

T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS BİTİRME TEZİ

HASTANEDE ÇALIŞAN İDARİ PERSONELİN GENEL VE
ÖRGÜTSEL SİNİZİM DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ

Deniz KANAR

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Onur YARAR

İSTANBUL, 2015

T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS BİTİRME TEZİ

HASTANEDE ÇALIŞAN İDARİ PERSONELİN GENEL VE
ÖRGÜTSEL SİNİZİM DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ

Deniz KANAR
122009328

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Onur YARAR

İSTANBUL, 2015

T.C
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ




Y Ü K S E K L İ S A N S
T E Z O N A Y I

ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı : Deniz Kanar Öğrenci No : 122009328
Anabilim/Bilim Dalı : Sağlık Yönetimi Tez Savunma Tarihi : 25.08.2015
Danışman : Yrd. Doç. Dr. Onur Yarar Tez Savunma Saati :11.00

Tez Konusu : "Hastanede Çalışan İdari Personelin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi"

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 33.Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULU 'ne OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU YLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ (KABUL/RED/ DÜZELTME)	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Onur Yarar	Kabul	
Yrd. Doç. Dr. Yıldırım B. Gülhan	KABUL	
Yrd. Doç. Dr. Didem Torun Özkan	KABUL	

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ (KABUL/RED/ DÜZELTME)	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Erdinç Ünal		

ÖZET

Araştırma, üniversite hastanesinde çalışan idari personelin genel (kişilik) sinizmi ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı nitelikte gerçekleştirilmiştir.

Araştırma evreni Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan idari personelden oluşmaktadır (N=384). Veriler, araştırmaya katılan idari çalışanların demografik özellikleri, genel (kişilik) sinizmi ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeğine ait maddeleri içeren üç bölümden oluşan anket formu ile değerlendirilmiştir. Araştırmada demografik değişkenlerden "Eğitim Durumu (Lisans-Yüksek Lisans- Doktora)", "Mesleğini İstemeyerek Seçme", "İş Memnuniyeti Olmayan- Kısmen Olan" ve "Nöbet Usulü veya Sadece Gece Çalışanlar" kısımlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Ölçekler arasındaki ilişki incelendiğinde ise genel (kişilik) sinizm ölçeği ile örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarından "bilişsel" ve "davranışsal" olanlarda pozitif korelasyon tespit edilmiştir.

Sonuç olarak demografik değişkenlerden bazılarının örgütsel sinizmi ve alt boyutlarını etkilediği görülmüştür. Genel sinizm düzeyi skoru bilişsel boyut, davranışsal boyut ve örgütsel sinizm arasında da pozitif yönde ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Üniversite Hastanesi, Sinizm, Genel Sinizm, Örgütsel Sinizm, Genel Sinizm Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği

ABSTRACT

DETERMINING THE LEVEL OF GENERAL AND ORGANIZATIONAL CYNISM AMONG THE HOSPITAL ADMINISTRATIVE STAFF

This descriptive study is aimed at determining the level of general cynicism (personality) and organizational cynicism of administrative staff working in a university hospital. The study was carried out with the participation of administrative staff working in Dokuz Eylul University Hospital (n= 384). The data was evaluated with a questionnaire consisting of three sections. These three sections are demographic characteristics of the administrative staff, general cynicism scale and organizational cynicism scale. It was discovered that differences in demographic variables of “Educational Status (Degree-Graduate-Postgraduate)”, “Status of the profession willingly choose”, “Job satisfaction with non-partially” and “Sentry or only night staff” were statistically significant.

When examining the relationship between general cynicism (personality) and organizational cynicism subscales of the “cognitive” and “behavioral” was determined a positive correlation.

As a result, this study revealed that some of the demographic variables influence the organizational cynicism and its subscales. General cynicism level score was found a positive correlation between “cognitive”, “behavioral” and “organizational cynicism”.

