme neden olduğu tespit edilmiştir (Andersson ve Bateman, 1997, s.449).

Çalışan sinizmi, genellikle büyük ölçekli işletmelerde üst yönetime ve çalışma ortamındaki diğer kişileri hedef alan bir tutum olarak karşımıza çıkmaktadır ve çalışan sinizmi özelliği gösteren kişilerin genellikle "eşit olmama" hissi taşıdıkları gözlemlenmektedir (Abraham, 2000, s.272). Bu his çalışan sinizmini diğer sinizm türlerinden ayıran bir özelliktir (Korkmaz, 2011, s.32).

Çalışan sinizmi ile ilgili diğer bir çalışma da banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmalarında, psikolojik kontrat ihlallerinin sinizme neden olduğunu ancak sinizm ile psikolojik kontrat ihlallerinin kişisel farklılıklar sebebiyle daha farklı sonuçlar verdiğinden bahsetmiştir. Bunun nedeni olarak, toplumsal değişimlere karşı kişilerin verdikleri ayırt edici tepkiler olduğunu ileri süren araştırmacılar, şirketlerin birleşmesi, klasik işe alımlar, dış kaynak kullanımı ve benzeri istihdam yöntemleri izlenirken kişilerin firmadan ve kendilerinden tam olarak ne beklendiğinin bilinmemesi ve bunun ardından gelen bir çok psikolojik sözleşme ihlalden bahsetmişlerdir (Johnson, O'lery-Kelly, 2003, s.627).

Çalışan sinizmi, diğer bir adıyla işgören sinizmi, uzun çalışma saatleri, yoğun iş temposu, etkili olmayan liderlik ve yönetim anlayışı, örgütte yeni yapılanmalar, örgütlerin sürekli olarak küçülmesi ve yönetim kademelerinin azaltılması, gibi negatif faktörlerin bir araya gelmesi ile oluşan çalışan ve işveren arasındaki ilişkilerin yeni bir paradigmasıdır (Cartwright ve Holmes, 2006, s.201). Kanter ve Mirvis (1989) çalışan sinizmini çözebilmek için, sosyal haklar, çalışma saatleri ve koşulları gibi konularda eşitliğin desteklenmesi ve yönetimle açık iletişim kanallarını kullanarak müzakere yapılması gerektiğini ileri sürmüşlerdir (Abraham, 2000, s.271, Akt. Korkmaz, 2011, s.32).

Yukarıda bahsi geçen araştırmalar göz önüne alınarak çalışan sinizmi özetlenecek olursa, çalışanların örgütlerindeki olumsuz çalışma şartları ile eşitsizlik ve adaletsizliğin varlığına dair inançları sebebiyle örgütlerine karşı geliştirmiş oldukları, olumsuzluk ve güvensizlik ile özdeşleştirilebilecek bir tutumdur.

1.2.1.4 Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, örgüt içindeki değişim çabalarını hedef alan bir sinizm türüdür ve değişimi yönetenlerin negatif nitelikleri ile değişim çabalarının faydasızlığına yönelik inançların karması olan bir tutumdur (Reichers, Wanous ve Austin, 1997, Akt., Dean, 1998, s. 344). Vance vd. (1996) göre örgütsel değişim sinizmi, ‘İş yerinde çözülebilecek olan sorunların, bireylerin kontrolü dışındaki nedenlerden dolayı çözülemeyeceğine dair öğrenilmiş bir inançtır.’ (Dean, 1998, s.344). Abraham’a (2000) göre örgütsel değişim sinizmi, başarısız değişim çabalarına karşı geliştirilmiş bir tepkidir. Öyle ki gelecekteki çabaların başarısı hakkında karamsar bir bakış açısı ve değişimde etkili olan kişilerin tembel ve beceriksiz olduğuna dair bir inanç söz konusudur (Abraham, 2000, s.272).

Örgüt içinde değişim çabalarını gerçekleştirenlerin yeterli kaynak veya üst yönetimden yeterli destek alamamaları sonucunda elde edilmiş olan başarısızlık, siniklerde yeniden deneme çabalarının da başarısız olacağına dair bir inancı kuvvetlendirir. İyi yönetilemeyen değişim çabalarını üst üste deneyimleyen sinikler git gide umutlarını ve motivasyonlarını kaybederek gelecekte gerçekleştirilecek değişim çabalarının başarısızlığa uğrayacağı yönünde karamsar bir bakış açısına sahip olurlar (Reichers, Wanous ve Austin, 1997; Wanous, Reichers ve Austin, 1994). Diğer yandan değişime yönelik sinizmin üstesinden gelmek önemlidir çünkü, çalışanların sinizmi değişim çabalarının başarısızlığa uğramasına neden olur ve başarısızlık sinik inançları güçlendirir (Boomer, Rich ve Rubbin, 2005, s.737).

Wanous, Reichers ve Austin (2000) gerçekleştirdikleri diğer bir çalışmada, Örgütsel Değişim Hakkındaki Sinizmi (ÖDHS) yeni bir yapı olarak ele almış ve kavramının bağlantılı olduğu diğer kavramlardan tamamen ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir. Bu sebeple araştırmacılar iç tutarlılığı yüksek yeni bir ölçek geliştirdiler. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel değişim hakkındaki sinizmin, etkin olmayan liderlik uygulamaları ve katılımcı karar alma yoksunluğu sonucunda öğrenildiği tespit edilmiştir. Ayrıca ÖDHS’in yükselmesinin, örgütsel bağlılığın azalmasına ve işçi şikayetlerinde artışa sebep olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın son bulgusunda ise, ücret politikasının sabit tutulması şartı ile, daha iyi performansın daha iyi ücret ile mükafatlandırılmasının ÖDHS’ini azalttığı tespit edilmiştir (Wanous, Reichers ve Austin, 2000, s.132).

Sur'a (2010) göre, örgütsel değişim sinizminde de çalışan sinizmi ve toplumsal sinizimde olduğu gibi psikolojik sözleşme ihlallerinin etkisi vardır. "Değişimle birlikte vaatler sunulmuş, fakat ne değişim nede değişimin getireceği avantajlar oluşmuştur." (Sur, 2010, s.21).

Literatür incelendiğinde, örgütsel değişime yönelik sinizmi azaltılması ve yönetilmesi için bir dizi öneri ortaya koyulmuştur (Reichers vd., 1997 Akt. Kabataş, 2010, ss.18-19);

- Çalışanları kendilerini ilgilendiren kararlara dâhil etmek.
- Amirlerin iletişim adına gösterdikleri çabanın farkında olmak ve bunu ödüllendirmek .
- Devam eden değişim çalışmaları hakkında kişileri bilgilendirmek.
- Zamanlamada verimliliği artırmak .
- Sürpriz değişiklikleri en aza indirmek.
- Güvenilirliği artırmak.
- Geçmişle ilgilenmek. (hataları kabul etmek, özür dilemek, zararı telafi etmek)
- Başarılı değişim çalışmalarını ilan etmek.
- Değişikliklere çalışanlar açısından bakmaya çalışmak.
- Çalışanlara duyguların ifade etmeleri için fırsatlar sağlamak.

Reichersvd (1997), Wanousvd (1994) ve Bommer vd'nin (2005) araştırmalarını göz önüne alındığında, çalışanların örgütsel değişim sinizmi yaşama durumu ile örgütsel değişim çabalarının başarısızlığa uğrama durumu, birbirlerinin neden ve sonucu olma niteliğindedir, dolayısıyla bir paradoks oluştuğundan bahsetmek mümkündür. Diğer yandan psikolojik sözleşme ihlallerinin, etkin olmayan liderlik uygulamalarının ve çalışanların kararlara katılmasına izin verilmemesinin de örgütsel değişim sinizmine neden olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak yukarıda yer alan araştırmalarda, örgütsel değişime yönelik sinizmin azaltılması ve yönetilmesi için sunulan önerilerin, temelde üç ana unsurdan oluştuğunu göstermektedir;

- Çalışanlara verilen sözlü veya sözsüz vaatlerin yerine getirilmesi
- Çalışanların fikirlerinin çalıştıkları kurum açısından değerli olduğunun hissettirilmesi
- Çalışanlara örgütsel değişime yönelik faaliyetlerle ilgili geri bildirimlerin yapılması

1.2.1.5 Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm ile ilgili araştırmaların uzun bir geçmişi olduğu bilinmektedir. Özellikle Becker ve Geer'in 1961 yılında, Tıp alanında gerçekleştirdiği çalışma, ilk araştırmalardan biri olarak kabul edilmektedir (Metzgert, 2004, s.31). Becker ve Geer, sinizmin, özel durumlarda geliştiğini ve bu sebeple duruma bağlı olduğunu ileri sürmüşlerdir (James, 2005, s.18). Tıp ğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmanın sonuçlarına göre, öğrencilerin tıbbi konularda idealist kalmalarına karşın mesleki hayatta yaşadıkları tecrübeler sonucunda büyük bir kısmının sinik olduğu görülmüştür. Bu araştırmadan önceki araştırmalar sinizmi doğuştan gelen bir kişilik özelliği olarak tanımlarken, Becker ve Geer'in araştırması kavrama durumsallık özelliği kazandırması sebebiyle önem taşımaktadır (Metzgert, 2004, s.31).

Bu bulguların, geleceğin doktorları olan Tıp ğrencileri üzerinden elde edilmiş olması, hastanelerde örgütsel sinizmin incelenmesi açısında da önem taşımaktadır.

Sinizm kavramını mesleki olarak ele alan Niederhoffer (1967), araştırmasını sahada görevli olan polisler üzerinde gerçekleştirmiştir. Sinizm ile ilgili inançların oluşumunu 11 adet hipotezi sınyarak değerlendiren Niederhoffer, katılımcılara polislik mesleğinin bütün yönlerini kapsayan 20 adet soru yönelmiştir ve bu sayede 8 hipotezini doğrulayabilmiştir (Metzger,2004, ss.25-27). Çalışmada, rol belirsizlikleri ve polislik mesleğinin profesyonelleşmesine yönelik baskıların, mesleğin sosyal yapısında ümitsizliğe ve bunun bir yan ürünü olarak polis sinizmine neden olduğu tespit edilmiştir (Dean, 1998, s.344).

Anson vd. 'nin (1986) Niederhoffer'in skalasını kullanarak gerçekleştirdikleri deneysel çalışma, mesleki sinizm açısında önem taşımaktadır (James, 2005, s.20). Araştırmanın sonuçlarında, Niederhoffer'in çalışmasını kararlı ve yeniden tekrarlanabilir bulmayan araştırmacılar Niederhoffer lğinin ya yeniden düzenlenmesi gerektiğini ya da yeni bir ölçek geliştirilmesi gerektiğini öne sürmüşlerdi (James, 2005, s.20). Araştırmacıların, güvenilirlik ve geçerliliğe odaklanması, diğer araştırmacılarında dikkatini bu noktaya çekmiştir ve kavramın, güvenilirliği yüksek olan ölçekler üzerinden gelişimine olanak sağlanmıştır (James, 2005, s.20).

Anson vd. 'nin modern sinizmde ölçek güvenilirliğine önem veren ilk çalışma olduğundan ve güvenilirlik açısından örgütsel sinizm ölçeklerinin gelişmesine öncülük ettiğinden bahsedilebilir.

Polislik meleği ile ilgili diğer bir araştırma ise O'Connell ve arkadaşlarının 1986 yılında gerçekleştirdikleri çalışmadır. Bu araştırmanın, polis sinizminin örgütsel koşullara ve çalışma koşullarına bağlı olduğunu öne süren ilk araştırma olduğu bilinmektedir (James, 2005, s.19). O'Connell vd.'e göre polis sinizmi yaşayan polislerin, örgüt ve hizmet ettikleri kişiler ve kanunlar olmak üzere iki hedefi vardır (Dean, 1998, s.344). Araştırmada örgütsel koşullar ve çalışma koşulları, polislik sinizminin alt boyutları olarak ele alınmış ve bu varsayımaya yönelik yeni bir ölçek geliştirilmiştir (James, 2005, s.19). Araştırma sonuçlarına göre, mesleki ve örgütsel sinizm arasında ilişki var olmasına rağmen, aynı yapı olduğunu ileri sürebilecek kadar yüksek ilişki bulunamamıştır. Diğer yandan çalışanların, görev süreleri ile örgütsel koşullar arasında bir ilişki tespit edilmiş ve sinizmin varlığı doğrulanmıştır (Dean, 1998, s.344; James, 2005, s.19).

O'Connell vd. 'nin (1986) , mesleki sinizm ile örgütsel sinizmin birbirleri ile ilişkili fakat farklı yapılar olduğunu ispatlayarak, gelecekte yapılacak olan örgütsel sinizmin kavramsallaştırılmasına yönelik araştırmalara da katkıda bulunmuşlardır.

Sosyal işler alanında, Stevens ve O'Neill (1983) ile Meyerson'un (1990) çalışmaları, sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş önemli çalışmalardır. Stevens ve O'Neill (1983) çalışmalarını engelli hastalarla ilgilenen sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirmiştir (James, 2005, s.20). Araştırma sonuçlarına göre, engelli hastalarla çalışan kişiler, hastaların tamamen iyileşemeyeceği gerçeğini kabullenmemeleri sonucunda tükenmişlik yaşamaktadırlar. Ayrıca yetersiz kaynaklar ve karşılanamayan beklentiler, çalışanların yardım ettikleri kişilere karşı daha sinik olmasının nedeni olmaktadır (James, 2005, s.20). Diğer yandan Meyerson (1990) ise sinizmin çok boyutlu bir kavram olduğunu ve uzun süreli doğrudan gözlem yapılması gerektiğini öne sürmüştür (James, 2005, s.21). Meyerson sinizmin nedenlerini, karşılanamayan beklentiler ve hayal kırıklıkları olarak gösterirken, bunların kaynağını ise hastane ortamının ayrılmaz bir parçası olan rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları olarak belirlemiştir. Meyerson siniklerin söylemlerini göz önünde bulundurarak, bu bireylerin tamamen umutsuzluğa düşmediklerini ve bir şeylerin o kadarda kötü olmadığına dair inanca sahip olduklarını, gözlemlemiştir. (James,

2005, s.21). Stevens ve O'Neill (1983) ile Meyerson'un (1990) çalışmaları, sosyal hizmetler alanında sinizmin anlaşılmasına önemli derecede katkı sağlarken, örgütlerin toplum içindeki yerine de dikkatleri çekmişlerdir (James, 2005, s.20)

Eğitim alanındaki sinizme yönelik literatür incelemesi gerçekleştirildiğinde konu ile ilgili ilk çalışmaların daha çok tükenmişlik üzerine gerçekleştirildiği ve sinizmin bir kavram olarak göz ardı edildiği görülmektedir (James, 2005, s.21). James, bu araştırmalarda incelenmiş olan, duygusal tükenmişlik, stres ve duyarsızlaşma gibi konuların aslında sinizm ile ilişkili kavramlar olduğuna dikkatleri çekmiştir (James, 2005, ss.21-22).

Mesleki sinizm ile ilgili yukarıda bahsi geçen çalışmalar göz önünde bulundurularak, kavramın gelişim sürecinden söz etmek gerekirse; Becker ve Geer'ın (1961) gerçekleştirdikleri çalışmanın, süreci başlatan ilk çalışma olduğu söylenebilir. Buna rağmen konu ile ilgili çalışmaların ağırlıklı olarak polislik mesleği alanında gerçekleştirildiği ve bu çalışmaların kavramın gelişimine katkı sağladığı görülmektedir. Diğer yandan sosyal işler alanında gerçekleştirilen çalışmalar, mesleki sinizmin, ilgili kavramlar ile ilişkisini ortaya koyarak, bir bakıma nedenlerine ve sonuçlarına odaklanılmasını sağlamıştır.

Mesleki sinizm ile ilgili ilk çalışmalarda, rol belirsizliği, rol çatışması, stres, tükenmişlik, karşılanamayan beklentiler ve hayal kırıklıkları gibi farklı kavramların, mesleki sinizm ile ilişkisine değinilmiştir. Bahsi geçen bu araştırmaların, kendilerinden sonra gelen araştırmalar için de yol gösterici nitelikte olmaları sebebiyle, aynı zamanda örgütsel sinizm literatürüne de katkı sağladıkları söylenebilir.

Bu kapsamda örgütsel sinizmi ile ilişkisi olan kavramlardan, "Örgütsel Sinizmin Nedenleri" ve "Örgütsel Sinizmin Sonuçları" bölümlerinde daha detaylı olarak bahsedilecektir.

1.2.2 Örgütsel Sinizmin Boyutları

Literatür incelendiğinde en genel haliyle örgütsel sinizmin, "Örgüte yönelik olumsuz inançlar, etkiler ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutumdur." şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Dean, 1998, Akt. Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007, ss.514-515). Diğer bir tanıma göre örgütsel sinizm, doğuştan gelen bir kişilik özelliği ve duyguları ifade etmektedir ve değişen çevre faktörlerine karşı negatif bir tutumdur (Anderson ve Bateman, 1997, Akt. Fındık ve Eryeşil,

2012, s.1250). Brandes'e (1997) göre ise örgütsel sinizm, "Bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, biliş-duyuş-davranış boyutlarını içeren negatif bir tutumdur." (Brandes, 1997, Akt. Tokgöz, 2008, s.300).

Tanımların hepsinin ortak noktası dikkate alındığında örgütsel sinizmin, bilişsel (inançsal), duyusal (duygusal) ve davranışsal boyutlardan oluşan, negatif bir tutum olduğundan bahsedilebilir (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005, Akt. Gül ve Ağıröz, 2011, s.36). Tanımlardaki üç boyutun ortak nokta olarak ele alınmasının sebebi örgütsel sinizmin kavramsallaştırılma sürecinden kaynaklanmaktadır.

Örgütsel sinizmi yeni ve benzersiz bir yapı olarak ortaya çıkarılabilmesi için var olan sağlam bir kavramsal teoriye ihtiyaç duyulmuş ve Ajzen'in (1994) tutum teorisinden faydalanılmıştır (Dean, 1998, s.345). Ajzen göre tutumu, "bir nesne, kişi, kurum veya olay için lehte veya aleyhte yanıt verme eğilimi." olarak tanımlamıştır (Ajzen, 1994, s114, Akt. Dean, 1998, s. 345). Bu noktadan yola çıkan Dean vd. (1998), tutum teorisinin boyutları olan, inançsal, duygusal ve davranışsal boyutları da örgütsel sinizmin boyutları olarak belirlemişlerdir. Bu sayede araştırmacılar, "Örgütsel Sinizm, kişinin çalıştığı kuruma karşı, üç boyut içeren, negatif bir tutumdur: (1) örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair bir **inanç**, (2) örgüte karşı negatif **duygular** ve(3) bu inançlar ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı ve eleştirel **davranışlar** gösterme eğilimi." yaygınca kabul gören bu tanımı literatüre kazandırmışlardır (Dean, 1998, s. 345).

İnançsal boyut bir nesne veya olayın varlığına karşı bilinçli duruma gelme haliyken, duygusal boyut bir olaya karşı sinir veya sempati hissetmektir ve son olarak üçüncü boyut ise davranışa yönelik eylem ve çaba halidir (Korkmaz, 2011, s.21).

Örgütsel sinizmin boyutlarının genel kabul görmesi sebebiyle bu çalışmada da örgütsel sinizm bu üç boyut üzerinden ele alınacaktır.

1.2.2.1 Bilişsel Boyut

Bu boyutta kişi çalıştığı örgütü, samimiyetsiz bulmaktadır. Ahlak ve erdem kuralları çerçevesinde, örgütün adil ve dürüst olmadığına inanmaktadır. Sinikler bireysel çıkarların, ahlaki değerlere tercih edildiğini düşünürler. Bu sebeple de eylemlerin altında ark niyet ararlar ve özellikle aldatılmışlık hissi yaşamamak için örgütsel kararlarda sunulan resmi gerekçelere inanmazlar (Dean, 1998, ss.345-346).

Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm yaşayan bireylerin sahip oldukları inançlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Kalağan, 2009, s.46) ;

- Örgütlerde uygulamalar örgütsel ilkelerden yoksundur.
- Örgütlerin hazırladığı resmi beyanatlar (tebliğ) işgörenler tarafından ciddiye alınmaz.
- Örgütlerdeki insan davranışları tutarsız ve güvenilmez nitelikte ya da durumdadır.
- Örgütlerdeki bireyler yalan, dolan ve hile gibi davranışlar sergileyebilirler.
- Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır. Böylece işgörenler çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değer yargılarını feda edebilecek; vicdansız ve ahlaksız davranışlarda bulunabileceklerdir.

Örgütsel sinizmin bilişsel yani inançsal boyutunun daha çok kişiden kişiye değişiklik gösteren inançlardan oluştuğundan ve bu inançların örgütsel sinizmin temellerini oluşturduğundan bahsedilebilir. Bu sebeple duygusal ve davranışsal boyutların da inanç boyutu ile tutarlılık göstermektedir. İnanç boyutunu diğer boyutlardan ayıran en önemli nokta, bir tepki niteliği taşımasıdır. Bu boyut daha çok düşünceler kapsamında kalmaktadır.

1.2.2.2 Duygusal Boyut

Örgütsel sinizmin bu boyutu, yoğun duygular nitelendirilmektedir ve sinik inançlarla ilişkili düşüncelerden kaynak bulmaktadır (Brandes ve Das, 2006, s.237, Akt. Kalağan, 2009, s.47).

Örgütsel sinizmin bu boyutunda inançların yanı sıra, tutuma konu olan nesneye karşı duygusal tepkiler oluşmaktadır. Serinkanlı bir yargıdan olmanın ötesinde, çok kuvvetli duygusal tepkiler söz konusudur. Dean vd., bu boyutu oluştururken, Izard'ın (1977), güçlü ve zayıf olmak üzere dokuz temel duygusundan yararlanmışlardır fakat bunların bir kısmı örgütsel sinizm ile kullanılmaktadır. Bunlar hor görme ve kızgınlık, örgütlerini düşündüklerinde utanç ve hatta tiksinti duygularıdır. (Dean, 1998, s.346).

Örgütsel sinizm yaşayan bireylerin inanç boyutunu aştıktan hemen sonra örgütlerine ve çalışma ortamındaki diğer bireylere karşı olumsuz duygular hissetmeye başladıklarından bahsetmek mümkündür.

1.2.2.3 Davranışsal Boyut

Örgütsel sinizmin bu son boyutunda bireyler, negatif ve genellikle aşağılayıcı davranışlar gösterme eğilimindedirler. Eski sinikler ile en çok benzerlik gösterdikleri nokta davranışsal eğilimleridir. Genellikle örgütlerini çok güçlü bir şekilde eleştirirler. Bu eleştiriler çeşitli biçimlerde olabildiği gibi genellikle direk olarak örgütün samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğu yönündedir. Bu eleştiriler için genellikle mizahı bir aracı olarak kullanırlar. Ayrıca geleceğe yönelik kötümser tahminleri de çevreleri ile paylaşma eğilimi gösterebilirler. Bunların yanı sıra sinikler tam olarak açık bir davranış denilemeyecek hareketlerde sergileyebilirler. Özellikle bilgiç görünerek, gözlerini kaydırır ve alaycı bir şekilde sırtırlar (Dean vd., 1998, s.346). Hatta zaman zaman sözsüz davranışlara da başvuran sinikler, örgütleri söz konusu olduğunda, birbirleriyle anlamlı bakışmalar, sırtımlar ve küçümser gülümsemeler sergileyebilirler (Brandes ve Das, 2006, Akt. Kalağan, 2009, s.48).