Keywords: University Hospital, Cynicism, General Cynicism, Organizational Cynicism, General Cynicism Scale, Organizational Cynicism Scale

ÖNSÖZ

Sinizm, örgütsel sinizim ve genel (kişilik) sinizmi gibi kavramlar eskiye dayansa da gün geçtikçe daha çok önem kazanmaya başlamıştır. Konu araştırıldığında diğer sektörlere göre daha az incelendiği görülmüştür. Bu sebeple bu çalışmada üniversite hastanesinde çalışan idari personelin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi, değişkenlerin saptanması, değişkenler ile sinizm türleri arasındaki ilişkilerin karşılaştırılarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Tez çalışma süremde önemli katkılarından dolayı tez danışmanım Yrd.Doç.Dr. Onur YARAR'a; yüksek lisansa başladığımdan itibaren yanımda olan eşim Can KANAR'a, biricik kızım Derin KANAR'a, Öğr. Gör. Tuğba PALAZ başta olmak üzere tüm değerli arkadaşlarıma, aileme, Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Başhekimliği ve idari çalışanlarına sonsuz teşekkür ederim.

Deniz KANAR

BEYAN

Bu çalışmanın, kendi tez çalışmam olduğunu, tezde kullanılan bilgileri etik kurallar içinde elde ettiğimi, daha önce üretilmiş olan ve yararlandığım bütün bilgi, fikir ve yorumları akademik kurallar içinde kullandığımı ve kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

Deniz KANAR



İÇİNDEKİLER

	<u>SAYFA NO</u>
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
BEYAN.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLO LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
1.GİRİŞ.....	1
2.GENEL BİLGİLER.....	2
2.1.Sinizm ve Örgütsel Sinizm Kavramına Genel Bakış.....	2
2.1.1.Sinizm Kavramı.....	2
2.1.2.Genel (Kişilik) Sinizm Kavramı.....	9
2.1.3.Örgütsel Sinizm Kavramı.....	9
2.1.3.1.Örgütsel Sinizmin Önemi.....	10
2.1.3.2.Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler ve Nedenleri.....	10
2.1.3.2.1.Yaş.....	10
2.1.3.2.2.Cinsiyet.....	11
2.1.3.2.3.Eğitim Durumu.....	11
2.1.3.2.4.Medeni Durum.....	12
2.1.3.2.5.Gelir Düzeyi.....	12
2.1.3.2.6.Hizmet Süresi.....	13
2.1.3.2.7.Mesleki Kıdem-Unvan-Statü.....	13
2.1.4.Örgütsel Sinizmin Kuramları.....	13
2.1.4.1.Tutum Kuramı.....	14
2.1.4.2.Beklenti Kuramı.....	14
2.1.4.3.Sosyal Mübadele (Değişim) Kuramı.....	15
2.1.4.4.Atfetme Kuramı.....	15
2.1.4.5.Duygusal Olaylar Kuramı.....	16
2.1.4.6.Sosyal Güdüleme Kuramı.....	16
2.2.Örgütsel Sinizm Türleri ve Boyutları.....	17

2.2.1.Örgütsel Sinizm Türleri.....	17
2.2.1.1.Genel (Kişilik) Sinizmi.....	17
2.2.1.2.Çalışan Sinizmi.....	18
2.2.1.3.Meslek (İş) Sinizmi.....	19
2.2.1.4.Kurumsal/Toplumsal Sinizm.....	20
2.2.1.5.Örgütsel Değişim Sinizmi.....	20
2.2.2.Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	21
2.2.2.1.Bilişsel (İnanç) Boyut.....	21
2.2.2.2.Duyuşsal (Duygu) Boyut.....	22
2.2.2.3.Davranışsal (Davranış) Boyut.....	22
2.3.Örgütsel Sinizm Sonuçları.....	24
2.3.1.Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları.....	24
2.3.1.1.Örgütsel Sinizm ve Psikolojik-Fizyolojik Sonuçları.....	24
2.3.1.2.Örgütsel Sinizm ve Davranışsal Sonuçları.....	24
2.3.2.Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları.....	25
2.3.2.1.Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini.....	25
2.3.2.2.Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık.....	26
2.3.2.3.Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık.....	27
2.3.2.4.Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik.....	28
2.3.2.5.Örgütsel Sinizm ve Güven.....	28
2.3.2.6.Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma.....	29
2.3.2.7.Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet.....	30
2.3.2.8.Sağlık Sektöründe Sinizm.....	37
3.GEREÇ VE YÖNTEM.....	39
3.1.Araştırmanın Amacı ve Yöntemi.....	39
3.2.Evren, Örneklem ve Varsayımlar.....	41
3.3.Veri Toplama Yöntemi.....	41
3.4.Veri Analiz Teknikleri.....	42
4.BULGULAR.....	43
5.TARTIŞMA.....	65
6.SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
KAYNAKÇA.....	71
EKLER.....	78