Bu davranışlar sayesinde sinik bireyler, örgütlerinin amaçlarıyla dalga geçebilir, görev ifadelerini yeniden oluşturabilir ve sinik yorumlarda bulunabilirler. (Brandes, 1997, ss.34-35, Akt. Fındık ve Eryeşil, 2012, s.1251).

Örgütsel sinizmin bir tutum olması ve dolayısıyla ve Ajzen'in tutum kuramı ile paralellik göstermesi nedeniyle, örgütsel sinizm yaşayan kişilerin sahip oldukları olumsuz inanç ve duyguların, uygun koşulların sağlanması halinde davranışa dönüşebileceği öngörülmektedir.

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ölçeklerinin, yukarıda bahsi geçen boyutları ölçmeye yönelik ifadeler ile oluşturulduğu gözlemlenmektedir. Özellikle bu ifadelerin kuvvet derecelerinin ölçülebilmesi, örgütsel sinizm düzeylerinin ölçülebilmesine de imkan sağlamaktadır.

Sonuç olarak örgütsel sinizmin boyutları ile tutum kuramının boyutlarının aynı olması, örgütsel sinizmin llmesine ve örgütsel sinizmin, ilişkili olduğu diğer kavramlar ile bağlantısının ortaya koyulabilmesine katkı sağladığından bahsedilebilir. Bu sebeple örgütsel sinizmin bir kavram olarak daha iyi anlaşılabilmesi ve yeni uygulama alanlarında daha doğru sonuçlara ulaşılabilmesi için örgütsel sinizmin neden ve sonuç ilişkisinde olduğu kavramlardan bahsetmek faydalı olabilir.

2. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZMİN NEDENLERİ, SONUÇLARI VE SAĞLIK KURUMLARINDA SİNİZM

2.1 ÖRGÜTSEL SİNİZMİN NEDENLERİ

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin nedenlerine yönelik araştırmaların kişisel ve örgütsel nedenler olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir. Kişisel nedenlerin, demografik özelliklerden ve kişilik özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Diğer yandan örgütsel nedenlerin, psikolojik sözleşme ihlalleri, stres, yüksek idealizm, örgütsel adalet, ve kişilik-rol çatışmalarından kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Bu kapsamda bahsi geçen kavramların örgütsel sinizm ile ilişkisine değinilecektir.

2.1.1 Kişisel Nedenler

Sinizm üzerine gerçekleştirilmiş olan ilk araştırmaların kişilik özellikleri üzerine olduğu bilinmektedir. Bu çalışmalardan ilki Cook ve Medley'in gerçekleştirmiş olduğu çalışmadır. Sinizmi doğuştan gelen bir kişilik özelliği olarak açıklayan araştırmacılar, sinizmin nedeninin insan doğası olduğunu ileri sürmüşlerdir (Dean, 1998)

Sinizm, insan doğasının şüpheli bir yanını temsil etmekle birlikte, kaynağını bireylerin güvenilirliğini ve samimiyetini sorgulama ihtiyacından almaktadır (Wrihtsman, 1992, Akt. Korkmaz, 2011, s.17).

Sinizmin diğer bir nedeni ise bireylerin diğer kişilerden ve / veya kurumlardan yüksek beklentilerinin olmasıdır. Yüksek beklenti oluşturan kişiler, bu beklentilerinin gerçekleşmemesi sonucu hayal kırıklıkları yaşayarak sinik tutum benimsemektedirler (Guastello vd., 1991, ss.37-38; Kanter ve Mirvis, 1991, 58-59).

Ayrıca, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için yapılan bir çok güncel çalışmada, çalışanların kişilik sinizmleri ile örgütsel sinizm düzeyleri aynı anda ölçüldüğü görülmektedir. Bu sebeple kişilik sinizmi, örgütsel sinizm ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin iyice ayırt edilmesi, ölçüm araçlarının yorumlanabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Kişilik sinizmi, bireylerin kişilik özelliklerinden kaynaklanırken, örgütsel sinizmin de güçlü bir öncüdür(Abraham, 2000, Akt. Korkmaz, 2011, s.84). Diğer yandan kişilik sinizmi, sadece iş ile ilgili bir kavram olmadığından, genel bir dünya görüşünü temsil ettiği görülmektedir (Guastello vd., 1992, Akt. Korkmaz, 2011, s.84).

Büro çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, çalışanların örgütsel sinizm ve kişilik sinizmi düzeyleri ölçülmüştür ve “kişisel sinizm düzeyi arttıkça örgütsel sinizm düzeyi de orta derecede artacaktır.” sonucuna varılmıştır (Sur, 2010, s.69). Bu sonuç kendisinden önce gerçekleştirilmiş olan, Andersson (1996), Abraham (2000) ve Dalken’in (2004) çalışmalarıyla da paralellik göstermektedir (Sur, 2010, ss.69-70).

Diğer bir araştırmada da kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre de kişilik sinizminin örgütsel sinizm üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmadığını göstermiştir (Korkmaz, 2011, s.86).

Bu bilgilere ek olarak, örgütsel sinizmin kişisel nedenlerinin demografik özelliklerden de kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Kişilerin, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, mevki si ve geliri gibi demografik bilgileri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır. Konu ile literatür taraması yapıldığında, araştırmacıların bir çok farklı bulgu elde ettikleri görülmektedir.

Sinizm ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi ortaya koyan önemli çalışmalardan biri olan, Kanter ve Mirvis’in (1991) çalışmasında sinizmi yaşayan kişilerin demografik özelliklerini değerlendirilmiştir. Buna göre 55 yaş ve üstü kişilerin daha sinik olduğu tespit etmişlerdir. Bunun en büyük sebebinin de zaman ve idealizm arasındaki ilişkiden kaynaklandığını ileri sürmüşlerdir. Eğitim seviyesi açısından, kişilerin eğitim seviyesi düştükçe daha sinik oldukları görülmektedir. Özellikle hizmet tabanlı bir iş hayatının oluşması giderek düşük eğitim seviyesindeki kişilerin iş bulamamasına yol açması sebep gösterilmektedir. Eğitim düzeyi ile ilişkili olarak kazanılan ücretin artması sinizm seviyesini azalttığı gözlemlenmiştir. Konuyu azınlıklar açısından da ele alan araştırmacılar, beyazların %40’nın sinik özellik gösterirken azınlıkların %70’nin sinik özellik gösterdiğini tespit etmişlerdir. Cinsiyet açısından kadınların daha az sinik ve daha iyimser olduğu gözlemlenmiştir. Yine araştırma sonuçlarına göre, mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara

göre açık bir farkla daha sinik olduklarını gözlemlenmiştir. Örgüt tipleri açısından sinizm düzeylerinin farklılık göstereceğini belirten araştırmacılar, devlet ve özel sektör olarak yaptıkları ayrımın yanı sıra bankacılık / finansman sektörü ile toplum hizmetlerinde çalışan kişilerin diğer çalışanlara göre daha sinik olduğunu tespit etmişlerdir (Kanter ve Mirvis, 1991, ss.55-61).

Alan yazın incelendiğinde, Korkmaz'ın (2011) akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada, mesleki alan farklılıklarının sinizmi etkilediği gözlemlenmiştir. Çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler alanlarında çalışan akademisyenlerin, beden eğitimi ve spor meslek okulu ile işletme bölümünde görev yapan akademisyenlere göre daha düşük sinizm puanına sahip oldukları tespit edilmiştir. Kişilerin sinizm düzeylerinin sahip oldukları unvana göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. En yüksek sinizm puanına doçent doktor olan akademisyenlerin sahip olduğu ileri sürülmüştür. Çalışma süreleri açısından sinizm düzeyleri en yüksek olan akademisyenlerin işe yeni başlayanlar olduğu tespit edilmiştir. Aylık gelir açısından farklı bulgular elde edilmesine karşılık ücret adaleti kavramının önem taşıdığından bahsedilmektedir (Korkmaz, 2011). Ayrıca örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki bağlantıyı inceleyen başka bir çalışmada da ise örgütsel sinizmin en fazla 11-15 yıl arası çalışanlarda görüldüğü tespit edilmiştir. Araştırmacılar bu sonuca, çalışma süresiyle birlikte artan monotonluk ve bıkkınlığın neden olduğunu ileri sürmüşlerdir (Altınöz, vd., 2011, s.311).

Yukarıda bahsi geçen araştırmalar göz önünde bulundurularak, araştırmada demografik özelliklerin örgütsel sinizm düzeyi üzerine etkisini sinayabilmek amacıyla, ölçüm aracına ek olarak demografik özelliklere yönelik bir anket uygulaması yapılacaktır.

2.1.2 Örgütsel Nedenler

Örgütsel sinizmin örgütsel nedenlerle ilişkisine yönelik yapılan araştırmalar, psikolojik sözleşme ihlalleri, stres, yüksek idealizm, örgütsel adalet ve kişilik-rol çatışmaları gibi örgütsel sinizm ile ilişkili kavramlar üzerinden gerçekleştirildiği görülmektedir.

Yapılan araştırmalarda, örgütsel adalet kavramının örgütsel sinizm üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Örgütlerinin adil olmadığını düşünen çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı gözlemlenmektedir. Özet olarak Örgütsel adalet seviyesi düştükçe örgütsel sinizm seviyesi yükselmektedir

(Kalağan, 2009, s.71). Diğer yandan, adaletsizlik algısının örgütsel sinizm için önemli bir neden olmasının yanı sıra, adaletsizliğe karşı verilen tepki gücünün örgütsel sinizm seviyesini belirlemede asıl etken olduğu görülmektedir (Kutunis ve Çetinel, 2010, s.186). Konu ile ilgili tıbbi mümessiller üzerinde gerçekleştirilen çalışmaya göre de, çalışanların örgütsel adalet algıları azaldıkça örgütlerine yönelik sinizm düzeyleri artmaktadır (Efeoğlu ve İplik, 2011, s.343).

Örgütsel nedenlerin bir diğeri de stres faktörüdür. Yüksek miktarda stresin, polislik ve uçuş personeli gibi hizmete yönelik mesleklerin ayrılmaz bir parçası olduğu gözlemlenmektedir. Özellikle polislerin, çeşitli toplumsal sorunların “saldırgan” hale getirdiği vatandaşlarla sürekli olarak uğraşmaları, yoğun stres yaşamalarına ve sinik bir tutum benimsemelerine sebep olmaktadır (Abraham, 2000, s.237).

Sinizmin bir kaynağı olarak, kişilik-rol çatışmaları önem taşımaktadır. Müşteri veya tüketiciler ile iletişim halinde olan çalışanların sürekli olarak gerçek duygularını saklamaları ve müşteri memnun etmeleri gerekmektedir. Bu durum çalışanların sosyal bir birey olmaya yönelik aidiyetlerini kaybetmelerine neden olmaktadır (Abraham, 2000, s.273). Diğer yandan, çağrı merkezi personelleri gibi müşteriye iyi hizmet vermek adına performans baskısı yaşayan çalışanlarda da yoğun şekilde mesleki sinizm gözlemlenmektedir (Delken, 2004, s.16).

Örgütsel sinizm ile güven arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütsel sinizmin güvenin aksine, hayal kırıklığı, utanç ve hatta iğrenme içeren bir kavram olduğu gözlemlenmiştir. Güven eksikliği ise sinizmin yoğun duygusal bir boyutu ile ilişkilidir (Dean, 1998, s.348). Ayrıca örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında “güven (sizlik)” önemli bir rol oynamaktadır ve örgü içinde bir salgın halini aldığı gözlemlenmektedir (Özler ve Atalay, 2010, s.55).

İdealizmin de sinizmin bir nedeni olduğundan bahsedilmektedir. Özellikle başlangıçta idealist olan ve dünyayı daha iyi bir yer haline getirmek isteyen, profesyonel yardım mesleklerinde yani, sağlık, polislik ve sosyal hizmetler alanında çalışan kişiler zamanla çalışma ortamının kendi düşündükleri gibi olmadığını öğrenmeye başlarlar. Yardım ettikleri kişiler ve müşterilerden güzel geri dönüşlerin yanı sıra düşmanca tavırlarla da karşılaşır. Bu kötü deneyimlere bir tepki olarak ta zamanla yardım ettikleri kişilere / müşterilere karşı daha mesafeli ve sinik bir tavır takınmaya başlarlar (Naus, 2007, ss.12-13). Ayrıca insanlara yardım etmek isteyen yüksek ideallere sahip ve meslekleri ile gurur duyan çalışanların, zaman içinde

yaşadıkları inanç kaybının mesleki sinizme neden olduğu görülmektedir (Quain, 2007, s.7).

Naus (2007) ve Quain'in (2007) çalışmalarındaki ortak nokta, yüksek ideallere sahip çalışanların yaşadıkları hayal kırıklıklarıdır. Stresli ve zorlu çalışma şartlarına rağmen idealist bir seçim yapan sağlık çalışanlarında da bu durum söz konusu olabilir. Sağlık personellerine yönelik şiddet gibi günümüzde sıklıkla karşılaşılabilen olaylar, hastane çalışanları açısından kötü bir deneyimdir ve hayal kırıklıklarına yol açarak, bir süre sonra daha mesafeli ve daha sinik bir tutum benimsemelerine sebep olabilir.

Psikolojik sözleşme ihlalleri de örgütsel sinizmin nedenleri arasında yer almaktadır. Bir çalışanın psikolojik sözleşmesinde yer alan, kuruma yüklemiş olduğu bir yada birden fazla sorumluluğun kurumu tarafından yerine getirilmemesinin, psikolojik sözleşme ihlallerine neden olduğu bilinmektedir (Kalağan, 2009, s.75). Ayrıca psikolojik sözleşme ihlalleri işlevsel ve ilişkisel olarak ikiye ayrılmaktadır. İşlevsel faktörler, çalışan ile örgütü arasındaki ekonomik konuları ve sorumlulukları kapsamaktadır. İlişkisel sözleşmeler ise çok daha karışık ve uzun vadeli bağlayıcılığı olan beklentilerdir. Bunlar sadakat, kariyer, eğitim, terfi gibi beklentilerle örneklenebilir. Bunlara ek olarak zımni sözleşmeler ise örgüt ile çalışan arasındaki tekrarlanan faaliyetlerin diğer kişiler tarafından da sözleşme olarak algılanmasıdır. Bu tür sözleşmelerin yerine getirilmemesi çalışanlarda, hayal kırıklığı, çalıştığı kuruma karşı öfke ve güvensizlik oluşturması sebebiyle örgütsel sinizme neden olabileceği düşünülmektedir (Sur, 2010, s.28).

Bu kapsamda dört ve beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, çalışanlar üzerinde psikolojik sözleşme algısı yaratılarak sinik tutumlar oluşturulması amaçlanmıştır. Araştırmacılar, psikolojik sözleşme algısı ile sinizm arasında orta düzeyde pozitif bir etki tespit etmişlerdir. Yani psikolojik sözleşme ihlali yaşayan çalışanlar daha sinik bir tutum sergilemektedir. Ancak bu ilişki, psikolojik sözleşme ihlallerinin sinizme kesin olarak neden olduğu anlamına gelmemektedir. Araştırmacılara göre, psikolojik sözleşme ihlallerinden daha fazla seviyede örgütsel sinizmi etkileyen etmenler söz konusu olabilir (Tükeltürk, Perçin ve Güzel, 2009, s.691).

Son olarak örgütsel sinizme neden olan diğer etkenlerin ise genellikle çalışanların iş garantisi ve çalışan hakları yönünden örgütlerine güvenmemesinden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bireyin çalıştığı örgütün sürekli küçülmeye

gitmesi, dışarı iş vermesi, firmanın daha ucuz lokasyonlara taşınması, karşılıksız olarak uzun çalışma saatleri, yeniden yapılanmaya gidilmesi, sözleşmeli çalışma şeklinin bir politika olarak belirlenmesi, kariyer basamaklarının azaltılması, ücret ve yan hakların azaltılması, çalışanlar ile işveren arasındaki ilişkilerin değişmesine neden olmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006, s.201; Johnson, O'lery-Kelly, 2003, s.627). Bu etkenler de örgütsel sinizmin nedenleri arasında sayılabilir.

2.2 ÖRGÜTSEL SINİZMİN SONUÇLARI

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, örgütsel sinizmin sonuçlarının aynı zamanda örgütsel sinizm ile ilişkili kavramlar başlığı altında da incelendiği görülmektedir. Örgütsel sinizm ile sonuç ilişkisi içinde olan kavramları, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, güven, tükenmişlik, yabancılaşma ve iş doyumu olarak sıralamak mümkündür. Bu kapsamda bahsi geçen kavramların örgütsel sinizm ile ilişkisine değinilecektir.

2.2.1 Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatür incelemesi yapıldığında, kavramının önem kazanması 1950'li yıllara dayandığı görülmektedir. Özellikle Becker (1960), Etzioni (1961) ve Kanter'in (1968) çalışmaları ilk araştırmalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Taşkaya ve Şahin, 2011, s.167). Örgütsel psikoloji, örgütsel davranış ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinler tarafından incelenen örgütsel bağlılık kavramı, bu alanlarda çalışmalar gerçekleştiren araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır ve bu durum kavramın anlaşılmasını güçleştirmiştir (Fındık ve Eryeşil, 2012, s.1251). Bu sebeple örgütsel bağlılık kavramının da aynen örgütsel sinizm kavramı gibi sosyal bilimlerin çeşitli dalları tarafından incelendiğinden ve dolayısıyla da aynı örgütsel sinizm gibi ortak bir tanımının olmadığından bahsedilebilir.

Diğer yandan gerçekleştirilmiş olan tanımların ortak noktasının, çalışanların örgütlerinin başarısı için ellerinden geleni yapacaklarına yönelik bir beklenti olduğu görülmektedir (Fındık ve Eryeşil, 2012, s.1251). Bir başka deyişle örgütsel bağlılık, çalışanların kendi çıkarlarını ikinci planda tutarak örgütlerinin çıkarlarını ön planda tutması anlamına gelmektedir (Eker, 2006, s.37).

Örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde her ne kadar ortak bir tanımın varlığı söz konusu olmasa da, kavramı açıklamaya yönelik en baskın yaklaşımın Meyer ve Allen'in (1991) çalışması olduğu görülmektedir (Taşkaya ve Şahin, 2011, s.167). Araştırmacılar çalışmalarında örgütsel bağlılığı üç boyutlu bir yapı şeklinde ele alarak, duygusal bağlanma, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmaya göre duygusal bağlanma, çalışanların duygusal olarak işletmede kalma istekleri olarak tanımlanmaktadır. Devamlılık bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılması halinde katlanacağı maliyetleri göz önüne alarak olumsuzluklardan kaçınması ve devam etmeyi bir zorunluluk olarak algılamasıdır. Yani çalışanın elde ettiği statü para gibi kazanımları kaybetme korkusudur. Son olarak normatif bağlılık ise çalışanların çalıştıkları kurumda kalmayı bir zorunluluk olarak görmesi olarak tanımlanmaktadır. Bir bakıma çalışanın kendisini örgüte veya görevine karşı borçlu hissetme durumudur. Bu durum çalışanların görevlerine karşı ahlaki ve inanç temelli bir bağlılık geliştirmesi anlamına gelmektedir (Eker, 2006, s.37; Fındık ve Eryeşil, 2012, s.1251; Taşkaya ve Şahin, 2011, ss.167-168).

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk araştırmanın Dean, Brandes ve Dahadwadkar'ın (1998) çalışması olduğu söylenebilir. Araştırmacıların örgütsel sinizm kavramını var olan kavramlara dayandırarak yeni bir kavram olarak ortaya çıkarma çabaları aynı zamanda örgütsel bağlılık kavramı ile örgütsel sinizm kavramlarının ilişkisine de dikkatleri çekmiştir.

Araştırmaya göre örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları negatif bir ilişki içindedirler. Buna rağmen araştırmacılara göre, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık eksikliğine kıyasla çok daha yıkıcı bir etkisi vardır (Dean vd., 1998, s.348). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran bir diğer çalışmada ise örgütsel sinizmin %45 oranında örgütsel bağlılık değişkeni ile açıklandığına değinilmiştir. Çalışmaya göre kişilik sinizmi ve iş gören sinizminin, örgütsel bağlılığı azalttığı sonucuna varılırken toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık arasında da güçlü bir bağ tespit edilmiştir (Abraham, 2000, s.281, Akt. Kalağan, 2009, s.84)

Alan yazında örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen Fındık ve Eryeşil'in (2012) Konya ilinde, demir çelik sektöründe gerçekleştirdikleri çalışması önem taşımaktadır. Araştırma için Brandes, Dahadwadkar ve Dean'ın (1999) örgütsel sinizm ölçeği ile Allen ve Meyer'in (1990) örgütsel bağlılık ölçeği birlikte kullanılmıştır. Oluşturulan ölçüm aracının güvenilirliğinin yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu tespit eden araştırmacılar ölçeklerini, tesadüfi yöntem

ile seçtikleri 150 çalışan üzerinde uygulamış ve 120 geçerli anket elde etmişlerdir. Araştırmada kullanılan yöntemlere göre, örgütsel sinizmin boyutları olan bilişsel duygusal ve davranışsal boyutlar ile örgütsel bağlılığın boyutları olan Duygusal, Normatif ve Devam bağlılıklarının, gerek kendi içlerindeki gerekse de karşılıklı olarak ilişkilerine değinilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında yüksek dereceli negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmacılar örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel boyut ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan Normatif bağlılık arasında yüksek derecede negatif yönlü bir ilişki tespit ederken diğer yandan örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığın diğer boyutları arasında da negatif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında da yüksek derecede pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda çalışanları yaşı, eğitim seviyesi ve kıdemleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, demir çelik sektöründe örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Findık ve Eryeşil, 2012).

Sonuç olarak, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen, Dean, Brandes ve Dahadwadkar'ın (1998) ve Findık ve Eryeşil'in (2012) çalışmalarının benzer sonuçlara ulaştığından bahsetmek mümkündür. Her iki çalışmada da örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında yüksek derecede negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun anlamı örgütsel sinizm yaşayan çalışanların kısa zaman içerisinde, çalıştıkları kuruma karşı bağlılıklarını hızla kaybedebilecekleri olarak yorumlanabilir.

2.2.2 Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı en genel tanımıyla, çalışanların gönüllü olarak gerçekleştirdiği ve örgütün performansını yükseltmesi beklenen davranışlardır (Netemeyer, 1997, s.85, Akt. Eker, 2006, s.39).

Örgütsel vatandaşlık davranışına içerik olarak ilk değinen Chester Barnard (1938) olmuştur ve örgütsel vatandaşlık davranışından “ekstra rol davranışları” olarak bahsetmiştir (Kabataş, 2010, ss.26,84). Günümüze yaklaşıldıkça içerik bakımından daha fazla ilgi görmeye başlayan örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, Katz ve Kahn (1966) tarafından “fazladan rol davranışı” olarak ele alınmıştır (Aslan,

2008, s.166). Diğer yandan kavramı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı olarak nitelendiren ilk çalışma, Dennis Organ ve arkadaşlarının (1983) araştırması olmuştur (Smith, Organ ve Near, 1983, s.653, Akt. Kabataş, 2010, s.26). Organ ve arkadaşları (1983) ÖVD kavramını Katz ve Kahn'ın (1966) çalışmasına dayandırarak oluşturmuşlardır (Aslan, 2008, s.166).