TABLO LİSTESİ

SAYFA NO

Tablo 1. Sinizm ve Sinizm Çeşitleri İle İlgili Tanımlar.....	5
Tablo 2. Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması	23
Tablo 3. Sinizm ve Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	31
Tablo 4. Ölçek İfadelerinin Değerlendirilmesi.....	42
Tablo 5. İdari Çalışanların Cinsiyet, Yaş, Eğitim Durumu, Medeni Durum Değişkenlerine Göre Dağılımı.....	43
Tablo 6. İdari Çalışanların Mesleki Deneyim, Çalışma Süresi, Mesleği Seçme Durumu, İş Memnuniyeti Değişkenlerine Göre Dağılımı.....	45
Tablo 7. İdari Çalışanların Çalışılan Bölüm, Çalışma Saatleri Değişkenlerine Göre Dağılımı.....	48
Tablo 8. Genel (Kişilik) Sinizm ve Örgütsel Sinizm (Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal) Cronbach Alpha Değerleri.....	49
Tablo 9. Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutlarının Medyan, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	50
Tablo 10. İdari Çalışanların Yaş Değişkenine Göre P Değerleri.....	50
Tablo 11. İdari Çalışanların Cinsiyet Değişkenine Göre P Değerleri.....	51
Tablo 12. İdari Çalışanların Eğitim Durumu Değişkenine Göre P Değerleri....	52
Tablo 13. İdari Çalışanların Medeni Durum Değişkenine Göre P Değerleri.....	54
Tablo 14. İdari Çalışanların Çalışma Süresi Değişkenine Göre P Değerleri.....	55
Tablo 15. İdari Çalışanların Mesleki Deneyim Değişkenine Göre P Değerleri...56	
Tablo 16. İdari Çalışanların Mesleği İsteyerek-İstemeyerek Seçme Durumuna Göre P Değerleri.....	57
Tablo 17. İdari Çalışanların İş Memnuniyeti Durumuna Göre P Değerleri.....	58
Tablo 18. İdari Çalışanların Çalıştıkları Bölüme Göre P Değerleri.....	59
Tablo 19. İdari Çalışanların Çalışma Saatlerine Göre P Değerleri.....	60

Tablo 20. Genel Kişilik Sinizmi ile Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutları Arasındaki Spearman Korelasyonu.....	61
Tablo 21. Hipotezler.....	68



ŞEKİLLER LİSTESİ

SAYFA NO

Şekil 1. Weiner Sosyal Güdülenme Kuramı Doğrultusunda Geliştirilen Örgütsel Sinizm Modeli.....	17
Şekil 2. İdari Çalışanların Cinsiyet Dağılımları.....	43
Şekil 3. İdari Çalışanların Yaş Dağılımları.....	44
Şekil 4. İdari Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları.....	44
Şekil 5. İdari Çalışanların Medeni Durumuna Göre Dağılımları.....	45
Şekil 6. İdari Çalışanların Mesleki Deneyim Sürelerine Göre Dağılımları.....	46
Şekil 7. İdari Çalışanların Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları.....	46
Şekil 8. İdari Çalışanların Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre Dağılımları	47
Şekil 9. İdari Çalışanların İşinden Memnun Olma Durumuna Göre Dağılımları	47
Şekil 10. İdari Çalışanların Çalıştıkları Bölüme Göre Dağılımları.....	48
Şekil 11. İdari Çalışanların Çalışma Saatlerine Göre Dağılımları.....	49
Şekil 12. İdari Çalışanların Genel, Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Göre Yaş Aralığı Dağılımı.....	51
Şekil 13. İdari Çalışanların Genel, Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Göre Cinsiyet Dağılımı.....	52
Şekil 14. İdari Çalışanların Genel, Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Göre Eğitim Durumu Dağılımı.....	53
Şekil 15. İdari Çalışanların Genel, Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Göre Medeni Durum Dağılımı.....	54