Örgütsel vatandaşlık davranışını “bireyin gönüllülük esasına dayalı, biçimsel ödül sistemini dikkate almaksızın, organizasyonun bir bütün olarak fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan davranışları” olarak tanımlayan Organ vd., aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarını da literatüre kazandırmışlardır. Araştırmacılar, örgütsel vatandaşlık davranışının, “yardımseverlik”, “vicdanlılık”, , “nezaket”, “sivil erdem” ve “centilmenlik”, olmak üzere beş boyuttan oluştuğunu ileri sürmüşlerdir (Organ, 1988, ss.3-9, Akt. Aslan, 2008, s.166; Kabataş, 2010, s.27).

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından yardımseverlik, çalışanın kurumu ile ilgili konularda diğer çalışanlara karşılıksız olarak yardım etme eğilimini ifade eden tüm davranışlardır. Bu davranışlar grup performansına olumlu yönde yansımaktadır. Vicdanlılık boyutu aynı zamanda ileri görev bilinci olarak da ifade edilmektedir. Bu boyut çalışanın üstün bir görev bilinci ile kendisinden beklenenin daha fazlasını yapması olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın olumsuz şartlarda bile üstüne düşenleri kusursuz bir şekilde yapması olarak da gözlemlenebilir. Çalışanın mesai saati bitiminden sonra bile elindeki işleri tamamlamak için gönüllü olarak çalışması örnek gösterilebilir. Nezaket boyutu, çalışanların iş bölümlerinden kaynaklanan ortak sorumluluk alanları ile ilgilidir ve birbirlerinin işlerini etkileyen bu konularda birbirlerini haberdar etmek, iletişimde olmak anlamına gelmektedir. Sivil erdem boyutuna, çalışanların kurumlarının imajına katkı sağlayacak faaliyetlerin içinde yer almaları örnek gösterilebilir. Son olarak centilmenlik boyutu, örgüt içinde bireyler arası oluşabilecek her türlü gerginlikten kaçınma ve olumsuzlukları giderme anlamına gelmektedir (Kabataş, 2010, ss.41-43).

Konu ile ilgili tanımlar ve boyutlar göz önüne alındığında örgütsel vatandaşlık davranışının, olumlu davranışlar gösterme eğilimi olduğundan bahsetmek mümkündür. Çalışanların hiç bir mecburiyetleri olmamasına rağmen, gerek kurumlarına gerekse de çalışma arkadaşlarına karşı göstermiş oldukları özverili davranışların, örgütsel vatandaşlık davranışının en belirgin özelliği olduğu

görülmektedir. Çalışanların, beklenmedik bir şekilde anlık olarak ortaya çıkan işleri gönüllü olarak üstlenmesi, örgütsel vatandaşlık davranışına örnek olarak gösterilebilir.

Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütsel sinizmin bir sonucu olarak örgütsel vatandaşlık davranışlarında bir azalma gözlemlenmektedir (Kabataş, 2010, s.47). Konu ile ilgili literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık, motivasyon ve İş tatminini azalttığı gibi örgütsel vatandaşlık davranışını da azalttığı gözlemlenmiştir (Rubin vd., 2009, s.680, Akt. Özler, Atalay ve Şahin, 2010, s.49).

Andersson ve Bateman'ın(1997) araştırmasına göre, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca araştırmacılar sinik çalışanların daha az ekstra rol davranışı sergileyebileceklerini ileri sürmüşlerdir (Andersson ve Bateman, 1997, s.463, Akt., Kabataş, 2010, s.48). Örgütsel sinizmin türleri ile neden ve sonuçlarını araştıran diğer bir araştırmaya göre ise, örgütsel sinizmin doğrudan örgütsel vatandaşlık davranışı ile bir bağlantısı olmamasına karşın örgütsel sinizmin neden olduğu yabancılaşma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma gözlemlenebileceği ileri sürülmüştür (Abraham, 2000, s.287, Akt. Sur, 2010, s.33).

Sanayi alanında faaliyet gösteren bir firmada, 32 beyaz yakalı ile 236 mavi yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirilen ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmanın sonuçlarına göre, genel sinizm düzeyi yüksek olan bir işletmede örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma olacağı tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük seviyede negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun anlamı örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma olacaktır. Örgütsel sinizmin boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasındaki bağlantıyı inceleyen araştırmaya göre, örgütsel sinizmin düşünce ve duygu boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının yardımseverlik / özgecilik boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan örgütsel sinizmin davranış boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışının yardımseverlik, nezaket ve sivil erdem boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Kabataş, 2010, ss.84-86).

Sonuç olarak örgütsel sinizm kavramı genel anlamda olumsuz bir tutumu ifade etmektedir. Örgütsel sinizm yaşayan bireylerin örgütlerini samimi bulmamaları ve örgütlerine karşı düşünce, duygu ve davranış boyutları bakımından olumsuz bir tutum benimsemeleri, örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesi bakımından engelleyici bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekleştirilen araştırmalarda, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları ile örgütsel sinizmin boyutları arasındaki negatif yönlü ilişki de bu sonucu pekiştirmektedir.

Kurumlarına karşı olumsuz düşünce, duygu ve davranışlar geliştiren bireylerin aynı zamanda kurumları için özverili davranışlar geliştirmesinin mümkün olmaması sebebiyle, çalışanların örgütsel sinizm seviyeleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışlarında da azalma gözlemleneceğinden bahsetmek mümkündür.

2.2.3 Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven

Güven ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda, kavramı açıklayan tanımlar ve boyutlar büyük bir çeşitlilik ve farklılık göstermektedir (Demircan ve Ceylan, 2003, s.140).

Bir kavram olarak güven, başkalarının eylemleri için savunmasız olmaya yönelik bir istekliliktir ve bu kavram güven davranışı veya başkalarının eylemleri sebebiyle riske girmek ile karıştırılmamalıdır (Mayer vd., 1995, Akt. Dean, 1998, s.348). Aynı zamanda güven, Kişilerin birbirlerine karşı düşünce ve davranışlar bakımından olumlu duygular içeren psikolojik bir unsur olarak nitelendirilmektedir. Sonuç olarak en genel haliyle güven, bireylerin birbirlerine karşı doğru ve açık bir şekilde davranacaklarına yönelik bir inançtır (Wech, 2002, s.354, Akt. Özler, Atalay ve Şahin, 2010, s.50).

Güven sadece bireysel bir kavram olarak algılansa da iş hayatında örgütsel güven olarak karşımıza çıkmaktadır ve birbirleriyle karıştırılmamalıdır (Doney ve Cannon, 1997, Akt. Demircan ve Ceylan, 2003, s.142). Kişiye güven, bireyler arası farklara dayanır ve kişisel özellikler belirleyicidir. Diğer yandan örgütsel güven, bireylerden çok kurumlara odaklanır. Örgütün kimliği ve kişiliğine olan güveni temsil etmektedir. (Mishra, 1996, Akt. Demircan ve Ceylan, 2003, s.142)

Örgütsel sinizm, hayal kırıklığı iğrenme ve utanç gibi kavramlar ile nitelendirilmesi sebebiyle güven kavramıyla özdeşleştirilemez. Aynı zamanda güven kavramı sinizm gibi bir tutum değildir, daha çok kişinin inançları ile ilgilidir. Diğer yandan örgütsel sinizmin güven eksikliğini içeren yoğun duygusal bir yönü vardır

(Dean vd., 1998, s.348). Örgütsel sinizmin neden ve sonuçlarını araştıran bir araştırmaya göre, örgütsel sinizm yaşayan çalışanların üst düzey yöneticilere güvenmediği tespit edilmiştir. Araştırmada örgütsel sinizmin güven kaybından kaynaklandığına da değinilmiştir(Brandes, 1997, ss.112-113).

Çalışan sinizmi ve örgütsel değişime karşı direnci inceleyen daha yeni bir araştırmaya göre, sinizmin güvensizlik için tek başına yeterli bir sebep olabileceğinden bahsedilmiştir. Fakat araştırmacılar, örgütlerdeki yöneticilerin yetersizliklerine yönelik duyulan endişelerin de sinizme yol açabileceğine değinmişlerdir (Stanley vd., 2005, s.453).

Örgütsel sinizmin örgütsel değişim önünde önemli bir engel olduğunu ileri süren araştırmacılar, sinik tutum benimseyen çalışanların otoriteye karşı güvensizlik ve yöneticileri eleştirme gibi davranışlar geliştirerek örgüt içi değişime zarar verdiklerinden bahsetmişlerdir (Tokgöz, 2008, s.284). Diğer bir araştırmada hastalık ve düzensizlik olarak nitelendirilen sinizm, çalışanların ve kurumların, iç iletişimini azaltmakta, örgüt kültürüne zarar vermekte, güvenilmez ve stresli bir çalışma ortamı oluşturmaktadır (Öncer, 2009, Akt., Kabataş, 2010, s.22). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada güvensizliği, sinizmin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri arasında saymışlardır (Kabataş, 2010, s.47).

Örgütsel sinizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda, çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel güven düzeylerinin azaldığı sonucuna varılmıştır (Kalağan, 2010, s.84).

Sonuç olarak örgütsel sinizm ve güven ile ilgili gerçekleştirilen araştırmaların, bir kısmı güvensizliğin örgütsel sinizm için bir neden olacağını ileri sürerken, diğer bir kısmı ise güvensizliğin bir sonuç olduğundan bahsetmektedir. Güven bir inancı temsil etmesi ve örgütsel sinizmin inanç boyutu ile örtüşmesi sebebiyle, örgütsel sinizmin nedenleri arasında sayılabilir. Bu duruma örnek olarak örgütsel sinizm yaşayan çalışanların, örgütün ve diğer çalışanların güvenilmez olduğuna dair inançları gösterilebilir. Diğer yandan literatür incelendiğinde, güvensizlik haricinde örgütsel sinizme neden olan pek çok faktör söz konusudur. Güvensizlik söz konusu olmasa dahi diğer faktörler nedeniyle örgütsel sinizm yaşayan çalışanlar güvensizlik yaşayabilirler. Örneğin kişilik- rol çatışmaları, yüksek idealizm sonucu yaşanan hayal kırıklıkları ve stresli işler ve çalışma ortamları örgütsel sinizme neden olmakta ve bunun sonucunda da çalışanlar örgütlerine veya

çalışma arkadaşlarına karşı güvenlerini kaybedebilmektedirler. İki kavram arasındaki bağlantının daha sağlıklı bir şekilde anlaşılabilmesi için gelecek araştırmaların, kavramları boyutları ile neden ve sonuç ilişkileri bakımından daha detaylı bir şekilde araştırılmaları faydalı olabilir.

2.2.4 Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

Örgütsel sinizm gibi tükenmişlik te örgütler için önemli sorunların başında gelmektedir. Her iki kavramda var olan potansiyel iş gücünün kullanılmamasına neden olmaktadır. Bu sebeple örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin, gerek yerli gerekse de yabancı yazında ilgi odağı olduğundan görülmektedir.

Tükenmişlik kavramı ilk olarak Freudenberger tarafından 1974 yılında “insanların çok çalışmaları sonrasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakma durumu” olarak tanımlanmıştır (Erim ve Çalışkan, 2010, s.372, Akt. Akman, 2013, s.40). Chemiss 1980 yılındaki çalışmasında tükenmişliği, “insanın aşırı stres ya da doyumsuzluğa yaptığı işten soğuma biçiminde gösterdiği bir tepkidir.” olarak tanımlamıştır (Chemiss, 1980, Akt., Basım ve Şeşen, 2009, s.45). Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramını yeniden tanımlarken, çok boyutlu bir yapı olarak ele almış ve tükenmişlik kavramının boyutlarını literatüre kazandırmıştır. Araştırmacılar tükenmişliği, işleri sebebiyle insanlar ile sürekli ilişki içinde olan kişilerde görülen, farklı boyutlarda gözlemlenebilen belirtileri içeren bir süreç olarak tanımlamışlardır. Tükenmişliği oluşturan boyutlar, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissende azalma şeklinde sıralanmıştır. Bu boyutlardan duygusal tükenme boyutu, “kişinin duygusal kaynaklarının tükenmesi”, duyarsızlaşma boyutu, “çalışanın müşterilerine karşı takındığı, negatif, gayri ciddi tavır ve duyguları” ve kişisel başarı noksanlığı boyutu ise “kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğilimi” şeklinde ifade edilmektedir (Wright ve Bonett, 1997, Akt., Basım ve Şeşen, 2009, s.45).

Örgütsel sinizm ile tükenmişlik kavramlarının ortak paydasında, hayal kırıklıkları ile bireyleri küçümseme ve aşağılama vardır. Diğer yandan örgütsel sinizm yaşayan bireylerin negatif tutumları örgütlerini hedef alırken, tükenmişlik yaşayan bireylerin negatif duygularının hedefinde çalışma arkadaşları ve kendileri vardır (Akman, 2013, s.41).

Örgütsel sinizmin türlerini ve diğer kavramlar ile ilişkilerini inceleyen bir araştırmada, mesleki sinizmin tükenmişlik ile ilişkisine değinilmiştir (Abraham, 2000, s.269, Akt. Kabataş, 2010, s.47). Örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlallerinin etkisi üzerine gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasında kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003, s.643, Akt., Kalağan, 2009, s.88).

Sağlık sektöründe, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada, örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Araştırmada örgütsel sinizmin boyutları ile tükenmişlik karşılaştırılmıştır. Ayrıca bilişsel ve davranışsal sinizm boyutları arasında da anlamlı bir ilişki bulunmasına karşılık bilişsel sinizm boyutu ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Özler ve Atalay, 2011, s.26). Araştırmacılara göre bilişsel sinizm boyutunun tükenmişlik davranışını açıklamadaki yetersizliği ilk izlenim olarak şaşırtıcı bir sonucu temsil etmektedir. Fakat örgütsel sinizm ile tükenmişliğin hedeflerinin farklı olması, örgütsel sinizmin örgütü ve üst yönetimi hedef alırken, tükenmişliğin kişinin kendisini ve çalışma arkadaşlarını hedef alması, bu durumu anlaşılır hale getirmiştir. Çalışmada elde edilen diğer bir sonuç ise örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun tükenmişliği açıklamakta, davranışsal boyuta göre daha iyi olmasıdır. Araştırmaya göre, çalışanlar her ne kadar kurumlarının dürüstlükten yoksun olduğuna inansa da örgütlerine sırt çevirmedikleri veya böyle bir davranış sergilemekten korktukları gözlemlenmiştir. Çalışanların örgütlerine ve çalışma arkadaşlarına güvenmemelerine ve sahip oldukları işte çalışmak istememelerine rağmen, mevcut ekonomik koşullarda iş bulmamama olasılıklarından dolayı aynı işe devam etmek zorunda oluşları tükenmişlik hissine neden olmaktadır. Yani örgütsel sinizm, tükenmişliğe neden olmaktadır (Özler ve Atalay, 2011, s.36).

Özellikle Özler ve Atalay'ın (2011) gerçekleştirdikleri araştırma örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasındaki bağlantının daha anlaşılır hale gelmesini sağlamıştır. Çalışanların kurumlarının dürüstlüğü konusundaki negatif düşüncelerine rağmen işlerini bırakmak gibi bir davranış sergileyememeleri, tutumun davranışa dönüşmemesine güzel bir örnek olarak gösterilebilir. Sonuç olarak gerçekleştirilmiş olan araştırmalar, örgütsel sinizmin tükenmişliğe neden olduğunu ortaya koymaktadır.

Son olarak örgütsel sinizmin neden olduğu diğer kavramlar ile ilgili literatür taraması yapıldığında, psikolojik ve fizyolojik açıdan tükenme (Kalağan, 2009, ss.79-80), yabancılaşma (Sur, 2010, s.32) ve iş doyumu / doyumsuzluğunun (Kalağan, 2009, s.82) örgütsel sinizm sonucu ortaya çıktığı görülmektedir. Bu kavramlar örgütsel sinizmin ile bazı ortak nedenleri paylaşan fakat aynı zamanda örgütsel sinizmin bir sonucu olarak ortaya çıkan kavramlardır.

2.3 ÖRGÜTSEL SİNİZMİ GİDERME YOLLARI

Günümüzde küreselleşmenin etkisiyle hızlı bir şekilde artan rekabet ortamı örgütleri her zaman daha verimli olmaya zorlamaktadır. Aynı zamanda günümüz koşullarında hammadde, teknoloji ve bilgiye ulaşmanın son derece kolay hale gelmesi, firmaların rekabet avantajı üretme potansiyellerini sınırlamış olduğundan bahsedilebilir. Bu sebeple örgütler en değerli kaynakları olarak insanı yani çalışanlarını görmeye başlamışlardır. Çalışanların eğitilerek daha kalifiye hale getirilmesinin firmalara daha büyük rekabet avantajları sağladığı görülmektedir. Diğer yandan rekabetin odak noktası ve bir bakıma en önemli itici gücü olarak kabul edilmeye başlayan çalışanlara sadece verimlilik beklentisi ile yaklaşılmasının bir çok sosyal probleme yol açtığından da bahsetmek mümkündür.

Örgütsel davranış alanında, psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel adalet, örgütsel güven, stres, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, yabancılaşma, iş doyumu, kişilik-rol çatışmaları ve tükenmişlik gibi bir çok konunun, örgüt içindeki problemlerin düzeltilmesi ve örgütün daha iyi bir noktaya gidebilmesi için araştırıldığından bahsetmek mümkündür.

Örgütsel sinizm de modern çağın en çok karşılaşılan örgütsel problemleri arasında yer almaktadır. Önceki bölümlerde de bahsedildiği gibi bir çok kavramla neden sonuç ilişkisi içinde olan örgütsel sinizmin etkilerinin en aza indirilebilmesi için örgütsel sinizmin ilişkili olduğu bu kavramları da göz önüne alacak şekilde çözüm yolu aramak faydalı olabilir.

Bu bölümde örgütsel sinizmin giderilmesine veya bir başka deyişle örgütsel sinizmin yönetilmesine yönelik önerilere odaklanan bir literatür taraması yapılacaktır.

Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeye yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin azaltılması için yönetim anlayışının şeffaf ve hesap verebilir olması, iş ve yaşam dengesinin oluşturulabilmesi için örgütsel destek programlarının oluşturulması ve yönetime olan güvenin oluşturulabilmesi için etik kodların uygulanması, önerilmiştir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.302). Yine otel işletmeleri üzerinde gerçekleştiren bir araştırmada, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ölçülmesi sonucunda örgütsel sinizm düzeyinin azaltılabilmesi için araştırmacılar önerilerde bulunmuştur. Bu öneriler, çalışanlar arasında haksızlıkların azaltılması, dengeli bir iş yükü, sosyal desteğin sağlanması ve iletişimi engelleyen faktörlerin ortadan kaldırılması olarak sıralanmıştır (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011, s.312).

Eğitim sektöründe, ilk öğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sinizm düzeylerini ölçen bir çalışmada örgütsel sinizm düzeylerinin azaltılması için öğretmenlere sinizm yaratabilecek konularda destek sağlanması, güven duygusunun tesisi için öğretmenlerin fikirlerine başvurulup bunların hayata geçirilmesi, değişime açık bir yönetim anlayışının benimsenmesi ve öğretmenlerin okula istekli gelebilmesi için pozitif bir atmosfer oluşturulmasına yönelik uygulamaların hayata geçirilmesi önerilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin belli bir yıldan sonra iş rotasyonuna tabi tutulması ve bununla birlikte bazı ulaşılabilir hedefler koyulması önerilmiştir (Helvacı ve Çetin, 2012, s.1495). Örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki bağlantıyı inceleyen ve akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada örgütsel sinizm düzeylerini en aza indirmek için araştırma görevlilerinin kendilerini ifade etmelerine yardımcı olacak platformların kurulması ve bu sayede kendilerine değer verildiğinin hissettirilmesi, örgütsel mentorluk uygulamalarının başlatılması ve örgütün işleyiş şekli ile hak arama yollarının bilgisinin aktarılması, önerilmiştir. Bu sayede akademisyenlerin adalet ve güven duyguları tesis edilecek ve kendilerini güvende hissetmelerinin sağlanacaktır (Kutunis ve Çetinel, 2010, s.194). Ortaokul öğretmenleri üzerinde, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ilişkisini inceleyen bir başka araştırmada örgütsel sinizm ile baş edilebilmesi için okul yöneticilerinin öğretmenlerin olumlu çalışmaların değer ve destek vermesi, sinizm ile başa çıkmaya yönelik eğitim ve seminerler verilmesi, öğretmenlerin iş doyumunu sağlayabilmek için etkinlikler düzenlenmesi, karar alırken öğretmenlere danışılması, dikey ve yatay iletişim kanallarının açık tutulması, şeklinde önerilerde bulunulmuştur (Nartgün ve Kartal, 2013, s.62). Ortaokul öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilen bir başka

araştırmada örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki bağlantı ölçülmüştür. Araştırma sonunda örgütsel sinizmin azaltılması için örgütsel iklimin iyileştirilmesi, öğretmenlerin önerilerinin dinlenerek objektif olarak değerlendirilmesi ve öğretmenlerin yönetime katılımının sağlanması, önerilmiştir (Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013, s.1276)

Yukarıda bahsi geçen araştırmalarda örgütsel sinizmden kurtulabilmek için sunulmuş olan öneriler aşağıdaki şekilde özetlenebilir(Altınöz, vd., 2011; Helvacı ve etin, 2012; Kutanis ve etinel, 2010; Nartgün ve Kartal, 2013; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Yıldız, vd., 2013);

- Örgüt içi adaletin sağlanması
- Örgüt içi güvenilirliği arttırmak
- Çalışanlara danışmanlık / mentorluk yapmak
- Dengeli bir iş yükü planının yapılması
- Stres faktörlerinin azaltılması
- İletişimi engelleyen faktörlerin ortadan kaldırılması
- İş rotasyonunun yapılması
- Örgüt içi iletişim kanallarının açık tutulması
- Çalışanların kararlara katılımının sağlanması
- şeffaf bir yönetim anlayışının benimsenmesi
- Değişime ve önerilere açık bir yönetim anlayışının benimsenmesi
- Örgütsel destek programlarının oluşturulması
- Örgüt ikliminin iyileştirilmesi
- Çalışanlara ulaşılabilir hedefler koymak

Örgütsel sinizmden kurtulmak için sunulan bu önerilerin aynı zamanda örgütlerde yaygın olarak görülen diğer problemlerinde çözümü olduğu söylenebilir. Bu sebeple örgütsel sinizmin, ilişkili olduğu kavramlarla birlikte örgütler için son derece karmaşık bir yapı oluşturduğundan bahsetmek mümkündür. Sonuç olarak çalışma ortamında örgütsel sinizm ile ilişkili bir kavramın varlığı, aynı zamanda örgütsel sinizmin varlığı hakkında da ipucu verebilir.

2.4 SAĞLIK KURUMLARINDA SİNİZM

Bu bölümde araştırmamızın konusuna uygun olarak, sağlık kurumları kapsamında hastaneler ele alınacaktır. Sağlık sektöründe önemli bir yeri olan hastanelerin, çalışma ortamından, hastanelerde gerçekleştirilmiş olan örgütsel sinizm çalışmalarından ve örgütsel sinizm ile ilişkili araştırmalardan bahsedilecektir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), "müşahede teşhis, tedavi ve rehabilitasyon olarak gruplandırılabilir sağlık hizmetleri veren, hastaların uzun veya kısa süreli tedavi gördükleri, yataklı kuruluşları" hastane olarak tanımlamıştır (Korkmaz, 2008, s.41). Konu ile ilgili literatür incelendiğinde hastanelerin mülkiyet durumlarına, hizmet türlerine, büyüklüklerine, eğitim statülerine ve yatış sürelerine göre sınıflandırıldığı görülmektedir. Bu sıralama kriterlerinin her biri sadece bir hastaneyi nitelendirmemektedir. Bir hastane bu kriterlerin birden fazlasını da barındırabilmektedir (Kertiş, 2005, s.20).