Şekil 16. İdari Çalışanların Genel, Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Göre Çalışma Süresi Dağılımı.....	55
Şekil 17. İdari Çalışanların Genel, Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Göre Mesleki Deneyim Dağılımı.....	56
Şekil 18. İdari Çalışanların Genel, Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Göre Mesleği İsteyerek- İstemeyerek Seçme Dağılımı.....	57
Şekil 19. İdari Çalışanların Genel, Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Göre İş Memnuniyeti Dağılımı.....	58
Şekil 20. İdari Çalışanların Genel, Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Göre Çalışılan Bölüm Dağılımı.....	60
Şekil 21. İdari Çalışanların Genel, Örgütsel Sinizm ve Alt Boyutlarına Göre Çalışma Saatleri Dağılımı.....	61
Şekil 22. Genel Sinizm ile Bilişsel Boyut Spearman Korelasyonu.....	61
Şekil 23. Genel Sinizm ile Duyuşsal Boyut Spearman Korelasyonu.....	62
Şekil 24. Genel Sinizm ile Davranışsal Boyut Spearman Korelasyonu.....	62
Şekil 25. Genel Sinizm ile Örgütsel Sinizm Spearman Korelasyonu.....	63

1.GİRİŞ

Sağlık sektöründe işlerin bekleme veya ertelenme durumları söz konusu olmadığı gibi her işin acil ve önemli olması çalışan bireyler üzerinde stres unsuru yaratmaktadır. Bununla birlikte çalışanların mutlu olması, motivasyonunun yüksek olması ve zaman yönetimini uyum içinde idare edebilmesi beklenmektedir. Ancak günümüzde uzun çalışma saatleri, hasta psikolojisine paralel moral bozuklukları, iş ve ücret dağılımlarının eşitsizliği, gibi nedenlere bağlı olarak hastaya veya kuruma verilen hizmet kalitesinin, çalışma veriminin ve iş tatmininin azaldığı görülmektedir. Sağlık sektöründe çalışanların iş verimini etkileyecek sinizm konusu bu nedenle ayrı bir önem taşımaktadır.

Sinizm kavramı ile ilgili yapılan birçok tanımdan çıkan ortak payda; etrafındaki herkesi çıkarıcı kabul etme, negatif düşünme, kolay beğenmeme, eleştirel düşünme ve güven eksikliği yaşayan kişilere atfedilen düşünce akımı olarak tanımlanabilmektedir.

Sinik kişilerin temel özelliklerine bakıldığında; alaycı bir tavır içinde olma, etrafındaki kişilerin dürüstlükten yoksun olduğuna inanma, karşısındaki kişilerin seçim esnasında bencil olduğuna inanma, başkalarını istismar etmenin insanın doğasında olduğuna inanma gibi davranışlar belirtilebilmektedir.

Örgütsel sinizm kavramında ise; çalışan bireylerin örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olduğuna inanması ve örgüte karşı duyulan negatif duygular olarak tanımlanabilir. Örgütsel sinizme bağlı negatif tutumları kapsayan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyut bulunmaktadır. Çalışan bireylerin yaşadığı kuruma karşı aitlik hissetmemesi, olaylara sürekli şüpheli, karamsar ve inançsız bakması, kendine yönetim şemasında veya iş akışında anlamlı bir yer bulamaması çıkacak bir çok zincirleme sorunun sebebinin oluşturabilmektedir. Sorunlar kökten oluşmadan önce işverenlerin çalışan bireylerinin sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerini bilerek buna yönelik tedbirler alması gerekmektedir.