Hastaneler hizmet işletmeleri olmalarına rağmen diğer hizmet işletmelerinden, özellikleri bakımından ayrılmaktadırlar (Korkmaz, 2008, s.42);

- Hastaneler karmaşık yapıda açık-dinamik sistemlerdir
- Hastaneler matris yapıda faaliyet gösteren organizasyonlardır
- Hastaneler günde 24 saat hizmet veren organizasyonlardır
- Hastaneler personelinin önemli bir kısmı bayanlardan oluşan organizasyonlardır.

Hastanelerin anlık olarak sundukları hizmetin diğer hizmet kuruluşlarındaki gibi tahmin edilebilmesi son derece zordur. Ayrıca sundukları hizmet bazı zamanlarda karmaşık olabilirken bazen de ilaç uygulaması gibi çok basit olabilmektedir. Bu durum Hastaların kabul edilme zorunluluğu ile birleştiğinde hastanelerin sürekli olarak, personel ve donanım bakımından hazır olmalarını gerektirmektedir. Ayrıca hastanelerdeki aşırı iş bölümü ve uzmanlaşma yapısal olarak karmaşaya yol açabilmektedir. Hastanede yüksek uzmanlık derecesine sahip olan çalışanlar belirli işler için fonksiyon esaslı bir takım oluşturmaları gerekmektedir. Oluşturulan bu matris yapının proje yöneticisi ve vaka yöneticisi olmak üzere iki yöneticiye bağlı olması gerekmektedir. Bunlara ek olarak hastaneye gelen hastaların geri çevrilememesi ve yatarak tedavi olan hastaların varlığı 24 saat nöbet usulü çalışma şartlarını gerektirmektedir. Vardiyalı gece çalışmasının çalışanlar üzerinde göreve bağlılığı azalttığından dolayı yönetimin bu konuda daha

dikkatli olması gerekmektedir. Son olarak hastanelerde çalışan bayan personellerin tatil günleri çalışmaları ve vardiyalı çalışmaları hem aile ilişkileri açısından hem de gece ulaşım açısından çeşitli problemler oluşturmaktadır. Bu yönetimin üstesinden gelmesi gereken bir konudur çünkü hizmetin aksamaması ve kalitesinin düşmemesi gerekmektedir (Korkmaz, 2008, ss.42-45).

Özetle yukarıda bahsi geçen hastane özelliklerinin, hastanelerde çalışma koşullarını, diğer hizmet işletmelerine göre daha zor hale getirmektedir. Özellikle hastanelerin sürekli hizmet veren organizasyonlar olmaları, nöbet sistemi ile çalışmaları, farklı alanlarda yüksek uzmanlık derecesine sahip personelin birlikte çalışmak için bir araya gelerek matris organizasyon yapısı ile çalışmaları, çalışma koşullarını daha zorlu bir hale getirmektedir.

Ayrıca hastane çalışanları, hastane çalışma ortamının getirmiş oldukları zorlukların yanı sıra, stres, fazla iş yükü, bıkkınlık gibi farklı problemlerle de karşı karşıya kalmaktadırlar. Hastane çalışanlarının karşılaştıkları bu problemler, örgütsel sinizm ile ilgili kavramlara maruz kalma ihtimallerini ve dolayısıyla örgütsel sinizm yaşama ihtimallerini arttırmaktadır.

Konu ile ilgili literatür taraması yapıldığında, hastanelerde örgütsel sinizm üzerine gerçekleştirilen araştırmaların az sayıda olduğu görülmektedir. Diğer yandan örgütsel sinizm ile ilişkili kavramlar hakkında bir çok araştırmanın varlığı söz konusudur. Bu sebeple hastanelerin çalışma ortamının daha iyi anlaşılabilmesi ve hastanelerde örgütsel sinizm hakkında fikir sahibi olunabilmesi için örgütsel sinizm ile ilişkili kavramların, hastanelerdeki uygulamalarını incelemek faydalı olacaktır.

Cumhuriyet ve Erciyes Üniversite hastanelerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, hekimlerin çalışma koşulları fiziksel, psikososyal ve insan kaynakları bakımından incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, araştırmaya katılan 173 hekimin çalışma koşullarının ağır ve riskli olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ortaya çıkan diğer bulgular ise hekimlerin uzun çalışma saatleri sebebi ile mesleki gelişimleri için zaman ayırmakta güçlük çektikleri ve bununla birlikte şiddete maruz kalma risklerinin arttığı görülmüştür. Ayrıca hekimler, yetersiz sağlık personelinden, fazla mesai ücreti alamamaktan, yetersiz donanımlardan ve yetersiz çalışma koşullarından şikayet etmektedirler. Araştırma sonuçlarına göre hekimlerin yaşadıkları bu problemlerin, psikososyal sorunlar ile sağlık sorunları yarattığı ve araştırmaya katılan hekimlerin yarısından çoğu için bıkkınlık ve bezmişlik hissi yarattığı gözlemlenmiştir (Beyaztaş, Kumaş, 2008, ss.15-28).

Hemşirelerin çalışma ortamını incelemeye yönelik gerçekleştirilmiş bir araştırmada Kars ve Artvin devlet hastanelerinin çeşitli bölümlerinde çalışan 119 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma amacı, hemşireleri iş ortamında nelerin strese soktuğu ve bunlarla nasıl baş ettiklerinin incelenmesidir. Araştırma sonuçlarına göre, hastane çalışma ortamında hemşireler için bir çok stres yapıcı faktör belirlenmiştir. Stres faktörlerinin yönetsel sebeplerden kaynaklandığı ve en yüksek stres faktörlerinin, mesleki riskler, iş yükü ve kalabalık servisler olduğu belirlenmiştir. Bu stres yapıcılarla baş etmek için hemşirelerin problem odaklı bir mücadele verdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Kanbay ve Üstün, 2009, ss.155-161).

Sağlık sektöründe, hekimlerin örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasındaki bağlantıyı inceleyen bir araştırmanın sonuçlarına göre, sağlık hizmeti veren kurumlarda hizmet yoğun bir çalışma ortamı olması sebebiyle beşeri unsurların önem kazandığı ve bu sebeple örgütsel bağlılığın önem taşıdığına değinilmiştir. (Karahana, 2009, ss.430-431).

Sağlık sektöründe gerçekleştirilen diğer bir araştırmada ise hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu profilleri incelenmiştir. Bu araştırmaya göre, hekim ve hemşirelerin çalışma ortamlarında düşük örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu gözlemlenmiştir (Top, 2012, s.273).

Hastanelerde gerçekleştirilen diğer bir araştırmada da devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesine yöneliktir. Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan hemşirelerin tükenmişlik seviyelerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Kaya vd., 2010, ss.401-419).

Karaman devlet hastanesinde, hemşire, hekim, sağlık memuru, ebe ve diğer sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir ve davranışsal boyutu diğer boyutlarına göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi, örgütsel sinizm düzeylerinden daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Bu durumun çalışanları örgütsel sinizmin etkilerinden koruduğu ve çalışanların iş tatminlerini ve performanslarını yükselttiği sonucuna varılmıştır. Araştırmacılar son olarak, bu sonuçların kamuya ait sağlık kuruluşları dışında gözlemlenemeyebileceğini de ileri sürmüşlerdir (Erdoğan ve Bedük, 2013, ss.26-32).

Bir diğ er ç alışma da Geyve devlet hastanesindeki ç alışma koşullarının stres üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik olarak yapılmıştır. Araştırma sonuçlarında, devlet hastanelerinin stresli bir ç alışma ortamı sunduğu genellemesi dikkat çekicidir. Stresin, personel yetersizliği, nöbet tutma yorgunluğu ve ç alışma saatlerinin uygunsuzluğu, gibi ç alışma koşulları ile ilişkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Diğ er yandan oluşan stresin büyük bir kısmının, yapılan iş – hak edilen ücret ilişkisinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Son olarak iş yerinde ayrımcılık yapıldığını düşün en ç alışan sayısının yarı yarıya olduğu sonucuna varılmıştır (Türk, Eroğlu ve Türk, 2008, ss.15-16).

Sivas ilinde bulunan hastanelerde stresi ölçmeye yönelik başka bir araştırmaya göre, ç alışma koşullarının orta düzeyde strese neden olduğunu, özel hastanelerde ç alışanların kamu hastanelerinde ç alışanlara göre daha az stresle karşı karşıya kaldığı sonucuna varılmıştır (Tokmak vd., 2011, s.49).

Konya ilindeki hastanelerde duygusal şiddet ve örgütsel sinizm ilişkisini inceleyen bir araştırmanın sonuçlarına göre, psikolojik şiddetin genel sinizm üzerinde bir etkinsin olmadığı tespit edilmiştir. Diğ er yandan psikolojik şiddetin örgütsel sinizmin inançsal ve duygusal boyutları üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Psikolojik şiddet uygulanan ç alışanların örgütsel sinizm davranışı sergileyeceği ve bu durumun örgüt için son derece ciddi sonuçlarının olacağı belirtilmiştir (Aslan ve Akarçay, 2013, ss. 25-39).

İstanbul'daki dört özel hastanede görev yapan sağlık ç alışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerini karşılaştıran bir araştırmanın sonuçlarına göre, sağlık ç alışanlarının genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmaya göre, genel sinizm ile örgütsel sinizmde bilişsel duyus sal ve davranışsal boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki varken tespit edilirken genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu sonucuna varılmıştır (Akman, 2013).

Karaman devlet hastanesinde, hemşirelerin üzerinde gerç ekleştirilen bir araştırmada Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin mobbing seviyelerin yüksek çıkmadığı belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin mobbing seviyeleri ile örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Diğ er yandan mobing ile örgütsel sinizmin diğ er alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Gül ve Ağıröz, 2011, ss.43-44).

Aksaray ilinde faaliyet gösteren özel ve devlet hastanelerinde, sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki ölçülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının, örgütsel sinizm düzeylerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgütsel sinizm seviyeleri ile örgütsel vatandaşlık seviyeleri arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca alışanların örgütsel sinizm düzeyleri bilişsel boyut açısından artarsa, örgütsel vatandaşlık davranışının özgeciler boyutunda bir azalma olacağından bahsedilmektedir (İçerli ve Yıldırım, 2012, ss.167-176).

Bir diğer çalışma da Ankara devlet hastanesinde, hemşirelerin üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm yaşadıkları belirlenmiştir. Çalışanların mesleki hizmet süreleri ile örgütsel sinizmin davranış boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ayrıca alışanların hastanedeki çalışma süreleri ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında da anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Yani alışanların mesleki hizmet sürelerindeki artışın örgütsel sinizm davranışı sergileme ihtimallerini ve hastanedeki çalışma sürelerindeki artışın da örgütsel sinizme yönelik inançlarını yükselttiği gözlemlenmiştir (Tayfun ve çatır, 2014, ss.347-365).

Sonuç olarak hastane çalışanları açısından, için niteliğinden ve çalışma koşullarından kaynaklanan zorluklar, gerek örgütlerin gerekse de çalışanların çeşitli problemlerle karşılaşmasına sebep olmaktadır. Bu bölümde bahsi geçen araştırmaların sonuçları hastanelerde örgütsel sinizm hakkında fikir verebilmesi açısından paylaşılmıştır. Bir sonraki bölümünde gerçekleştirilecek olan araştırmada hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ölçülecek ve bulgular yorumlanacaktır.

3. BÖLÜM

HASTANELERDE ÖRGÜTSEL SİNİZM

Bu bölümünde hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyelerinin ölçülmesi amacıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmamızın modeline, örneklem ve ana kütesine, veri toplama aracına, ön kabullerine, sınırlılıklarına, hipotezlerine, kullanılan istatistiksel analiz tekniklerine ve bulgular ile sonuca yer verilmiştir.

3.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ

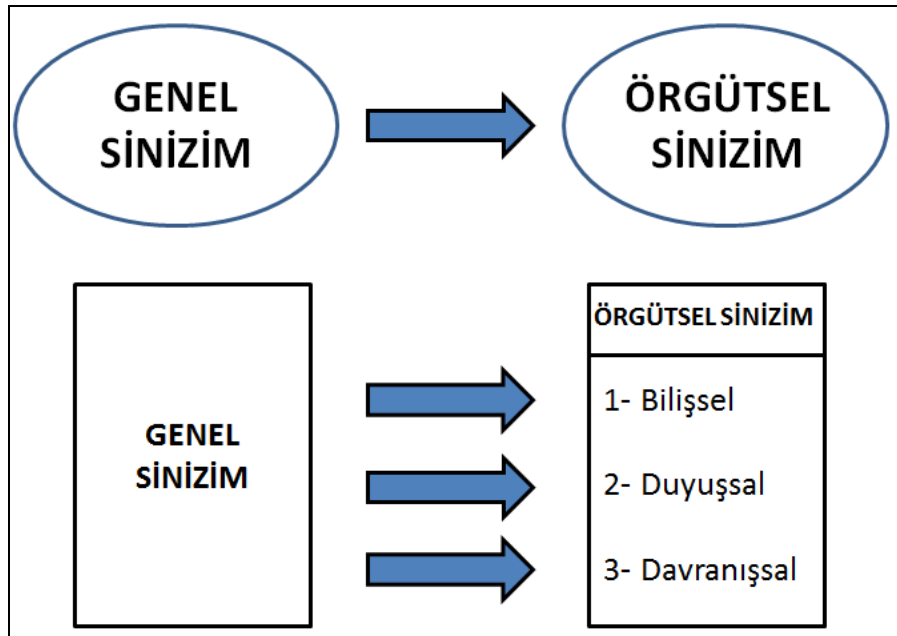
Araştırmamızın bu bölümünde araştırma konusu ile bağlantılı olan araştırmanın problemleri ve amaçları belirlenerek araştırma modeli oluşturulacaktır. Araştırmanın probleminin doğru ve eksiksiz bir şekilde ele alınabilmesi için araştırmadan “Ne öğrenmek istiyoruz?” sorusuna net bir cevap alınması gerekmektedir (Kurtuluş, 2010, ss.11-12). Araştırma konusu kapsamında ortaya çıkan problem birden fazla da olabilir, bu noktada önemli olan problemin kaynağının ve değişkenlerinin iyi bir şekilde belirlenmesidir (Kurtuluş, 2010, ss.11-12).

Örgütsel davranış literatürünün bir çok konusu ile neden-sonuç ilişkisinde olan örgütsel sinizminin, hastane çalışanları üzerindeki varlık seviyesi öğrenilmek istenmektedir ve konu ile ilgili yerli ve yabancı literatür incelenmiştir. Literatür taraması sonucunda, araştırmacıların farklı sektörlerde gerçekleştirdikleri bir çok çalışmada, örgütsel sinizm ve genel (kişilik) sinizm kavramlarını birlikte ele aldıkları görülmektedir. Genel (kişilik) sinizm kavramının, örgütsel sinizm kavramının gelişiminde önemli bir yere sahip olması ve sinik kişilik özelliğine sahip bireylerin çalışma hayatında yer almaları göz önünde bulundurulduğunda, her iki kavramın birlikte incelenmesi faydalı olacaktır. Bu kapsamda çalışanların genel yani kişilik sinizmi seviyeleri ve demografik özelliklerinin de tez araştırması kapsamında incelenmesi gerekmektedir.

Örgütsel sinizm ve genel (kişilik) sinizm araştırmalarının hastanelerdeki uygulamalarının az sayıda olduğundan bahsetmek mümkündür. Ayrıca gerçekleştirilen tez çalışmalarının yalnızca sağlık personellerini kapsadığı, destek hizmetleri ve idari personelleri kapsamadığı gözlemlenmiştir. Bu noktadan yola

çıkarak tez araştırmasının örneklemini, hastanede çalışan sağlık personelleri, destek hizmet personelleri ve idari personeller oluşturmaktadır.

Araştırma modelinin oluşturulmasında, tanımlayıcı ve neden/sonuç ilişkisi veren sonuçlandırıcı modelleme yöntemi izlenmiştir (Kurtuluş, 2010, ss.12-14). Ayrıca araştırmada sayısal verilere dayalı analizler yapılması, araştırmayı nicel araştırmalar grubuna sokmaktadır (Kurtuluş, 2010, s.35). Birikimli olarak gerçekleştirilen çalışmalardan elde edilen sonuç ve bulgular doğrultusunda, araştırmanın değişkenleri belirlenmiş ve araştırmanın modeli oluşturulmuştur. Araştırma modeline uygun hipotezler kurulmuş ve ilgili analizler ile doğrulukları test edilmiştir. Araştırmanın görsel modeli Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 3.1 Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı, hastane çalışanlarının örgütsel sinizm ile genel (kişilik) sinizm seviyelerinin ölçülmesi ve örgütsel sinizmin boyutlarını da kapsayarak iki kavram arasındaki ilişkinin ortaya koyulmasıdır. Bu sebeple ile Erdost vd. (2007) tarafından Türkçe’ye çevirisi yapılan örgütsel sinizm ve genel (kişilik) ölçekleri kullanılmıştır.

Son olarak hastane çalışanlarının örgütsel sinizm ve genel (kişilik) sinizm seviyelerinin demografik özelliklere bağlı olarak farklılık gösterip göstermedi, araştırma kapsamında analiz edilecek ve elde edilen bulgular yorumlanacaktır.

3.2 ARAŞTIRMANIN ANA KÜTLESİ VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın ana kütesini İstanbul'da ve Anadolu'da sağlık bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren, iki devlet hastanesinin sağlık çalışanları, destek hizmetler çalışanları ve idari kadro çalışanlarından oluşturmaktadır. İstanbul'da faaliyet gösteren hastane çalışanlarının sayısının 1704 kişi ve Anadolu'da faaliyet gösteren hastanenin çalışan sayısının 700 kişi olduğu bilinmektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak araştırmanın evreninin 2404 kişi olarak hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılımda gönüllülük esası benimsenmesi sebebi ile ana kütenin tamamının araştırma dahil edilmesi mümkün olmamış ve tamsayım yöntemi uygulanamamıştır (Kurtuluş, 2010, s.53). Bu sebeple örneklem üzerinden araştırma yoluna başvurulmuştur.

Örnekleme yöntemlerinden en genellenebilir olanı basit tesadüfi örneklem olduğu bilinmektedir ve bu yöntemin kullanılabilmesi için ana kütenin listesine ulaşılması gerekmektedir (Kurtuluş, 2010, s.61). Diğer yandan kolayda örneklem yöntemi ile veriler daha kolay toplanabilmekte ve tesadüfi örneklem metodunda olduğu gibi ana kütenin listesine ulaşılması gerekmemektedir (Kurtuluş, 2010, s.64). Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için hastanelerin yöneticilerinden sözlü olarak izin alınmıştır fakat çalışanların tam listesine ulaşılması, hastanelerin insan kaynakları politikaları sebebi ile mümkün olmamıştır. Bu sebeple araştırmada kolayda örneklem yöntemi uygulanmıştır.

Örneklem büyüklüğünün belirlemek için Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın oluşturmuş olduğu evren ve örneklem tablosundan da yararlanılmış (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Akt., Sur, 2010, s. 41). Aşağıda yer alan tabloda 2500 kişilik evren için 0,5 hata payı ile 333 kişilik bir örneklem olması gerektiği görülmektedir.

Tablo 3.1 Örneklem Büyüklüğü Tablosu

| | -,+ 0,03 örnekleme hatası (d) | | | -,+ 0,05 örnekleme hatası (d) | | | -,+ 0,10 örnekleme hatası (d) | | |
|------------|-------------------------------|----------------|----------------|-------------------------------|----------------|----------------|-------------------------------|----------------|----------------|
| | P=0,5 q=0,5 | p=0,8 q=0,2 | p=0,3 q=0,7 | P=0,5 q=0,5 | p=0,8 q=0,2 | p=0,3 q=0,7 | P=0,5 q=0,5 | p=0,8 q=0,2 | p=0,3 q=0,7 |
| 100 | 92 | 87 | 90 | 80 | 71 | 77 | 49 | 38 | 45 |
| 500 | 341 | 289 | 321 | 217 | 165 | 196 | 81 | 55 | 70 |
| 750 | 441 | 358 | 409 | 254 | 185 | 226 | 85 | 57 | 73 |
| 1000 | 516 | 406 | 473 | 278 | 198 | 244 | 88 | 58 | 75 |
| 2500 | 748 | 537 | 660 | 333 | 224 | 286 | 93 | 60 | 78 |
| 5000 | 880 | 601 | 760 | 357 | 234 | 303 | 94 | 61 | 79 |
| 10000 | 964 | 639 | 823 | 370 | 240 | 313 | 95 | 61 | 80 |
| 25000 | 1023 | 665 | 865 | 378 | 244 | 319 | 96 | 61 | 80 |
| 50000 | 1045 | 674 | 881 | 381 | 245 | 321 | 96 | 61 | 81 |
| 100000 | 1056 | 678 | 888 | 383 | 245 | 322 | 96 | 61 | 81 |
| 1000000 | 1066 | 682 | 896 | 384 | 246 | 323 | 96 | 61 | 81 |
| 100 milyon | 1067 | 683 | 896 | 384 | 245 | 323 | 96 | 61 | 81 |

(Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, S.50; Akt. Sur, 2010, s.42)

Bu kapsamda, İstanbul’da faaliyet gösteren hastaneye ve Anadolu’da faaliyet gösteren hastaneye toplam 530 adet anket formu dağıtılmıştır ve toplanan anket formlarının sayısı 418 adet olarak belirlenmiştir. Anketlerin geri dönüş oranı %78 olarak gerçekleşmiştir. Geçersiz olan anket formlarının sayısı 47 tane ve örneklemden çıkarılması sonucunda 371 kişilik bir örneklem elde edilmiştir ve örneklemin evreni temsil etmesi için gerekli olan 333 anket formunun üzerinde bir anket sayısına ulaşılmıştır. Sonuç olarak örneklem büyüklüğünün araştırma yapmak için uygun olduğu gözlemlenmektedir.

3.3 VERİ TOPLAMA ARACI

Veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket formu 32 adet çoktan seçmeli ifadeden ve üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde nominal ve ordinal verilerden oluşan sayısal olmayan bir ölçek kullanılmıştır (Kurtuluş, 2010, ss.94-96) Hastane çalışanlarına, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitimi, toplam çalışma süresi, hastanedeki çalışma süresi, hastanedeki görevi ve mesai saatleri olmak üzere demografik özelliklerini ölçmeye yönelik 8 adet soru yöneltilmiştir.

Anketin ikinci ve üçüncü bölümleri için sinizm ve örgütsel sinizm ölçeklerini alan yazına tanıştıran Erdost ve arkadaşlarından mail yolu ile izin alınmıştır. Her iki ölçekte 5’li liket ölçeğine uygun olarak hazırlanmıştır. İkinci bölümde kullanılan kişilik (genel) sinizm ölçeği, 10 maddeden oluşan Wrightsman’ın (1992) “insan doğasının felsefesi” ölçeği ile 7 maddeden oluşan Kanter ve Mirvis’in (1991) “yaşama karşı bakış açısı ölçeğinin ortak olan 5 maddesi bulunmasından ve Wrightsman’ın (1992)ölçeğinin Kanter ve Mirvis’in (1991) ölçeğine göre güvenilirliğinin daha yüksek olmasından dolayı Erdost vd. tarafından 10 maddeden oluşan Wrightsman’ın (1992) ölçeği kullanılmıştır. (Erdost. vd., 2007, s.520). Bu araştırmada da ölçek aynı şekilde uygulanmıştır

Anketin üçüncü bölümünde ise Eaton (2000) ve Brandes’in (1997) örgütsel sinizm ölçeklerinden yararlanan Erdost vd., iki ölçe için de faktör ve güvenilirlik analizleri yapmıştır. Analizler sonucunda Eaton’un ölçeğinin Brandes’in ölçeğine göre daha az güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu sebeple araştırmacılar Brandes’in (1997) ölçeğini kullanmışlardır. Ölçek 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte örgütsel sinizmin üç boyutunu temsil eden 5 adet İnanç ifadesi, 6 adet Duygu ifadesi ve 3 adet Davranış ifadesi bulunmaktadır. Hem örgütsel sinizm ölçeğinin hem de kişilik (genel) sinizm ölçeğinin güvenilirlik ve yapı geçerlilikleri yüksek çıkmıştır. (Erdost. vd., 2007, s.520).

Ölçeklerin örnekleme uygulanmasından önce, ifadelerin hastane çalışanları tarafından doğru algılandığını test etmek amacı ile örneklem dışından kalan başka bir hastanede 56 kişilik bir pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. pilot uygulama sonucunda ölçeklerden herhangi bir ifadenin çıkarılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

3.4 ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ

Hastane çalışanları üzerinde uygulanan bu tez araştırması üç adet ön kabule dayanarak gerçekleştirilmiştir.

Bunlardan ilki, katılımcıların ölçeklerde yer alan ifadelere bilinçli ve doğru olarak cevap vermiş olmasıdır. Katılımcıların her ifadeyi okuyarak doğru cevaplar verdiği varsayılmaktadır. İkincisi ise katılımcıların ölçeklerde yer alan ifadelere herhangi bir kaygı veya dış etki altında kalmadan cevap vermiş olmasıdır. Son ön kabul ise örneklemin ana kütleyi temsil edeceği varsayımdır.

3.5 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Hastane çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmanın ilk sınırlılığı, örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme metodunun seçilmiş olmasıdır. Basit tesadüfi örnekleme şartlarının yerine getirilememesi örneklemin ana kütleyi temsilini zayıflatmaktadır. Bu durumun üstesinden gelebilmek için mümkün olan en yüksek örnekleme büyüklüğüne ulaşılmaya çalışılmıştır.

Diğer bir sınırlılık noktası ise seçilen ana kütlenin İstanbul ve Anadolu'da faaliyet gösteren, sağlık bakanlığına bağlı birer devlet hastanesinden oluşmasıdır. Bu sebeple araştırma sonuçlarının, tüm devlet hastaneleri için genellenebilmesi mümkün değildir.

Son olarak ana kütlenin belirlenmesi sürecinde özel hastanelerin araştırmaya dahil edilmesi amaçlanmıştır. Fakat özel hastaneler, marka imajlarına yönelik kaygıları ve insan kaynakları politikaları sebebiyle, araştırmaya dahil edilememiştir. Bu sebeple araştırmanın sadece devlet hastanelerinde çalışan personeller üzerinde uygulanmıştır.

3.6 HİPOTEZLER

Araştırmanın amacı, hastane çalışanlarının örgütsel sinizm ile genel (kişilik) sinizm seviyelerinin ölçülmesi ve örgütsel sinizmin boyutlarını da kapsayarak iki kavram arasındaki ilişkinin ortaya koyulmasıdır. Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan hipotezler aşağıda yer almaktadır ve hipotez testleri ile analiz edilecektir.

Hipotez 1:

H₀: Hastane çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki bulunmamaktadır.

H₁: Hastane çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2:

H₀: Hastane çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizmin bilişsel (inançsal) boyutu arasında ilişki bulunmamaktadır.

H₁: Hastane çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizmin bilişsel (inançsal) boyutu arasında ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 3:

H₀: Hastane çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizmin duyusal (duygusal) boyutu arasında ilişki bulunmamaktadır.

H₁: Hastane çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizmin duyusal (duygusal) boyutu arasında ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 4:

H₀: Hastane çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında ilişki bulunmamaktadır.

H₁: Hastane çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında ilişki bulunmaktadır.

Ayrıca hastane çalışanlarının örgütsel sinizm ve genel (kişilik) sinizm seviyelerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermedikleri, ilgili analizlerle test edilecek ve elde edilen bulgular yorumlanacaktır.

3.7 ARAŞTIRMANIN İSTATİSTİKSEL ANALİZ TEKNİKLERİ

Anketlerden elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS 20 (Statistical Package For Social Sciences – Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi) analiz programı kullanılmıştır. Kullanılan ölçme araçlarının, güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alpha güvenilirlik analizi, geçerliliğini ölçmek için Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett testleri ve ölçeklerde yer alan ifadelerin uygun boyutlar altında toplanıp toplanmadığını ölçmek için de faktör analizi yapılmıştır (Bayram, 2009). Ayrıca veriler betimleyici istatistik yöntemleri kullanılarak yorumlanmıştır

Hipotez testleri kapsamında parametrik ve parametrik olmayan testlere yer verilmiştir. Normal dağılım gösteren ve alt örneklem grubu $n > 30$ olan veriler için parametrik analizler, bu iki şartı sağlamayan veriler için ise parametrik olmayan analizler kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu One sample Kromologrov Simirnov testi ile sınımlanmıştır.

Hipotezlerin değerlendirilmesinde, parametrik analizler kapsamında Pearson Korelasyon analizinden, parametrik olmayan analizler kapsamında ise Spearman Korelasyon analizinden yararlanılmıştır (Bayram, 2009, ss.179-183).

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiler parametrik analizler kapsamında değerlendirilmiştir. İki grup ortalamasında oluşan

farklılıklar için t-test, ikiden fazla grup ortalaması için F testi yani One Way ANOVA testi uygulanmıştır. One Way ANOVA testinde p anlamlılık değeri 0,05'ten küçük çıkan değerler için Post Hoc testleri kullanılmıştır. Post Hoc testleri kapsamında homojenlik gösteren veri grupları için Tukey ve Scheffe analizleri, homojenlik göstermeyen veri grupları için Games-Howell analizi uygulanmıştır (Bayram, 2009, ss.139-149).

Genel (kişilik) sinizm ölçeği, örgütsel sinizm ölçeği ve örgütsel sinizmin alt boyutları için ifadelerin ortalamaları alınarak hesaplamalar yapılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitimi, toplam çalışma süresi, hastanedeki çalışma süresi, hastanedeki görevi ve mesai saatleridir. Araştırmanın bağımlı değişkenleri ise kişilik (genel) sinizmi ve örgütsel sinizm ölçeklerinden oluşmaktadır.

3.8 BULGU VE YORUMLAR

Bu bölümde 371 hastane çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiş olan ölçeklerin analiz sonuçlarından bahsedilecektir. Bu kapsamda ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik değerleri ile verilerin normal dağılım çalışmasından bahsedilecektir. Ayrıca çalışanların, demografik sorulara ve örgütsel sinizm ile kişilik (genel) sinizm ölçeklerindeki ifadelere verdikleri cevaplar, tablolar eşliğinde, tanımlayıcı istatistik yöntemleri ile yorumlanacaktır. Son olarak hipotez testleri uygulanarak yorumlar yapılacaktır.

3.8.1 Pilot Uygulamanın Güvenilirlik, Geçerlilik ve Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ve kişilik (genel) sinizm ölçeklerinde bulunan ifadelerin, hastane çalışanları tarafından doğru olarak algılanıp algılanmadığını ölçmek amacı ile örneklem dışındaki bir hastanede 56 kişiden oluşan pilot bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen uygulamada ölçeklerin güvenilirliklerinin, geçerliliklerinin ve faktör yüklerinin örnekleme uygulamak için yeterli olup olmadığı test edilecektir.

Bir ölçeğin güvenilir olması, ölçeği oluşturan ifadelerin aynı fikri ölçmeye yönelik olarak birbirleri ile tutarlı olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin güvenilirliği ölçmek için kullanılan en yaygın yöntem Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısının hesaplanmasıdır. Cronbach's Alpha katsayısı $0.00 < \alpha < 1,00$ aralığındaki bir değeri

temsil ettiği ve bu değerin 0.70'ten sonra kabul edilebilir bir değer olduğu bilinmektedir. Alfa (α) değeri 1,00'a ne kadar yaklaşırsa ölçeğin güvenilirliği o kadar yüksek olarak nitelendirilmektedir (Bayram, 2009, ss.193-198). Pilot uygulamanın güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3.2'de yer almaktadır.

Tablo 3.2 Örgütsel ve Genel Sinizmi Ölçeklerinin Pilot Uygulama Güvenilirlikleri

| | Cronbach's Alpha Değeri | İfade Sayısı (N) |
|----------------------------------|-------------------------|------------------|
| Genel (Kişilik) Sinizm | 0,917 | 10 |
| Örgütsel Sinizm | 0,933 | 14 |
| Bilişsel (İnançsal) Boyut | 0,920 | 5 |
| Duyuşsal (Duygusal) Boyut | 0,923 | 5 |
| Davranışsal Boyut | 0,866 | 4 |

Cronbach's Alpha analizinin sonuçlarına göre genel (kişilik) sinizm ve örgütsel sinizm ölçeklerinin Cronbach's Alpha değerleri sırası ile 0,917 ve 0,933 olarak bulunmuştur. Örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutların Cronbach's Alpha değerleri ise sırası ile 0,920 - 0,923 ve 0,866 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin oldukça yüksek olduğu ve ölçeklerin güvenilirlik açısından kullanıma uygun oldukları görülmektedir.

Ölçeklerin uygulanabilmesi için güvenilir olması gerektiği kadar geçerli olması da gerekmektedir. Bir ölçeğin geçerliliği, Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) testi ile ölçülmektedir. KMO değeri aynı zamanda ölçeğin geçerlilik değeridir. Bu değer 1'e ne kadar yakın olursa ölçeğin faktör analizine uygunluğu o denli yüksektir. Bu değer 0,50'den düşük çıkarsa ölçeğin faktör analizine uygun olmadığı sonucuna varılır (Bayram, 2009, s. 206). KMO analizi uygulanırken aynı zamanda Barlett testi de uygulanır. Barlett testi sonucunda p değeri yani sigmanın 0,05 değerinden küçük olması istenir. $P < 0,05$ olması çözüm matrisinin birim matris olmadığı ve ölçeğin faktör analizine uygun olduğu anlamına gelmektedir (Bayram, 2009, ss. 206-207). Pilot uygulamanın geçerlilik sonuçları Tablo 3.3'te yer almaktadır.

Tablo 3.3 Örgütsel ve Genel Sinizmi Ölçeklerinin Pilot Uygulama Geçerlilikleri

| | Genel (Kişilik) Sinizm | Örgütsel Sinizm |
|---------------------------------------|-------------------------------|------------------------|
| Kaiser-Meyer-Olkin KMO test değeri | 0,863 | 0,874 |
| Barlett testi sigma (p) değeri | 0,000 | 0,000 |

KMO analizinin sonuçlarına göre genel (kişilik) sinizm ve örgütsel sinizm ölçeklerinin KMO değerleri sırası ile 0,863 ve 0,873 olarak bulunmuştur. Barlett testi sonuçlarına göre ise her iki ölçekte $p=0,000$ olarak bulunmuştur. KMO değerlerinin 0,50'den oldukça yüksek olması ve Barlett testi sonuçlarının $p<0,05$ olması, ölçeklerin geçerlilik açısından kullanıma ve faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

KMO testinden 0,50'den yüksek değer alan ölçekler faktör analizine uygun olarak kabul edilmektedir. Faktör analizi, ölçeklerde yer alan ifadelerin uygun boyutlar altında toplanıp toplanmadığını tespit etmek için yapılmaktadır. Faktör analizi sonuçlarına göre, Eigenvalu değeri birin üzerinde olan faktörler bir boyut olarak kabul edilmektedir. Analiz sonucunda bulunan faktör sayısının yeterli olabilmesi için toplam faktör varyansının 0,50'nin üstünde olması gerekmektedir. Ayrıca her bir ifadenin yeterli faktör yüküne sahip olması gerekmektedir. Sosyal bilimler alanında 0,45 değerinden sonraki değerler iyi bir faktör yükü sayılmaktadır fakat ölçek büyüklüğü ve ifade sayısına göre faktör yükü $0,30 > x > 0,45$ aralığında olan verilerin faktör yükünün elenmesi mümkündür. Bu noktada dikkat edilmesi gereken en önemli nokta bir ifadenin birden fazla faktöre yüklenmesi durumunda seçilecek faktörün diğerleri ile arasında en az 0,10 fark olması gerekliliğidir (Bayram, 2009, ss.199-211). Bu sebeple faktör yükü 0,40'ın altında kalan değerlere tabloda yer verilmemiştir.

Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm ölçeklerinin pilot uygulamalarındaki faktör analizi sonuçları **Tablo 3.4** ve **Tablo 3.5**'te yer almaktadır;

Tablo 3.4 Genel Sinizm Ölçeğinin Pilot Uygulamadaki Faktör Analizi Sonucu

| | Faktör Yükleri |
|---|----------------|
| | 1 |
| 1. İnsanlar birbirini umursar gibi görünseler de, gerçekte birbirlerine daha az değer verirler. (S1) | ,817 |
| 2. İnsanlar diğer insanlara aslında istemeyerek yardım ederler. (S2) | ,800 |
| 3. Birçok insan doğası gereği dürüst değildir. (S3) | ,749 |
| 4. İnsanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama çok azı yeri geldiğinde bu değerlere sadık kalır. (S4) | ,775 |
| 5. Birçok insan genellikle kibirlidir. (S5) | ,673 |
| 6. İnsanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir. (S6) | ,722 |
| 7. Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermekten kaçınırlardı. (S7) | ,825 |
| 8. Günümüzde bencil insan çoktur. Çünkü herkes bencil olmayan insanları kullanmayı sever. (S8) | ,696 |
| 9. İnsanlar başkası yapıyor ben niye yapmayayım diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir. (S9) | ,830 |
| 10. Birçok insan fark edilmeyeceğini bilse, biletle girilecek yerlere bilet almadan girebilir. (S10) | ,674 |

Faktör analizi gerçekleştirilirken Temel bileşenler analiz yöntemi benimsenmiş ve varimax dikey döndürme tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda genel sinizm ölçeğine ait ifadelerin, Eigenvalue değeri 1'den büyük olan tek boyut altında toplandığını ve ölçeğin toplam varyansı %57,49 olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansının 0,50 yani %50'den büyük olması, genel sinizm ölçeği literatürde de yer aldığı gibi tek boyut altında toplandığını göstermektedir. Ölçek ifadenin faktör yüklerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Her hangi bir ifadenin çıkarılmasına ihtiyaç duyulmamaktadır.

Tablo 3.5 Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Pilot Uygulamadaki Faktör Analizi Sonuçları

| | Faktör Yükleri | | |
|--|----------------|-------|----------|
| | İnanç | Duygu | Davranış |
| 1.Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum. (BİLİŞ 1) | 845 | | |
| 2.Kurumumun yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum. (BİLİŞ 2) | 755 | | |
| 3.Çalıştığım kurum, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım. (BİLİŞ 3) | 848 | | |
| 4.Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır. (BİLİŞ 4) | 737 | | |
| 5.Kurum, çalışanlardan belirli bir davranış bekler ama başka bir davranışı ödüllendirir. (BİLİŞ 5) | 810 | | |
| 6.Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe hissedirim. (DUY 1) | | 778 | |
| 7. Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim. (DUY 2) | | 781 | |
| 8. Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim. (DUY3) | | 749 | |
| 9. Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim. (DUY 4) | | 850 | |
| 10. Çalıştığım kurum beni kızdırır. (DUY 5) | | 842 | |
| 11. Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum. (DAV 1) | | | 764 |
| 12. Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum. (DAV 2) | | | 828 |
| 13. Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm. (DAV 3) | | | 760 |
| 14. Kurum hakkında konuşmaya başladığımızda, diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır. (DAV 4) | | | 803 |

Faktör analizi gerçekleştirilirken Temel bileşenler analiz yöntemi benimsenmiş ve varimax dikey döndürme tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgütsel sinizm ölçeğine ait ifadelerin, Eigenvalue değeri 1'den büyük olan 3 boyut altında toplandığı ve ölçeğin toplam varyansı %75,87 olduğu belirlenmiştir. Bilişsel boyutun varyansının %54,27, Duyuşsal boyutun varyansının

%11,43 ve Davranışsal boyutun varyansının 10,17 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin toplam varyansının 0,50 yani %50'den büyük olması, genel sinizm ölçeği literatürde de yer aldığı gibi 3 boyut altında toplandığını göstermektedir. Ayrıca her bir ifadenin faktör yüklerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ölçekte yer alan 11. ifadenin davranış boyutuna diğer boyutlardan daha fazla yüklenmesi sebebiyle, 11. ifade davranış boyutu altında ele alınmıştır. Her hangi bir ifadenin çıkarılmasına ihtiyaç duyulmamaktadır.

3.8.2 Araştırmanın Güvenilirlik, Geçerlilik ve Faktör Analizi Bulguları

Gerçekleştirilen pilot uygulama sonucunda örgütsel sinizm ve genel sinizm ölçeklerinin güvenilirlik, geçerlilik ve faktör analizi sonuçlarının iyi değerlere sahip olduğu görülmüştür. Bu sebeple örgütsel sinizm ve genel sinizm ölçekleri araştırmanın örnekleme uygulanmıştır. Bu başlık altında, araştırmanın örnekleme uygulanan örgütsel sinizm ve genel sinizm ölçeklerinin, güvenilirlik, geçerlilik ve faktör analizi bulgularına yer verilecektir.

İlk olarak örgütsel sinizm ve genel sinizm ölçeklerinin güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları Tablo 3.6'da yer almaktadır.

Tablo 3.6 . Örgütsel ve Genel Sinizmi Ölçeklerinin Güvenilirlikleri

| | Cronbach's Alpha Değeri | İfade Sayısı (N) |
|----------------------------------|-------------------------|------------------|
| Genel (Kişilik) Sinizm | 0,913 | 10 |
| Örgütsel Sinizm | 0,894 | 14 |
| Bilişsel (İnançsal) Boyut | 0,895 | 5 |
| Duyuşsal (Duyusal) Boyut | 0,851 | 5 |
| Davranışsal Boyut | 0,779 | 4 |

Cronbach's Alpha analizinin sonuçlarına göre genel (kişilik) sinizm ve örgütsel sinizm ölçeklerinin Cronbach's Alpha değerleri sırası ile 0,913 ve 0,894 olarak bulunmuştur. Örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutların Cronbach's Alpha değerleri ise sırası ile 0,895 - 0,851 ve 0,779 olarak bulunmuştur. Analiz bulguların 0,70'ten büyük olması araştırmada kullanılan ölçüm aracının güvenilir olduğunu göstermektedir. Bir başka deyişle yapılan analizler sonucunda araştırmanın iç tutarlılığı yüksektir.

Örgütsel sinizm ve genel sinizm ölçeklerinin geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz bulguları Tablo 3.7’de yer almaktadır.

Tablo 3.7 Örgütsel ve Genel Sinizmi Ölçeklerinin Geçerlilikleri

| | Genel (Kişilik) Sinizm | Örgütsel Sinizm |
|------------------------------------|------------------------|-----------------|
| Kaiser-Meyer-Olkin KMO test değeri | 0,917 | 0,885 |
| Barlett testi sigma (p) değeri | 0,000 | 0,000 |

KMO analizinin sonuçlarına göre genel (kişilik) sinizm ve örgütsel sinizm ölçeklerinin KMO değerleri sırası ile 0,917 ve 0,885 olarak bulunmuştur. Barlett testi sonuçlarına göre ise her iki ölçekte $p=0,000$ olarak bulunmuştur. KMO değerlerinin 0,50’den oldukça yüksek olması ve Barlett testi sonuçlarının $p<0,05$ olması, ölçeklerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda analiz bulguları, araştırmada kullanılan ölçüm aracının, ölçmek istediği özellikleri doğru bir şekilde ölçtüğünü göstermektedir.

Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm ölçeklerinin faktör analizi bulguları **Tablo 3.8** ve **Tablo 3.9**’da yer almaktadır;

Tablo 3.8 Genel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizi Sonucu

| | Faktör Yükleri |
|---|----------------|
| | 1 |
| 1. İnsanlar birbirini umursar gibi görünseler de, gerçekte birbirlerine daha az değer verirler. (S1) | ,730 |
| 2. İnsanlar diğer insanlara aslında istemeyerek yardım ederler. (S2) | ,627 |
| 3. Birçok insan doğası gereği dürüst değildir. (S3) | ,727 |
| 4. İnsanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama çok azı yeri geldiğinde bu değerlere sadık kalır. (S4) | ,772 |
| 5. Birçok insan genellikle kibirlidir. (S5) | ,773 |
| 6. İnsanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir. (S6) | ,767 |
| 7. Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermekten kaçınırlardı. (S7) | ,790 |
| 8. Günümüzde bencil insan çoktur. Çünkü herkes bencil olmayan insanları kullanmayı sever. (S8) | ,742 |
| 9. İnsanlar başkası yapıyor ben niye yapmayayım diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir. (S9) | ,789 |
| 10. Birçok insan fark edilmeyeceğini bilse, biletle girilecek yerlere bilet almadan girebilir. (S10) | ,781 |

Faktör analizi gerçekleştirilirken Temel bileşenler analiz yöntemi benimsenmiş ve varimax dikey döndürme tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda genel sinizm ölçeğine ait ifadelerin, Eigenvalue değeri 1'den büyük olan tek boyut altında toplandığını ve ölçeğin toplam varyansı %56,42 olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansının 0,50 yani %50'den büyük olması, genel sinizm ölçeği, pilot uygulamada olduğu ve literatürde de yer aldığı gibi tek boyut altında toplanmaktadır.

Tablo 3.9 Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

| | Faktör Yükleri | | |
|--|----------------|-------|----------|
| | İnanç | Duygu | Davranış |
| 1.Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum. (BİLİŞ 1) | 839 | | |
| 2.Kurumumun yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum. (BİLİŞ 2) | 823 | | |
| 3.Çalıştığım kurum, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım. (BİLİŞ 3) | 800 | | |
| 4.Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır. (BİLİŞ 4) | 782 | | |
| 5.Kurum, çalışanlardan belirli bir davranış bekler ama başka bir davranışı ödüllendirir. (BİLİŞ 5) | 710 | | |
| 6.Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe hissederim. (DUY 1) | | 663 | |
| 7. Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim. (DUY 2) | | 710 | |
| 8. Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim. (DUY3) | | 594 | |
| 9. Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim. (DUY 4) | | 876 | |
| 10. Çalıştığım kurum beni kızdırır. (DUY 5) | | 800 | |
| 11. Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyette bulunurum. (DAV 1) | | | 623 |
| 12. Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum. (DAV 2) | | | 767 |
| 13. Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm. (DAV 3) | | | 844 |
| 14. Kurum hakkında konuşmaya başladığımızda, diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır. (DAV 4) | | | 745 |

Faktör analizi gerçekleştirilirken Temel bileşenler analiz yöntemi benimsenmiş ve varimax dikey döndürme tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgütsel sinizm ölçeğine ait ifadelerin, Eigenvalue değeri 1'den büyük olan 3 boyut altında toplandığı ve ölçeğin toplam varyansı %66,13 olduğu belirlenmiştir. Bilişsel boyutun varyansının %43,32, Duyuşsal boyutun varyansının %12,78 ve Davranışsal boyutun varyansının 10,02 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin toplam varyansının 0,50 yani %50'den büyük olması, genel sinizm ölçeği literatürde de ve pilot uygulamada yer aldığı gibi 3 boyut altında toplandığını göstermektedir.

Güvenilirlik, geçerlilik ve faktör analizleri gerçekleştirilen örgütsel sinizm ve genel sinizm ölçeklerinin, pilot uygulamaları ile araştırma uygulaması arasında az miktarda değer farklılıkları görülmektedir. Bu farklılığın nedeni, araştırmanın gerçekleştirildiği hastanelerdeki yöneticilerin, ölçüm aracının son halini onayladıktan sonra, uygulama sırasında bir daha değişiklik yapılmasını istememeleridir. Bu sebeple pilot uygulama başka bir hastanede gerçekleştirilmiştir ve dolayısı ile ana kütle ve örnekleme farklılık göstermektedir. Fakat ifadelerin sayısı veya boyutlarının değişmediği görülmektedir.

3.8.3 Hastane Çalışanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular

Bu bölümde hastane çalışanlarının demografik özelliklerinin tanımlayıcı istatistiksel bulgulara çevrilmesi amaçlanmıştır. Bütün demografik özellikler tek bir tabloda bir araya getirilmiş ve alt grupların frekans ve yüzde değerlerine yer verilmiştir.

Araştırma modeli kapsamında bağımsız değişken olarak belirlenen demografik özelliklerin, bağımsız t-testi ve varyans testi F-test gibi parametrik testlere tabi tutulabilmesi için her bir alt grubun örneklem büyüklüğünün $n > 30$ olması gerektiği bilinmektedir (Orhunbilge, 2000: ss.161,162).

Hastane çalışanlarının demografik özellik bulgularına Tablo 3.10'da yer verilmektedir.

Tablo 3.10 Hastane Çalışanlarının Demografik Özelliklerinin İstatistiksel Bulguları

| Demografik Özellikler | | Frekans | Yüzde |
|----------------------------|--------------------------------------|---------|-------|
| Cinsiyet | Erkek | 148 | 39,9 |
| | Kadın | 223 | 60,1 |
| Medeni Durum | Evli | 243 | 65,5 |
| | Bekar | 128 | 34,5 |
| Yaş | 20'den az | 37 | 10 |
| | 20-29 | 90 | 24,3 |
| | 30-39 | 114 | 30,7 |
| | 40-49 | 98 | 26,4 |
| | 50 ve üzeri | 32 | 8,6 |
| Eğitim Durumu | İlköğretim | 42 | 11,3 |
| | Sağlık Meslek Lisesi / Lise | 117 | 31,5 |
| | Ön Lisans | 77 | 20,8 |
| | Lisans | 94 | 25,3 |
| | Lisansüstü | 41 | 11,1 |
| Toplam çalışma Süresi | 1 yıldan az | 48 | 12,9 |
| | 1-5 yıl | 66 | 17,8 |
| | 5-10 yıl | 77 | 20,8 |
| | 10-15 yıl | 58 | 15,6 |
| | 15 yıl ve üzeri | 122 | 32,9 |
| Hastanedeki çalışma süresi | 1 yıldan az | 81 | 21,8 |
| | 1-5 yıl | 98 | 26,4 |
| | 5-10 yıl | 80 | 21,6 |
| | 10-15 yıl | 36 | 9,7 |
| | 15 yıl ve üzeri | 76 | 20,5 |
| Görev | Hekim | 34 | 9,2 |
| | Hemşire | 117 | 31,5 |
| | Sağlık Memuru / Acil Tıp Teknisyeni | 50 | 13,5 |
| | Hasta Bakıcı | 32 | 8,6 |
| | Memur | 61 | 16,4 |
| | Destek Hiz. (Temizlik, Güvenlik vb.) | 77 | 20,8 |
| Mesai Saatleri | Gündüz Mesaisi | 236 | 63,6 |
| | Gece Mesaisi | 34 | 9,2 |
| | Nöbet Usulü | 36 | 9,7 |
| | Karma Sistem | 65 | 17,5 |
| Toplam | | 371 | % 100 |

Tablo 3.10'da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan hastane çalışanların 148'i (%39,9) erkek ve 223'ü (%60,1) kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Medeni durumlar göz önüne alındığında, hastane çalışanlarının 243'ü (%65,5) evli 128'i (%34,5) bekaardır.

20 yaşın altındaki hastane çalışanlarının sayısı 37 kişi (%10) iken, 20-29 yaş arası 90 (%24,3), 30-39 yaş arası 114 (30,7), 40-49 yaş arası 98 (26,4) ve 50 yaş üzeri çalışan sayısının da 32 (%8,6) olduğu görülmektedir. Eğitim durumları bakımından çalışanların 42'si (11,3) ilköğretim, 117'si (31,5) sağlık meslek lisesi veya lise, 77'si (20,8) ö l lisans, 94'ü (25,3) lisans ve 41'i (11,1) lisansüstü eğitim almıştır.

Hastane çalışanların toplam çalışma sürelerine bakıldığında, 48'inin (12,9) 1 yıldan az, 66'sının (17,8) 1-5 yıl arası, 77'sinin (20,8) 5-10 yıl arası, 58'inin (15,5) 10-15 yıl arası ve 122'sinin (32,9) 15 yıl ve üzeri toplam çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışanların, uygulamanın yapıldığı hastanedeki çalışma sürelerine bakıldığında, 81'inin (21,8) 1 yıldan az, 98'inin (26,4) 1-5 yıl arası, 80'inin (21,6) 5-10 yıl arası, 36'sının (9,7) 10-15 yıl arası ve 76'sının (20,5) 15 yıl ve üzeri toplam çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

Çalışanların hastanedeki görevleri bakımından 34'ünün (%9,2) hekim 117'sinin (%31,5) hemşire, 50'sinin (%13,5) sağlık memuru ve acil tıp teknisyeni, 32'sinin (%8,6) hasta bakıcı, 61'inin (%16,4) memur ve 77'sinin (%20,8) destek hizmetler çalışanlarından oluştuğu görülmektedir.

Hastanedeki mesai saatleri bakımından çalışanların, 236'sı (%63,6) gündüz mesaisi, 34'ü (%9,2) gece mesaisi, 36'sı (%9,7) nöbet usulü ve 65'i (%17,5) karma sistemli olarak çalıştığı gözlemlenmektedir. En yüksek mesai grubunun gündüz mesaisi yapanlar olduğu görülmektedir.

3.8.4 Örgütsel Sinizm Ve Genel Sinizm Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular

Bu bölümde hastane çalışanlarının, örgütsel sinizm ve genel sinizm ölçeklerinde yer alan ifadelere verdikleri cevapların, frekansları, yüzdeleri, ortalamaları ve standart sapmaları incelenecektir.

Tablo 3.11 Genel Sinizm İfadelerine İlişkin İstatistiksel Bulgular

| İfadeler | Kesinlikle katılmıyorum | | Katılmıyorum | | Ne Katılıyor um Ne de Katılmıyorum | | Katılıyorum | | Kesinlikle Katılıyorum | | x̄ | s |
|--|-------------------------|------|--------------|------|------------------------------------|------|-------------|------|------------------------|------|-------------|--------------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | | |
| 1. İnsanlar birbirini umursar gibi görünseler de, gerçekte birbirlerine daha az değer verirler. | 29 | 7,8 | 93 | 25,1 | 69 | 18,6 | 108 | 29,1 | 72 | 19,4 | 3,27 | 1,2494 |
| 2. İnsanlar diğer insanlara aslında istemeyerek yardım ederler. | 43 | 11,6 | 168 | 45,3 | 67 | 18,1 | 64 | 17,3 | 29 | 7,8 | 2,64 | 1,130 |
| 3. Birçok insan doğası gereği dürüst değildir. | 26 | 7 | 132 | 35,6 | 83 | 22,4 | 89 | 24 | 41 | 11,1 | 2,96 | 1,149 |
| 4. İnsanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama çok azı yeri geldiğinde bu değerlere sadık kalır. | 21 | 5,7 | 79 | 21,3 | 77 | 20,8 | 140 | 37,7 | 54 | 14,6 | 3,34 | 1,133 |
| 5. Birçok insan genellikle kibirlidir. | 17 | 4,6 | 115 | 31 | 78 | 21 | 118 | 31,8 | 43 | 11,6 | 3,14 | 1,120 |
| 6. İnsanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir | 17 | 4,6 | 79 | 21,3 | 88 | 23,7 | 125 | 33,7 | 62 | 16,7 | 3,37 | 1,127 |
| 7. Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermekten kaçınırlardı. | 17 | 4,6 | 65 | 17,5 | 75 | 20,2 | 138 | 37,2 | 76 | 20,5 | 3,51 | 1,135 |
| 8. Günümüzde bencil insan çoktur. Çünkü herkes bencil olmayan insanları kullanmayı sever. | 13 | 3,5 | 85 | 22,9 | 69 | 18,6 | 129 | 34,8 | 75 | 20,2 | 3,45 | 1,150 |
| 9. İnsanlar "başkası yapıyor ben niye yapmayayım" diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir. | 21 | 5,7 | 107 | 28,8 | 71 | 19,1 | 121 | 32,6 | 51 | 13,7 | 3,20 | 1,163 |
| 10. Birçok insan fark edilmeyeceğini bilse, biletle girilecek yerlere bilet almadan girebilir. | 21 | 5,7 | 91 | 24,5 | 57 | 15,4 | 130 | 35 | 72 | 19,4 | 3,38 | 1,207 |
| | | | | | | | | | | | 3,22 | 1,156 |

Ölçümün 5'li likert ölçeği ile gerçekleştirilmiştir. 5'li Likert ölçeğine göre bir ifade için, 1 çok düşük, 2 düşük, 3 orta, 4 yüksek ve 5 çok yüksek katılım düzeyini temsil etmektedir.

Genel sinizm ifadelerine verilen cevaplara bakılacak olursa, en yüksek ortalamaya 7. İfadenin sahip olduğu “Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermekten kaçınırlardı.” görülmektedir. Bu ifadenin ortalaması 3,51 olarak bulunmuştur. Çalışanlar bu ifadeye yüksek düzeyde katılmaktadır. Ayrıca hastane çalışanlarının ölçeğin 8. İfadesine de “Günümüzde bencil insan çoktur. Çünkü herkes bencil olmayan insanları kullanmayı sever.” yüksek düzeyde (3,45 ± 1,150) katıldıkları görülmektedir. Hastane çalışanlarının ölçeğin 2. İfadesine “İnsanlar diğer insanlara aslında istemeyerek yardım ederler.” en düşük seviyede (2,64 ± 1,130) katıldıklarında görülmektedir. Hastane çalışanlarının diğer ifadelerle 2,96 ile 3,38 arasında, orta düzeyde katılım gösterdikleri görülmektedir.

Hastane çalışanlarının genel sinizm ölçeğindeki ifadelerle vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,22 olarak belirlenmiştir. 3,22 değeri 3'e daha yakın bir değer olması sebebiyle hastane çalışanlarının genel sinizm seviyesinin orta düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Literatürde de genel sinizm ile ilgili benzer bulgular elde edilmiştir. Akman'ın (2013) hastanelerdeki sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, çalışanların genel (kişilik) sinizm seviyelerinin orta düzeyde (3,15) olduğu görülmektedir (Akman, 2013, s.78). Ayrıca hastane çalışanlarının genel sinizm sonuçları, tıp öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiş bir araştırmanın sonuçları ile de paralellik göstermektedir. Becker ve Geer'in (1961) araştırma sonuçlarına göre, tıp öğrencilerinin idealist olmalarına karşın mesleki hayatta yaşadıkları olumsuz tecrübeler sonucunda büyük bir kısmının sinik olduğu görülmüştür. (Becker ve Geer, 1961 Akt. Metzger, 2004, s.31). Ayrıca Naus (2007) ve Quain, (2007) çalışmalarında, meslekleri sebebiyle yüksek ideallere sahip çalışanların, yaşadıkları hayal kırıklıklarının zaman içerisinde sinizme dönüştüğünü belirtmişlerdir (Naus, 2007, ss.12-13; Quain, 2007, s.7). Hastane çalışanlarının orta düzeyde genel sinizm yaşamalarının en önemli sebebinin, mesleki özelliklerinden kaynaklanan ideallerin ve yardım etme duygularının kısa sürede yerini hayal kırıklığına bırakması olabileceği düşünülmektedir.

Hastalar ile sürekli olarak iletişim içinde bulunmak ve onların rahatsızlıklarını gidermek zorunda olan sağlık personelleri aynı zamanda hasta yakınlarının endişe ve streslerini de gidermek için çabalamaktadırlar. Sağlık çalışanları zorlu çalışma şartlarına rağmen mesleklerini idealizm ve özveri ile icra etseler dahi, hastalardan ve hasta yakınlarından fiziksel şiddete kadar varabilen olumsuz tepkiler alabilmektedirler. Hayal kırıklığı yaşayan hastane çalışanları, insanların bencil olduğuna ve dürüst olmadıklarına inanmaya başlarlar. Bu durumun bir sonucu olarak ta diğer insanlara pek fazla güvenmez ve kendilerini korumaya altına almaya çalışırlar. Ayrıca hasta yakınları ile iletişim içinde olan memurlar ve destek hizmet personelleri de sağlık çalışanları ile aynı sebeplerden dolayı, zaman içerisinde sinik bir dünya görüşüne sahip olmaya başlayabilirler. Sonuç olarak Hastane çalışanlarının genel sinizm ölçeğinde yer alan, 7. İfadeye “Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermekten kaçınırlardı.” ve 8. ifadeye “Günümüzde bencil insan çoktur. Çünkü herkes bencil olmayan insanları kullanmayı sever.” yüksek katılım oranı göstermeleri de bu sonucu doğrular niteliktedir.

Tablo 3.12 Örgütsel Sinizm İfadelerine İlişkin İstatistiksel Bulgular

| İfadeler | Kesinlikle katılmıyorum | | Katılmıyorum | | Ne Katılıyor um Ne de Katılmıyorum | | Katılıyorum | | Kesinlikle Katılıyorum | | x | s |
|---|-------------------------|------|--------------|------|------------------------------------|------|-------------|------|------------------------|------|-------------|--------------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | | |
| 1.Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum. | 44 | 11,9 | 131 | 35,3 | 62 | 16,7 | 79 | 21,3 | 55 | 14,8 | 2,92 | 1,277 |
| 2. Kurumumun yapacağını söylediği şeyler ile gerçekşenler arasında çok az benzerlik görüyorum. | 30 | 8,1 | 128 | 34,5 | 83 | 22,4 | 87 | 23,5 | 43 | 11,6 | 2,96 | 1,169 |
| 3. Çalıştığım kurum, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım. | 28 | 7,5 | 124 | 33,4 | 95 | 25,6 | 84 | 22,6 | 40 | 10,8 | 2,96 | 1,138 |
| 4. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır. | 30 | 8,1 | 128 | 34,5 | 106 | 28,6 | 76 | 20,5 | 31 | 8,4 | 2,86 | 1,092 |
| 5. Kurum, çalışanlardan belirli bir davranış bekler ama başka bir davranışı ödüllendirir. | 30 | 8,1 | 108 | 29,1 | 101 | 27,2 | 85 | 22,9 | 47 | 12,7 | 3,03 | 1,163 |
| 6. Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe hissederim. | 41 | 11,1 | 152 | 41 | 82 | 22,1 | 63 | 17 | 33 | 8,9 | 2,71 | 1,140 |
| 7. Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim. | 42 | 11,3 | 155 | 41,8 | 75 | 20,2 | 70 | 18,9 | 29 | 7,8 | 2,70 | 1,134 |
| 8. Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim. | 78 | 21 | 182 | 49,1 | 48 | 12,9 | 37 | 10 | 26 | 7 | 2,32 | 1,124 |
| 9. Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim. | 64 | 17,3 | 163 | 43,9 | 83 | 22,4 | 39 | 10,5 | 22 | 5,9 | 2,44 | 1,077 |
| 10. Çalıştığım kurum beni kızdırır. | 55 | 14,8 | 168 | 45,3 | 79 | 21,3 | 49 | 13,2 | 20 | 5,4 | 2,49 | 1,067 |
| 11. Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyette bulunurum. | 63 | 17 | 133 | 35,8 | 80 | 21,6 | 72 | 19,4 | 23 | 6,2 | 2,62 | 1,157 |
| 12.Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum. | 20 | 5,4 | 81 | 21,8 | 66 | 17,8 | 156 | 42 | 48 | 12,9 | 3,35 | 1,118 |
| 13. Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm. | 31 | 8,4 | 86 | 23,2 | 84 | 22,6 | 136 | 36,7 | 34 | 9,2 | 3,15 | 1,131 |
| 14. Kurum hakkında konuşmaya başladığımızda, diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır. | 37 | 10 | 105 | 28,3 | 80 | 21,6 | 110 | 29,6 | 39 | 10,5 | 3,02 | 1,118 |
| | | | | | | | | | | | 2,82 | 1,136 |

Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm boyutlarını oluşturan ifadelere verdikleri cevaplar aşağıda yer almaktadır.

Bilişsel (İnanç) boyutu temsil eden ilk beş ifadenin ortalaması 2,94 olarak ölçülmüştür. Bu değer hastane çalışanlarının, örgütsel sinizmin bilişsel boyutundan orta seviyede etkilendiğini göstermektedir. Benzer şekilde hastanelerde gerçekleştirilen diğer araştırmalar incelendiğinde, sağlık çalışanlarının bilişsel sinizm seviyelerinin 2,68 – 2,91 aralığında olduğu gözlemlenmiştir (Aslan, 2013, ss.35,36; Erdoğan ve Bedük, 2013, ss.27,28; Gül ve Ağıröz, 2011, s.41; İçerler ve Yıldırım, 2012, s.173; Tayfun ve Çatır, 2014, s.355). Literatürde yer alan bulguların araştırmamızın bulguları ile örtüştüğü görülmektedir. Hastane çalışanları, kurumlarının kendilerine karşı dürüst olmadığına inanmaktadırlar.

Duyuşsal (Duygu) boyutu temsil eden 6,7,8,9 ve 10. ifadelerin ortalamaları 2,53 olarak ölçülmüştür. Bu değer hastane çalışanlarının örgütsel sinizmin duyuşsal boyutundan düşük seviyede etkilendiğini göstermektedir. Hastanelerdeki sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş bir araştırmaya göre, çalışanların duygusal sinizm boyutunun düşük düzeyde (2,49) olduğu görülmektedir (Erdoğan ve Bedük, 2013, ss.27,28). Ayrıca hemşireler üzerinde gerçekleştirilmiş başka bir araştırmaya göre, çalışanların duygusal sinizm boyutlarının düşük seviyede (2,39) olduğu tespit edilmiştir (Tayfun ve Çatır, 2014, s.355). Görüldüğü gibi literatürde yer alan bulgular, araştırmamızın bulguları ile örtüşmektedir. Bu noktadan yola çıkarak hastane çalışanlarının, kurumlarına karşı sinir ve kızgınlık duygularını yoğun bir şekilde hissetmedikleri anlaşılmaktadır.

Davranışsal boyutu temsil eden 11,12,13 ve 14. ifadelerin ortalamaları 3,03 olarak ölçülmüştür. Bu değer hastane çalışanlarının örgütsel sinizmin davranışsal boyutundan orta seviyede etkilendiğini göstermektedir. Benzer şekilde hastanelerde gerçekleştirilen diğer araştırmalar incelendiğinde, sağlık çalışanlarının davranışsal sinizm seviyelerinin 2,67 – 3,27 aralığında olduğu gözlemlenmiştir (Aslan, 2013, ss.35,36; Erdoğan ve Bedük, 2013, ss.27,28; Gül ve Ağıröz, 2011, s.41; İçerler ve Yıldırım, 2012, s.173; Tayfun ve Çatır, 2014, s.355). Bu bulgular araştırmamızın bulguları ile örtüşmektedir. Hastane çalışanlarının kurumlarına karşı olumsuz davranışlar geliştirme eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır.

Örgütsel sinizm ölçeğindeki ifadelerle verilen cevaplar incelendiğinde en yüksek katılım oranının 3,35 ile 12. İfadeye “Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum. “olduğu görülmektedir. İkinci en yüksek katılım oranı 3,13 ile 13. İfade “Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.” gelmektedir. Hastane çalışanlarının kurumlarına karşı olumsuz davranışlarının genellikle eleştiri olarak ortaya çıktığı görülmektedir. En az katılım oranının 2,32 ile 8. ifade “Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim.” olduğu görülmektedir. Sonra sırası ile 2,44 ve 2,49 ile 9. ve 10. İfadeler gelmektedir. Diğer ifadelerle ise orta düzeyde katılım olduğu görülmektedir. Hastane çalışanlarının kurumlarına karşı duygusal tepkiler vermekten kaçındıkları gözlemlenmektedir.

Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm ölçeğindeki ifadelerle vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,82 olarak belirlenmiştir. Bu değeri 3’e daha yakın bir değer olması sebebiyle hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyesinin orta düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Literatürde de örgütsel sinizm ile ilgili benzer bulgular elde edilmiştir. Hastanelerde çalışan sağlık personelinin örgütsel sinizm seviyelerinin 2,60 – 3,04 aralığında olduğu gözlemlenmektedir (Aslan, 2013, ss.35,36; Erdoğan ve Bedük, 2013, ss.27,28; Tayfun ve Çatır, 2014, s.355). Araştırmamızda elde edilen bulgular, hastane çalışanlarının önemli bir kısmının, kurumlarını dürüst olarak görmediğini ortaya koymaktadır. Bu sebeple çalışanların kurumlarına karşı olumsuz düşünce ve davranışlar geliştirdikleri anlaşılmaktadır.

Araştırmamızda devlet hastanesi çalışanlarının duygusal (duyuşsal) sinizm seviyeleri diğer örgütsel sinizm boyutlarından daha düşük düzeyde çıkmıştır. Bu durumun en önemli sebebinin, çalışanların kurumlarına karşı duygusal bir bağ hissetmeleri olduğu tahmin edilmektedir. Çalıştıkları kurumun toplumsal açıdan önemli bir hizmet verdiğinin farkında olan çalışanların, daha idealist duygular hissederek örgütsel sinizmin duygusal boyutundan daha az etkilendikleri söylenebilir. Ayrıca hastane çalışanlarının bir kamu kurumunda görev yapmaları, kendilerinde bir aidiyet hissi uyandırmaktadır. Çalışanların sınav ve atama ile kurumlarında çalışmaya başladıktan sonra emekli olana veya başka bir kuruma atanana kadar aynı hastanede çalışmaya devam etmektedirler. Bu sebeple çalışanların kurumlarına karşı saygı ve aidiyet duyguları hissettikleri söylenebilir. Bu sebeple çalışanlar kurumları ile ilgili sorunlarını inanış (bilgi) ve davranış açısından olumsuz olarak karşılasa dahi duygu açısından ayrıca değerlendirmektedir. Çalışanların

örgütsel sinizm ölçeğindeki bilişsel ve davranışsal ifadelerine verdikleri cevaplar incelendiğinde, 5. İfadeye “Kurum, çalışanlardan belirli bir davranış bekler ama başka bir davranışı ödüllendirir.” ve 13. İfadeye “. Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.” Sırası ile 3,03 ve 3,15 puan verdiği görülmektedir. Bu sonuçlar çalışanların kurumlarında yaşadıkları sorunları yönetim kaynaklı olarak değerlendirdiği göstermektedir. Sonuç olarak çalışanlar, duygusal anlamda kurumlarına duydukları saygı ve aidiyetten dolayı, kurumlarına karşı olumsuz duygular geliştirmekten kaçınmaktadırlar. Özellikle çalışanların örgütsel sinizm ölçeğinin 8. “Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim.” ve 9. “Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.” ifadelerine verdikleri cevaplar bu sonucu destekler niteliktedir.

3.8.5 Örgütsel Sinizm ve Genel Sinizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Analiz Bulguları

Araştırmanın hipotezleri kapsamında örgütsel sinizm ve alt boyutları ile genel sinizm ölçeklerinin korelasyon analizi gerçekleştirilecektir. Gerçekleştirilecek analizler çift yönlüdür ve ilişkinin varlığını veya yokluğunu tespit etmeyi amaçlamaktadır. Analiz yöntemi olarak hangi korelasyon yönteminin seçileceğinin belirlenebilmesi için ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğinin öğrenilmesi gerekmektedir.

Ölçeklerin normallikleri One sample Kromologrov Simirnov testi ile gerçekleştirilecektir. Test sonuçlarındaki $p > 0,05$ çıkması ölçeğin normal dağılım kuralına uyduğunu göstermektedir. Ölçeklerin normal dağılım değerleri Tablo 3.13’te görülmektedir.

Tablo 3.13 One sample Kromologrov Simirnov Normallik Testi Bulguları

| | Genel Sinizm | Örgütsel Sinizm | Bilişsel Boyut | Duyuşsal Boyut | Davranışsal Boyut |
|-----------------|---------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| p değeri | 0,186 | 0,470 | 0,01 | 0,00 | 0,01 |

Normallik analizi sonuçlarına göre genel sinizm ve örgütsel sinizm ölçeklerinin p değerleri 0,05 değerinden yüksek olarak bulunmuştur ve normal dağılım göstermektedir. Örgütsel sinizmin boyutlarının $p < 0,05$ olması sebebiyle örgütsel sinizmin boyutları normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel sinizm ve genel sinizm ölçekleri ile elde edilen veri dağılımlarının, normallik varsayımına uygun olduğu Tablo 3.13'te görülmektedir. Bu sebeple, örgütsel sinizm ve genel sinizm kavramları arasındaki korelasyonu ölçmek için parametrik testlerden Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz bulgularına Tablo 3.14'te yer verilmiştir.

Tablo 3.14 Örgütsel ve Genel Sinizm Ölçeklerinin Pearson Korelasyon Analizi Bulguları

| | Örgütsel Sinizm | Genel Sinizm |
|---|-----------------|--------------|
| Örgütsel Sinizm Pearson Korelasyon Değeri | 1 | 0,279** |
| Genel Sinizm Pearson Korelasyon Değeri | 0,279** | 1 |

****İki yönlü ve 0,01 anlamlılık düzeyinde bir korelasyon**

P<0,05

Tablo 3.14'te yer alan sonuçlara göre, genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde, düşük seviyede anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,279$). Yani araştırma hipotezlerinden Hipotez 1'in H_0 hipotezi ret H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuca göre, hastane çalışanlarının genel sinizm seviyeleri arttıkça örgütsel sinizm seviyeleri de artacaktır. Araştırmamızda elde ettiğimiz bu bulgu, hastanelerin sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş olan başka bir araştırmanın sonuçları ($r=0,344$) ile de paralellik göstermektedir (Akman, 2013, ss.94-95)

Tablo 3.15 Genel Sinizm Ölçeği İle Örgütsel sinizm Boyutlarının Spearman Korelasyon Analizi Bulguları

| | | Genel Sinizm | Bilişsel Boyut | Duyuşsal Boyut | Davranışsal Boyut |
|--------------------------|----------|--------------|----------------|----------------|-------------------|
| Genel Sinizm | r | 1 | 0,280** | 0,204** | 0,170** |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Bilişsel Boyut | r | 0,280** | 1 | 0,601** | 0,375** |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Duyuşsal Boyut | r | 0,204** | 0,601** | 1 | 0,398** |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Davranışsal Boyut | r | 0,170** | 0,375** | 0,398** | 1 |
| | p | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |

****İki yönlü ve 0,01 anlamlılık düzeyinde bir korelasyon / p<0,05**

Örgütsel sinizm boyutlarını temsil eden ifadelerin veri dağılımlarının, normallik varsayımına uygun olmadığı Tablo 3.13'te görülmektedir. Bu sebeple, genel sinizm ile örgütsel sinizmin boyutları arasındaki korelasyonu ölçmek için parametrik olmayan testlerden Spearman korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz bulgularına Tablo 3.15'te yer verilmiştir.

Analiz sonuçlara göre, genel sinizm ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında istatistiksel açıdan düşük seviyede ($r=0,280$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani araştırma hipotezlerinden Hipotez 2'in H_0 hipotezi ret H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Akman'ın (2013) hastanelerin sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada da korelasyonun pozitif yönlü olması bakımından benzerlik söz konusudur göstermektedir (Akman, 2013, s.94). Farklı olarak Akman (2013) araştırmasında genel sinizm ile bilişsel sinizm arasında orta düzeyde ($r=0,411$) anlamlı bir ilişki tespit etmiştir göstermektedir (Akman, 2013, ss.94-95). Sonuç olarak hastane çalışanlarının genel sinizm seviyesi arttıkça, bilişsel sinizm seviyelerinde de düşük seviyede bir artış gerçekleşecektir

Genel sinizm ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında istatistiksel açıdan düşük seviyede ($r=0,204$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani araştırma hipotezlerinden Hipotez 3'ün H_0 hipotezi ret H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmamızda elde ettiğimiz bulgular Akman'ın sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmanın bulguları ($r=0,234$) ile örtüşmektedir (Akman, 2013, ss.94-95). Hastane çalışanlarının genel sinizm seviyelerindeki bir artışın duyuşsal sinizm boyutunda daha az miktarda bir artışa neden olduğu tespit edilmiştir.

Genel sinizm ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında istatistiksel açıdan düşük seviyede ($r=0,170$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani araştırma hipotezlerinden Hipotez 4'ün H_0 hipotezi ret H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmamızda elde ettiğimiz bulgular Akman'ın sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmanın bulguları ($r=0,233$) ile örtüşmektedir (Akman, 2013, ss.94-95). Hastane çalışanlarının genel sinizm seviyelerindeki bir artışın davranışsal sinizm boyutunda daha az miktarda bir artışa neden olduğu tespit edilmiştir.

3.8.6 Hastane Çalışanlarının Demografik Özellikleri İle Genel ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Bu bölümde araştırmanın modeli doğrultusunda, hastane çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm seviyelerinin, demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilecektir.

Hastane çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm seviyelerinin cinsiyete değişkeni ile ilişkisi Tablo 3.16’da yer almaktadır.

Tablo 3.16 Hastane çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri ile Cinsiyetleri Arasındaki İlişkinin Bağımsız T-Test Analizi

| | | n | x | s | h | t | p |
|-----------------|-------|-----|-------|-------|-------|--------|-------|
| Örgütsel Sinizm | Erkek | 148 | 2,809 | 0,763 | 0,606 | -0,333 | 0,740 |
| | Kadın | 223 | 2,836 | 0,726 | | | |
| Genel Sinizm | Erkek | 148 | 3,327 | 0,911 | 0,184 | 1,798 | 0,073 |
| | Kadın | 223 | 3,162 | 0,832 | | | |

*p<0,05

Bağımsız t-testi sonucunda oluşturulan tablolarda, “n” alt grupların frekanslarını, “x” alt grupların ortalamalarını, “s” alt grupların standart sapmalarını, “h”, Levene homejenlik testi sonuçlarını, “t” t-test dağılım değerini ve “p” t-test anlamlılık değerini göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre erkek çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri 2,863 iken kadın çalışanların örgütsel sinizm düzeyi 2,809 olarak bulunmuştur. Her iki grubun da örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda, Levene homojenlik değerinin 0,05’ten yüksek olduğu ve verilerin homojen dağıldığı görülmektedir. Ayrıca p anlamlılık değerinin 0,05’ten yüksek olduğu ve bu sebeple hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyeleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. (p=0,740>0,05). Genel sinizm sonuçları incelendiğinde, erkek çalışanların genel sinizm seviyesinin, 3,327 ve bayan çalışanların genel sinizm seviyesinin 3,162 olduğu tespit edilmiştir. Her iki grubunda genel sinizm seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Diğer yandan analiz sonucuna göre, hastane çalışanlarının genel sinizm seviyeleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. (p = 0,073>0,05) Elde edilen sonuçlar özel hastanelerde, sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen Akman’ın (2013) araştırma sonuçları ile örtüşmektedir (Akman, 2013, s.88).

Hastane çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm seviyelerinin medeni durum değişkeni ile ilişkisi Tablo 3.17’de yer almaktadır.

Tablo 3.17 Hastane çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri ile Medeni Durumları Arasındaki İlişkinin Bağımsız T-Test Analizi

| | | n | x | s | h | t | p |
|------------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Örgütsel Sinizm | Evli | 243 | 2,848 | 0,713 | 0,081 | 0,815 | 0,416 |
| | Bekar | 128 | 2,728 | 0,790 | | | |
| Genel Sinizm | Evli | 243 | 3,216 | 0,891 | 0,437 | -0,357 | 0,721 |
| | Bekar | 128 | 3,250 | 0,824 | | | |

* $p < 0,05$

Analiz sonuçlarına göre, medeni durumu evli olan hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri 2,848 iken medeni durumu bekar olan hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin 2,728 olduğu tespit edilmiştir. Her iki grubun da örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyeleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilemediği sonucuna varılmıştır. ($p = 0,416 > 0,05$)

Genel sinizm sonuçları incelendiğinde, hastane çalışanlarının evli ve bekar olanlarının genel sinizm seviyeleri sırası ile 3,216 ve 3,250 olarak tespit edilmiştir. Her iki grubun da genel sinizm seviyesinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda, hastane çalışanlarının genel sinizm seviyeleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. ($p = 0,721 > 0,05$)

Elde edilen sonuçlar özel hastanelerde, sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen Akman’ın (2013) araştırma sonuçları ile örtüşmektedir (Akman, 2013, ss.85,88). Ayrıca araştırmamızın bulguları, Erdost vd (2007) tarafından bir tekstil firmasında uygulanan araştırma bulguları ile de örtüşmektedir (Erdost vd., 2007, ss. 520-522).

Hastane çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm seviyelerinin yaş değişkeni ile ilişkisi Tablo 3.18’de yer almaktadır.

Tablo 3.18 Hastane çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri ile Yaş Değişkenleri Arasındaki İlişkinin One-Way ANOVA Analizi (F-testi)

| | | n | x | s | h | F | p |
|------------------------|--------------------|-----|-------|-------|-------|-------|--------|
| Örgütsel Sinizm | 20'den az | 37 | 2,305 | 0,624 | 0,807 | 9,749 | 0,000* |
| | 20-29 | 90 | 2,969 | 0,717 | | | |
| | 30-39 | 114 | 3,037 | 0,701 | | | |
| | 40-49 | 98 | 2,699 | 0,704 | | | |
| | 50 ve üzeri | 32 | 2,651 | 0,800 | | | |
| Genel Sinizm | 20'den az | 37 | 3,148 | 0,689 | 0,445 | 2,159 | 0,073 |
| | 20-29 | 90 | 3,293 | 0,907 | | | |
| | 30-39 | 114 | 3,305 | 0,895 | | | |
| | 40-49 | 98 | 3,037 | 0,820 | | | |
| | 50 ve üzeri | 32 | 3,450 | 0,912 | | | |

*p<0,05

One - Way Anova Analizi yani tek yönlü varyans analizi (F-test) sonucunda oluşturulan tablolarda, “n” alt grupların frekanslarını, “x” alt grupların ortalamalarını, “s” alt grupların standart sapmalarını, “h”, Levene homejenlik testi sonuçlarını, “F” F-test dağılım değerini ve “p” F-test anlamlılık değerini göstermektedir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunması halinde, homojen dağılım gösteren gruplar için tamamlayıcı Post-Hoc analizlerinden, Tukey ve Scheffe analizleri, homojen dağılım göstermeyenler için ise Games-Howell analizi uygulanacaktır.

Hastane çalışanlarının genel sinizm seviyeleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. (p=0,073>0,05) Elde edilen bulgular özel hastanelerde, sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen Akman'ın (2013) araştırma sonuçları ile örtüşmektedir (Akman, 2013, ss.84,85). Gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucuna göre hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyeleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. (p=0,000<0,05). Elde edilen istatistiksel farkın çoklu karşılaştırmalar ile hangi alt gruplar arasında olduğunun belirlenmesini sağlayan Post-Hoc Tukey ve Scheffe analizleri uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre hastane çalışanlarının, 30-39 yaş aralığında olanlarının örgütsel sinizm seviyelerinin (3,037), 40-49 yaş aralığında (2,699) olan ve 20 yaşından az (2,305) olan hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyelerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular kapsamında, 20 yaş altı çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin (2,30) düşük olmasını idealizm duyguları ile açıklamak mümkündür.

Ayrıca 40-49 yaş aralığındaki çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin orta (2,69) düzeyde olması, genel olarak hastane çalışma ortamındaki sorunları kanıksamış olmalarından kaynaklanabilir. Son olarak 30-39 yaş aralığındaki çalışanların tecrübeleri ve kariyer beklentileri sebebi ile diğer gruplardan daha yüksek örgütsel sinizm seviyesine (3,03) sahip oldukları söylenebilir.

Hastane çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm seviyelerinin eğitim durumları ile ilişkisi Tablo 3.19’da yer almaktadır

Tablo 3.19 Hastane Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri ile Eğitim Durumları Arasındaki İlişkinin One-Way ANOVA Analizi (F-testi)

| | | n | x | s | h | F | p |
|------------------------|------------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| Örgütsel Sinizm | İlköğretim | 42 | 2,876 | 0,779 | 0,838 | 0,812 | 0,518 |
| | Sağlık Meslek Lisesi / Lise | 117 | 2,746 | 0,691 | | | |
| | Ön Lisans | 77 | 2,862 | 0,752 | | | |
| | Lisans | 94 | 2,905 | 0,768 | | | |
| | Lisansüstü | 41 | 2,749 | 0,755 | | | |
| | | | | | | | |
| Genel Sinizm | İlköğretim | 42 | 3,385 | 1,221 | 0,000 | 1,725 | 0,144 |
| | Sağlık Meslek Lisesi | 117 | 3,080 | 0,869 | | | |
| | Ön Lisans | 77 | 3,341 | 0,841 | | | |
| | Lisans | 94 | 3,285 | 0,743 | | | |
| | Lisansüstü | 41 | 3,148 | 0,693 | | | |
| | | | | | | | |

Tek yönlü varyans analiz sonucunda, hastane çalışanlarının örgütsel sinizm ($p = 0,518 > 0,05$) ve genel sinizm ($p = 0,144 > 0,05$) seviyeleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Literatür incelendiğinde daha farklı sonuçlar elde edildiği gözlemlenmektedir. Akman’ın araştırmasında, lisans mezunlarının(2,60), ön lisans mezunlarına (2,30) göre daha yüksek örgütsel sinizm seviyesine sahip olduğu tespit edilmiştir (Akman, 2013, ss. 86,87). Tayfun ve Çatır’ın araştırmasında, lisansüstü mezunlarının diğer eğitim seviyelerine göre daha yüksek örgütsel sinizm seviyesine sahip oldukları görülmektedir (Tayfun ve Çatır, 2014, s.358). Araştırmamız ile diğer araştırmalar arasındaki bu farklılığın,

araştırmanın evren ve örnekleminde kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırmamızın evren ve örneklemini sağlık personellerinin yanı sıra idari ve destek hizmetler personelleri de oluşturmaktadır.

Hastane çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm seviyelerinin toplam çalışma süresi ile ilişkisi Tablo 3.20’de yer almaktadır.

Tablo 3.20 Hastane Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri İle Toplam Çalışma Süreleri Arasındaki İlişkinin One-Way ANOVA Analizi (F-testi)

| | | n | x | s | h | F | p |
|------------------------|--------------------|-----|-------|-------|-------|-------|--------|
| Örgütsel Sinizm | 1 yıldan az | 48 | 2,480 | 0,563 | 0,144 | 6,880 | 0,000* |
| | 1-5 yıl | 66 | 2,947 | 0,781 | | | |
| | 5-10 yıl | 77 | 2,951 | 0,768 | | | |
| | 10-15 yıl | 58 | 3,090 | 0,683 | | | |
| | 15 ve üzeri | 122 | 2,690 | 0,720 | | | |
| Genel Sinizm | 1 yıldan az | 48 | 3,304 | 0,677 | 0,116 | 0,349 | 0,845 |
| | 1-5 yıl | 66 | 3,284 | 0,824 | | | |
| | 5-10 yıl | 77 | 3,194 | 0,932 | | | |
| | 10-15 yıl | 58 | 3,267 | 0,983 | | | |
| | 15 ve üzeri | 122 | 3,171 | 0,864 | | | |

*p<0,05

Gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucuna göre hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyeleri ile toplam çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. ($p=0,000<0,05$). Elde edilen istatistiksel farkın çoklu karşılaştırmalar ile hangi alt gruplar arasında olduğunun belirlenmesini sağlayan Post-Hoc Tukey ve Scheffé analizleri uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre toplam çalışma süresi, 10-15 yıl (3,090) aralığında olan hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyelerinin, toplam çalışma süreleri 15 yıl ve üzeri (2,690) olan hastane çalışanları ile 1 yıldan az (2,480) olan hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyelerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hastane çalışanlarının genel sinizm seviyeleri ile toplam çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. ($p=0,845>0,05$) Elde edilen bulgular Tayfun ve Çatırın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Araştırmacılar mesleki tecrübesi 11-20 arası yıl olan çalışanların sırası ile 21-30 yıl ve 1-10 yıl arası mesleki tecrübeye sahip çalışanlardan daha yüksek örgütsel sinizm seviyesine sahip olduğunu ortaya koymuşlardır (Tayfun ve Çatır, 2014, s.357). Hastane çalışanlarının yaşları ve toplam çalışma süreleri ile

ilgili bulgular benzerlik göstermektedir. Toplam tecrübesi 15 yıl ve üzeri (2,69) olan çalışanların, hastane çalışma ortamındaki sorunları kanıksamış, tecrübeli ve mesleki beklentileri daha az olan çalışanlar olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple toplam tecrübesi 15 yıl ve üzeri (2,69) olan çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin, 10-15 yıl arası (3,09) çalışanlardan düşük olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Aynı şekilde toplam çalışma süresi 1 yıldan az (2,48) olan çalışanların kariyer hedefleri ve idealleri sebebiyle örgütsel sinizm seviyelerinin, 10-15 yıl arası (3,09) çalışanlardan düşük olması normal bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Hastane çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm seviyelerinin hastanedeki çalışma süreleri ile ilişkisi Tablo 3.21’de yer almaktadır.

Tablo 3.21 Hastane Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri İle Hastanedeki Çalışma Süreleri Arasındaki İlişkinin One-Way ANOVA Analizi (F-testi)

| | | n | x | s | h | F | p |
|------------------------|--------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Örgütsel Sinizm | 1 yıldan az | 81 | 2,569 | 0,628 | 0,008 | 4,465 | 0,002* |
| | 1-5 yıl | 98 | 2,981 | 0,797 | | | |
| | 5-10 yıl | 80 | 2,962 | 0,811 | | | |
| | 10-15 yıl | 36 | 2,785 | 0,526 | | | |
| | 15 ve üzeri | 76 | 2,772 | 0,717 | | | |
| Genel Sinizm | 1 yıldan az | 81 | 3,201 | 0,787 | 0,191 | 0,228 | 0,923 |
| | 1-5 yıl | 98 | 3,286 | 0,824 | | | |
| | 5-10 yıl | 80 | 3,241 | 0,886 | | | |
| | 10-15 yıl | 36 | 3,233 | 1,004 | | | |
| | 15 ve üzeri | 76 | 3,167 | 0,930 | | | |

*p<0,05

Gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonucuna göre hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyeleri ile hastanedeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. ($p=0,002<0,05$). Elde edilen istatistiksel farkın çoklu karşılaştırmalar ile hangi alt gruplar arasında olduğunun belirlenmesini sağlayan Post-Hoc analizlerinde, homojen olmayan veriler için kullanılan Games-Howell analizi uygulanmıştır. Analizinin sonuçlarına göre hastanedeki çalışma süresi, 1-5 yıl (2,981) aralığında olan hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyelerinin, hastanedeki çalışma süresi 1 yıldan az (2,569) olan hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyelerinden daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Hastane çalışanlarının genel sinizm seviyeleri ile hastanedeki çalışma

süreleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. ($p=0,923>0,05$) Bir yıldan daha az süredir hastanede çalışanların, 1-5 yıl arası hastanede çalışanlara göre örgütsel sinizm seviyelerinin düşük olmasının en önemli sebebi mesleki idealleri olarak gösterilebilir. Hastane çalışanlarının zaman içerisinde, kurumlarında karşılaştıkları sorunlar sebebiyle ideallerini kaybederek daha fazla örgütsel sinizm yaşadıkları tahmin edilmektedir.

Hastane çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm seviyelerinin hastanedeki görevleri ile ilişkisi Tablo 3.22’de yer almaktadır.

Tablo 3.22 Hastane Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri İle Hastanedeki Görevleri Arasındaki İlişkinin One-Way ANOVA Analizi (F-testi)

| | | n | x | s | h | F | p |
|------------------------|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Örgütsel Sinizm | Hekim | 34 | 2,743 | 0,681 | 0,163 | 1,760 | 0,120 |
| | Hemşire | 117 | 2,705 | 0,810 | | | |
| | Sağlık Memuru/ATT | 50 | 2,924 | 0,701 | | | |
| | Hasta Bakıcı | 32 | 2,859 | 0,886 | | | |
| | Memur | 61 | 2,788 | 0,687 | | | |
| | Destek Hiz. | 77 | 2,996 | 0,627 | | | |
| Genel Sinizm | Hekim | 34 | 3,267 | 0,665 | 0,091 | 2,361 | 0,040* |
| | Hemşire | 117 | 3,048 | 0,804 | | | |
| | Sağlık Memuru/ATT | 50 | 3,502 | 0,825 | | | |
| | Hasta Bakıcı | 32 | 3,187 | 1,064 | | | |
| | Memur | 61 | 3,201 | 0,885 | | | |
| | Destek Hiz. | 77 | 3,345 | 0,922 | | | |

* $p<0,05$

Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyeleri ile hastanedeki görevleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. ($p=0,120>0,05$) Gerçekleştirilen tek yönlü varyans (One-Way Anova) analizi sonucuna göre hastane çalışanlarının genel sinizm seviyeleri ile hastanedeki görevleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. ($p=0,000<0,05$). Elde edilen istatistiksel farkın çoklu karşılaştırmalar ile hangi alt gruplar arasında olduğunun belirlenmesini sağlayan Post-Hoc Tukey ve Scheffe analizleri uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, hastanedeki görevi, sağlık memuru / acil tıp teknisyeni (3,502) olan hastane çalışanlarının genel sinizm

seviyelerinin, hastanedeki görevi hemşire (3,048) olan hastane çalışanlarının genel sinizm seviyelerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar ile ilgili literatürde bir bilgiye rastlanmamasına karşılık, sağlık memurları, hemşireler ve acil tıp teknisyenlerinin benzer okullarda birbirine yakın eğitimler almalarına karşılık, hemşirelerin hastane çalışma ortamında daha geniş bir çalışma sahasına sahip oldukları gösterilebilir.

Hastane çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm seviyelerinin mesai saatleri ile ilişkisi Tablo 3.23'te yer almaktadır.

Tablo 3.23 Hastane Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Seviyeleri İle Mesai Saatleri Arasındaki İlişkinin One-Way ANOVA Analizi (F-testi)

| | | n | x | s | h | F | p |
|------------------------|-----------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| Örgütsel Sinizm | Gündüz Mesaisi | 236 | 2,758 | 0,721 | 0,748 | 1,870 | 0,134 |
| | Gece Mesaisi | 34 | 2,888 | 0,796 | | | |
| | Nöbet Usulü | 36 | 2,984 | 0,751 | | | |
| | Karma Sistem | 65 | 2,947 | 0,760 | | | |
| Genel Sinizm | Gündüz Mesaisi | 236 | 3,219 | 0,873 | 0,747 | 0,270 | 0,847 |
| | Gece Mesaisi | 34 | 3,347 | 0,768 | | | |
| | Nöbet Usulü | 36 | 3,172 | 0,932 | | | |
| | Karma Sistem | 65 | 3,232 | 0,873 | | | |

*p<0,05

Tek yönlü varyans analiz sonucunda, hastane çalışanlarının örgütsel sinizm ($p = 0,134 > 0,05$) ve genel sinizm ($p = 0,847 > 0,05$) seviyeleri ile mesai saatleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Literatürde hastane çalışanları veya sağlık çalışanlarının mesai saatleri ile genel ve örgütsel sinizm seviyeleri arasındaki bağlantıyı inceleyen herhangi bir araştırma bulunmamaktadır. Fakat sağlık çalışanlarının yoğunlukta olduğu hastane çalışma ortamında mesai saati uygulamalarının mesleki bir kabullenme olduğundan bahsedilebilir. Hastanelerde çalışan sağlık personelinin, mesleklerini seçerken mesai saatleri konusunda bilgi sahibi olmaları sebebiyle genel sinizm seviyelerinde bir farklılık oluşmadığı tahmin edilmektedir.

SONUÇ

Örgütsel sinizm kavramı son yıllarda, gerek yerli gerekse de yabancı yazında örgütsel davranış literatürünün önemli konuları arasında yer almaktadır. Örgütler bakımından telafisi son derece zor sonuçlara yol açan örgütsel sinizmin, bir çok farklı uygulama alanında araştırılmaya devam edildiği görülmektedir.

Araştırmamız, hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyelerinin belirlenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın ana kütlesi ve örneklemini, sağlık çalışanlarının yanı sıra, idari çalışanlar ve destek hizmet personelleri oluşturmaktadır. Örgütsel sinizmin kavramsallaşma süreci bakımından genel (kişilik) sinizm kavramı ile bağlantılı olduğu görülmektedir. Bu sebeple hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyeleri ve örgütsel sinizmin boyutları ile birlikte genel sinizm seviyelerinin de ölçülmesi amaçlanmıştır. Ayrıca hastane çalışanlarının örgütsel sinizm ve genel (kişilik) sinizm seviyelerinin demografik özelliklere bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği de araştırmanın alt amacı olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri kurulmuş ve gerekli analizler yapılmıştır.

Örgütsel sinizm ve genel sinizm ile ilgili teorik bilgilere, araştırmanın birinci bölümünde yer verilmiştir. Kavramların gelişim süreci ve aralarındaki ilişkiden bahsedilmiştir. İkinci bölümünde örgütsel sinizm kavramının, diğer örgütsel davranış konuları ile ilişkisi incelenmiş ve bir sağlık kurumu olarak hastanelerin çalışma ortamından bahsedilmiştir. Ayrıca hastanelerde örgütsel sinizm ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalara yer verilmiştir. Son bölümünde ise tez konusu kapsamındaki araştırmamıza yer verilmiştir.

Araştırmamız kapsamında gerçekleştirilen anket sonuçları göz önüne alındığında, hastane çalışanlarının genel sinizm ve örgütsel sinizm yaşadıkları gözlemlenmiştir. Hastane çalışanları, insanların ve kurumlarının dürüst olmadığına inanmaktadırlar. Ayrıca çalışanların kurumlarına karşı olumsuz düşünce ve davranışlar geliştirebilirler bile, olumsuz duygular geliştirmekten kaçındıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun, kamu hastanesi çalışanlarının kurumlarına karşı duygusal bir bağ hissetmelerinden kaynaklandığı tahmin edilmektedir.

Hastane çalışanlarının genel sinizm düzeylerindeki artışın, örgütsel sinizm düzeylerinde ve örgütsel sinizmin boyutları üzerinde, pozitif yönde ve düşük seviyede bir artışa neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Hastane çalışanlarının genel sinizm ve örgütsel sinizm seviyelerinin, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim durumlarına ve mesai saatlerine göre farklılık göstermediği gözlemlenmiştir.

Çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin, yaşlarına, toplam çalışma ve hastanedeki çalışma sürelerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamızın ve literatürde yer alan diğer araştırmaların sonuçları doğrultusunda, yüksek idealizm seviyesi ve kariyer beklentilerinin yol açtığı hayal kırıklıklarının, zaman içerisinde çalışanların örgütsel sinizm seviyelerini arttırdığı düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların genel sinizm seviyelerinin hastanedeki görevlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer görevlerdeki çalışanların, hastane çalışma ortamında göreceli olarak daha az faaliyet alanına sahip olmaları, genel sinizm seviyesini arttırabilir.

Hastane çalışanlarının, örgütsel sinizmin olumsuz etkilerinden kurtulabilmeleri için hastane yönetimlerinin oryantasyon eğitimleri vermesi önerilmektedir. Araştırmamızın sonuçlarına göre, hastane çalışanları büyük ölçüde hayal kırıklıkları sebebiyle örgütsel sinizm yaşamaktadır. Mesleki hayata yeni başlayan çalışanlara, çalışma hayatında karşılaştıkları olumsuzluklar ve bunlarla baş etme yolları hakkında bilgi verilmesi, sahip oldukları yüksek beklentilerin önüne geçilmesini sağlayabilir. Bu sayede hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyelerinin azaltılabileceği düşünülmektedir.

Son olarak, hastane çalışma ortamındaki örgütsel sinizmin daha iyi anlaşılabilmesi için gerçekleştirilecek olan yeni araştırmalarda, hastane çalışanlarının örgütsel sinizm seviyesi ile örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık seviyelerinin karşılaştırılması faydalı olabilir. Araştırmamızda duygusal boyutun en düşük sinizm seviyesine sahip olduğu görülmüştür. Araştırmanın örneklemini oluşturan devlet hastanesi çalışanlarının, duygusal tepki vermekten kaçındıkları sonucuna ulaşılmıştır. Karşılaşılan bu durum, Hastanelerde örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık kavramları ile ilişkisi olabileceğini düşündürmektedir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R., “Organizational Cynicism: Bases and Consequences”, *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3), (2000), 269-292.
- Ağaoğulları, M. A., *Kent Devletinden İmparatorluğa*, İstanbul: İmge Kitapevi, 1994.
- Akarsu, B. *Felsefe Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları, 1975
- Akman, G., “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane Ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, (Yüksek Lisans Tezi), 2013
- Altınöz, M., Çöp, S., ve 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*, 15 (21), (2011), ss.285-315
- Andersson, L., “Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework”, *Human Relations*, No. 49, (1996), 1395-1418.
- Andersson, L.M. ve Bateman, T.S., “Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects”, *The Journal of Organizational Behavior*, No.18, (1997), 449-470.
- Aslan, Ş. Ve Akarçay, D., “Psikolojik Şiddetin Genel Ve Örgütsel Sinizme Etkileri”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, Sayı, 41, 2013 ss. 25-44
- Bakker, E., “Integrity And Cynicism: Possibilities And Constraints Of Moral Communicatio”, *Journal of Agricultural and Environmental Ethics* (2007) 20:119–136

- Bateman, T.S., Sakano, T. ve Futita, M., “Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership”, *Journal of Applied Psychology*, 77 (5), (1992), ss. 768-771
- Bayram, N., *Sosyal Bilimlerde SPSS Veri Analizi*, Bursa: Ezgi Kitapevi, 2009.
- Beyaztaş, F. Y. ve Kumaş, H., “Üniversite Hastanelerinde Çalışan Hekimlerin Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesi: Cumhuriyet Ve Erciyes Üniversitesi Hastaneleri Uygulamaları”, *Adli Bilimler Dergisi*, 7(4), (2008), ss.15-22.
- Bommer, W.H., Rich, G.A. ve Rubin, R.S., “Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change”, *The Journal of Organizational Behaviour*, 26, (2005), 733-753.
- Brandes, P. M., “Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences”, (Doktora Tezi), The University of Cincinnati, 1997
- Cartwright, S. ve Holmes, N., “The Meaning Of Work: The Challenge Of Regaining Employee Engagement And Reducing Cynicism”, *Human Resource Management Review*, 16 (2), (2006), 199–208.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R., “Organizational Cynicism”, *The Academy of Management Review*, 23 (2), (1998), ss.341-352
- Delken, M., “Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers”, (Yüksek Lisans Tezi), University of Maastricht, Maastricht, Hollanda, 2004
- Efeoğlu, E., İ. ve İplik, E., “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 3, 2011, Sayfa 343-360
- Eker, G., “Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri”, (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006
- Erdoğan, P. ve Bedük, A., “Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, Yıl:3 Sayı:6, 2013 ss.17-36

- Fındık, M. ve Eryeşil, K., “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, International Iron & Steel Symposium, 02-04 Nisan 2012, Karabük, Türkiye
- Gökberk, M., *Felsefe Tarihi*, İstanbul: Remzi Kitapevi, 2008
- Guastello, S., Rieke, M., Guastello, D. ve Billings, S., “A Study of Cynicism, Personality And Work Values”, *The Journal of Psychology*, 126 (1), 37-48, 30 Temmuz 1991
- Gül, H. ve Ağıröz, A., “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 12(2), (2011), ss.27-47.
- Hançerlioğlu, O. *Felsefe Ansiklopedisi*, Cilt III, ss.290-291, İstanbul: Remzi Kitapevi, 1977
- Hançerlioğlu, O. *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Remzi Kitapevi, 1994
- Helvacı, M. A. ve Çetin A., “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)”, *Turkish Studies*, 7(3), 2012, ss.1475-1497, Ankara, Türkiye
- İçerli, L. ve Yıldırım, M., H., “Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 2012, ISSN: 1309-8039, ss.167-176.
- James, M.S.L., *Antecedents ve Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems (Doktora Tezi)*, The Florida State University, Florida, 2005.
- Johnson, J.L. ve O'Leary-Kelly, A.M., “The effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal”, *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), (2003), 627-647.

- Kabataş, A., “Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2010
- Kalağan, G., “Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 2009
- Kanbay, Y. ve Üstün, B., “Kars ve Artvin İllerinde Hemşirelerin İş Ortamı ile İlgili Stresörleri ve Kullandıkları Başetme Yöntemlerinin İncelenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 2(4), (2009), ss.155-161.
- Kanter, D. L. ve Mirvis, P. H. “The cynical Americans: Living And Working in An Age of Discontentand Disillusion.” San Francisco, CA: Jossey- Bass, 1989.
- Karahan, Atila, “Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23, (2009), 421-432.
- Kaya, N., Kaya, N., Ayık, S. E. ve Uygur E., “Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik”, Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1), (2010), ISSN: 1303-5134, ss.401-419.
- Kertiş, S., “Hastane İşletmelerinde İç Komntrol Sistemi Ve Özel Bir X Hastanesinde Uygulanması”, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Muhasebe Bilim Dalı, İstanbul, Türkiye, 2005.
- Korkmaz, C. İ., “Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul, 2011
- Kurtuluş, K., Araştırma Yöntemleri, İstanbul: Türkmen Kitapevi, 2010.
- Kutanis, R.Ö. ve Çetinel, E., “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi? ” Bir Örnek Olay, 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, (2009), ss. 693-699.

- Mantere, S. ve Martinsuo, M., “Adopting and Questioning Strategy: Exploring The Roles of Cynicism And Dissent”, Presented at 17th European Group for Organisation Studies Colloquium, July 5-7, 2001, Lyon, Fransa.
- Metzger, M.D., A Qualitative Inquiry into the Formation of Beliefs in A Police Organization (Doktora Tezi), The George Washington University, Washington, 2004.
- Mirvis, P.H. ve Kanter, D.L., “Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce”, Human Resource Management, 30 (1), (1991), 45-68.
- Nartgün, Ş. S. ve Kartal V., “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri”, Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 2 Sayı: 2, 2013, ss. 47-67, Bartın, Türkiye
- Naus, M.A.J.A., “Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization” (Doktora Tezi), Maastricht Üniversitesi, Maastricht, 2007.
- Naus, M.A.J.A., “Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization”, (Doktora Tezi), Maastricht Üniversitesi, Maastricht, 2007
- Orhunbilge, N. (2000). Örneklemeye Yöntemleri ve Hipotez Testleri. İstanbul: Avcıol Basım yayın
- Özler, D. ve Atalay, C., “A Research To Determine The Relationship Between Organizational Cynicism And Burnout Levels Of Employees In Health Sector”, Business and Management Review, 1(4), ss.26-38, 2011, ISSN: 2047-0398 (Online)
- Özler, D., Atalay, C. ve Şahin, M., “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt 2, Sayı 2, ss. 47-57, 2010 ISSN: 1309 -8039 (Online)

- Peterson, W. C., "Silent Depression: The Fate of American Dream", New York, W.W. Norton, 1994.
- Qian, Y., A Communication Model of Employee Cynicism Toward Organizational Change (Doktora Tezi), Ohio University, 2007.
- Reichers, Wanous ve Austin, "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change", The Academy of Management Executive, 1997, Vol. 11 No. 1, ss 48-59
- Stanley, Meyer ve Toponlnytsky, "Employee Cynicism And Resistance To Organizational Change", Journal of Business and Psychology, 2005, Vol. 19, No. 4, ss. 429-459
- Sur, Ö., "Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması", (Yüksek Lisans Tez), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Haziran 2010
- Tayfun, A. Ve Çatır, O., "Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(1), (2014), ss.347-365.
- Tokatlı, A. Ansiklopedik Felsefe Sözlüğü, Ankara: Bilgi Yayınevi, 1973
- Tokmak, C., Kaplan, Ç. ve Türkmen, F., "İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas'ta Bir Araştırma", İşletme Araştırmaları Dergisi, 3(1), 2011, ss.49-68.
- Top, Mehmet, "Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(2), (2012), 258-277.
- Turner, J.H. ve Valentine, S.R., "Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development", Journal of Business Ethics, 34(2), (2001),123-136.
- Turunç, Ö. Ve Çelik, M., "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi", Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, 2010 Cilt:17 Sayı:2 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa.

Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş. ve Güzel, B., Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizm İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, (2009), ss.688-692.

Türk, K., Eroğlu, C. ve Türk, D., “T.C. Devlet Hastanelerindeki Çalışma Koşullarının Stres Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Geyve Devlet Hastanesi Örneği”, uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt: 5 Sayı: 1, 2008

Ulaş, S. E., *Felsefe Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 2002

Wanous, J. P., Reichers, A.E, ve Austin, J.T., “Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedentand Correlates”, *Groupand Organizational Management*, 25(2), (2000), 132-153.

Wanous, J.P, Reichers, A., ve Austin, J., “Organizational Cynicism: An Initial Study”, *Academy of Management Best Papers Proceedings*, (1994), 269-273.

Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız S., “İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki” *International Journal of Social Science*, 6(6), ss. 1253-1284, 2013,Doi number: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS1193> (Son erişim tarihi: 12.10.2015)

<http://www.etimolojiturkce.com/kelime/sinik>

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT S.53567566529842.47956592

<https://www.seslisozluk.net/cynique-nedir-ne-demek/>

EKLER

EK I. ANKET FORMU

Sayın katılımcı,

Aşağıda sunulan anket, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Ana Bilim Dalı'nda, Prof. Dr. Mahmur Paksoy danışmanlığında yürütmekte olduğum yüksek lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Ankette isminizi belirtmeniz istenmemektedir. Elde edilecek olan veriler kesinlikle gizli tutulacak ve bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacaktır. Göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

I. Bölüm

Kendinize uygun olan seçeneğin yanında bulunan kutucuğu şeklinde işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz ?

Erkek Kadın

2. Medeni Durumunuz ?

Evli Bekar

3. Hangi yaş aralığındasınız?

20'den az 20-29 30-39 40-49 50 ve üzeri

4. Eğitim durumunuz nedir?

İlköğretim Sağlık Meslek Lisesi / Lise Ön Lisans Lisans Lisansüstü

5. Toplam çalışma süreniz?

1 yıldan az 1-5 yıl 5-10 yıl 10-15 yıl 15 yıl ve üzeri

6. Bu hastanedeki çalışma süreniz?

1 yıldan az 1-5 yıl 5-10 yıl 10-15 yıl 15 yıl ve üzeri

7. Hastanedeki göreviniz ?

Hekim Hemşire Sağlık Memuru / Acil Tıp Teknisyeni
 Hasta Bakıcı Memur Destek Hiz. (Temizlik, Güvenlik vb.)

8. Mesai saatleriniz ?

Gündüz Mesaisi Gece Mesaisi
 Nöbet Usulü Karma Sistem

II. Bölüm

Anketin bu bölümünde yer alan ifadelere katılma derecenizi lütfen ilgili kutucuğu şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

| | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne Katılmıyorum Ne de Katılmıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|--|----------------------------|--------------|--|-------------|---------------------------|
| 1. İnsanlar birbirini umursar gibi görünseler de, gerçekte birbirlerine daha az değer verirler. | | | | | |
| 2. İnsanlar diğer insanlara aslında istemeyerek yardım ederler. | | | | | |
| 3. Birçok insan doğası gereği dürüst değildir. | | | | | |
| 4. İnsanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama çok azı yeri geldiğinde bu değerlere sadık kalır. | | | | | |
| 5. Birçok insan genellikle kibirlidir. | | | | | |
| 6. İnsanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir | | | | | |
| 7. Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermekten kaçınırlardı. | | | | | |
| 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. | | | | | |

III. Bölüm

Anketin bu bölümünde yer alan ifadelere katılma derecenizi lütfen ilgili kutucuğu şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

| | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|---|------------------------------------|---------------------|--|--------------------|-----------------------------------|
| 1. Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum. | | | | | |
| 2. Kurumumun yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum. | | | | | |
| 3. Çalıştığım kurum, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım. | | | | | |
| 4. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır. | | | | | |
| 5. Kurum, çalışanlardan belirli bir davranış bekler ama başka bir davranışı ödüllendirir. | | | | | |
| 6. Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe hissedirim. | | | | | |
| 7. Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim. | | | | | |
| 8. Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim. | | | | | |
| 9. Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim. | | | | | |
| 10. Çalıştığım kurum beni kızdırır. | | | | | |
| 11. Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyetinde bulunurum. | | | | | |
| 12. Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum. | | | | | |
| 13. Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm. | | | | | |
| 14. Kurum hakkında konuşmaya başladığımızda, diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır. | | | | | |

Katkılarınız için teşekkürler.

EK II. ÖLÇEK İZİN BELGESİ

11.01.2016 Gmail - Örgütsel Sinizm Ölçeği Hk.

 Özgün Ağırđan <ozgunagirdan@gmail.com>

Örgütsel Sinizm Ölçeği Hk.
4 ileti

Özgün Ağırđan <ozgunagirdan@gmail.com> 21 Ekim 2015 22:19
Alıcı: ebruhayat@yahoo.com

İyi akşamlar Hocam,

Ben, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans öğrencisi, Özgün Ağırđan.

Bu gün sizinle telefonda görüştüğümüz üzere, Doç. Dr. Korhan Karacaoğlu ve Yrd. Doç. Dr. Metin Reyhanoğlu ile birlikte Türkçe alan yazına tanıtılmış olduğunuz, sinizm ve örgütsel sinizm ölçeklerini tezimde kullanabilmek için izininizi istiyorum. Yüksek Lisans tezim ile ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Saygılarımla.

Özgün Ağırđan

—

Tez Konusu:
"ÖRGÜTSEL SİNİZM: HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA"

Tez Danışmanı:
Prof. Dr. Mahmut Paksoy

İletişim Bilgilerim:
e-mail: ozgunagirdan@gmail.com
Telefon: 0538 945 97 54

hayat ebru <ebruhayat@yahoo.com> 22 Ekim 2015 15:43
Yanıtılamama Adresi: hayat ebru <ebruhayat@yahoo.com>
Alıcı: Özgün Ağırđan <ozgunagirdan@gmail.com>

Özgün Bey merhaba,

Makale ortaklarımla 'çevini' ve 'sınama' şeklinde Türkçe alanyazına kazandırdığımız sinizm ölçeklerini 'akademik ilkelere' uygun olarak kullanmanızdan memnuniyet duyarız.

Dikkatinizi çekmek isteriz ki; ölçeklerin İngilizce aslı ilgili yazarlara ait olup Türkçe çevirileri ve sınanmaları bize aittir. Bu duruma, ölçekleri kullanırken ve kaynak gösterirken dikkat edeceğinizi umuyoruz.

Ekte, ilgili ölçeği barındıran anketi yolluyorum. Sanırım kongre metni elinizde mevcut. Metne erişim sağlayamamışsanız lütfen haberdar edin, onu da göndereyim.

Tezinizin tamamlanması ile birlikte bir kopyasını bize de yollarsanız ölçeklerin farklı

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=2475c76c28&view=pt&search=starred&th=1508bd772ad26ee4&siml=1508bd772ad26ee4&siml=15093efc9f7438...> 1/2

11.01.2016


Gmail - Örgütsel Sinizm Ölçeği Hk.

ortamda nasıl sonuç aldığına görmüş oluruz.

İyilik dileklerle... H. Ebru ERDOST ÇOLAK

Not: E-postanın size ulaştığına dair geribildirimde bulunursanız memnun olurum.

[Alınılan metin gizlendi]

 Sinizm_Anket.pdf
302K

Özgün Ağırđan <ozgunagirdan@gmail.com>
Alıcı: hayat ebru <ebruhayat@yahoo.com>

23 Ekim 2015 12:02

Merhaba Hocam,

Sinizm ve Örgütsel Sinizm anketlerini tezimde kullanmama izin verdiğiniz için çok teşekkür ederim. Kongre metnine ulaşım sağlayabildim, ilginiz için de ayrıca teşekkür ederim.

Sizin de bahsettiğiniz gibi anketin İngilizce aslını da göz önünde bulundurarak, çevirisini ve sınamasını yapmış olduğunuz ölçeği, akademik kurallar çerçevesinde tezimde kullanacağım ve Tezimi tamamladığımda bir kopyasını mutlaka size göndereceğim.

İyi günler dilerim.

Saygılarımla.

Özgün Ağırđan

22 Ekim 2015 15:43 tarihinde hayat ebru <ebruhayat@yahoo.com> yazdı:

[Alınılan metin gizlendi]

Özgün Ağırđan

T Ağaçlarımızı koruyalım. Gerçekten gerekli değil ise bu sayfayı lütfen basmayalım.

(Save a tree. Don't print this e-mail unless it's really necessary)

hayat ebru <ebruhayat@yahoo.com>
Alıcı: Özgün Ağırđan <ozgunagirdan@gmail.com>

23 Ekim 2015 17:33

İyi çalışmalar dileklerle teşekkür ederim.

On Fri, 10/23/15, Özgün Ağırđan <ozgunagirdan@gmail.com> wrote:

Subject: Re: Örgütsel Sinizm Ölçeği Hk.
To: "hayat ebru" <ebruhayat@yahoo.com>
Date: Friday, October 23, 2015, 12:02 PM
[Alınılan metin gizlendi]

<https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=2475c76c2&view=pt&search=starred&th=1508bd772ad26ee4&siml=1508bd772ad26ee4&siml=15093efc9f7439...> 2/2