Literatüre bakıldığında hem sağlık sektöründe hem de sadece idari personeli kapsayan bir çalışma yapıldığı tespit edilememiştir. Sinizm kavramı ile ilgili genelleke özel sektör (turizm, işletme v.b.) ya da kurumsal olarak öğretmenler üzerinde çalışma yapıldığı görölmektedir. Bu eksiklikten yola çıkararak araştırmanın amacını literatürün gelişmesine katkı sağlamak ve örgütler için can alıcı bir nokta olan sinizmi genel ve örgütsel olarak iki ana başlıkta değerlendirmek, birbirlerine etkilerini tespit etmek gibi faktörler belirlemektedir. Araştırmamızda kamu hastanesinde çalışan idari personelin genel (kişilik) ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi amacıyla anket uygulanmıştır. İdari personeller kendi sinik tutumlarını veya örgüt içi faktörlerden kaynaklanan sinik tutumlarını değerlendirdiler. Elde ettiğimiz sonuçlar ile amaçladığımız hedef sinizmin ve sinizmin alt boyutlarının kurumları ne oranda etkilediğini tespit etmek, sinik tutumların ortaya çıkmaması için belirli zaman aralıkları ile eğitimler düzenlemek, anketler uygulamak ve yeni metodlar kazandırmaktır.

2.GENEL BİLGİLER

2.1.Sinizm ve Örgütsel Sinizm Kavramına Genel Bakış

2.1.1.Sinizm Kavramı

Sinizm (kinizm, sinisizm), temeli antik Yunan'a dayanan bir düşünce okulu ve hayat biçimidir. Bilinen ilk "sinik (kinik)" M.Ö. 444-635 yılları arasında yaşamış olan Sokrates'in öğrencisi- Antisthenes'dir. Sokrates'in öğrencisi Atina'lı Antisthenes, insanın tam bağımsızlık ve özgürlüğü savunan, erdeme ve mutluluğa böylelikle erişilebileceğini ileri süren bir okul kurmuştur. Antisthenes "İstenilecek tek şey erdem, kaçınılacak tek şey erdemsizliktir" düşüncesini paylaşmaktadır.(1)

"Antisthenes'te Sokrates gibi töresel bir amaca yönelmeyen bilimleri küçümser, erdemin bilgiyle elde edilebileceğini savunur, yaşamın amacı olan mutluluğun ise erdemlilikte bulunduğunu savunmuştur. Kinizm öğretisini, kurucusu Antisthenes'ten sonra Krates, Kseniades, Oneskrites, Sinopl'lu Diogenes sürdürmüşlerdir (2)."

"En basit biçimde sinizm "diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme" olarak tanımlanmaktadır (3). Bateman ve arkadaşları sinizmi, "otorite ve kurumlara karşı olumsuz ve güvensiz tutumlar" şeklinde tanımlamıştır. Anderson ise "engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığıyla nitelenen genel ve spesifik bir tutum olduğu kadar bir kişi, grup, ideoloji, toplumsal gelenek veya kurumlara karşı negatif duygular ve güvensizlik" olarak tanımlamıştır (4)."

Oxford İngilizce Sözlüğü'nde sinik kelimesi; insanın güdü ve eylemlerindeki samimiyet ve iyiliğe inanmayan ve bu durumunu dudak bükme, küçümseme, hor görme gibi eylemlerle dışa vurmaya alışkanlık haline getiren kişi olarak açıklanmaktadır (5).

"Brandes (6) sinizmi, örgütsel anlamda, birçok birey tarafından paylaşılan şüpheler şeklinde belirtmiştir. Sinizm, 'kuşkuculuk', 'şüphecilik', 'güvensizlik', 'inançsızlık', 'kötümserlik', 'olumsuzluk' sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, "kusur bulan, zor beğenen, eleştiren birey" anlamı baskındır (7, 8)."

Türkçe bir kavram olmayan "sinizm" kelimesine TDK'nun da Türkçe bir karşılık getiremediği görülmektedir.

“Sinizm başlangıçtan itibaren bir hayat biçimi olduğu kadar bir felsefe de olmuştur. Sinikler, geleneklerin doğal olmadığına ve mümkün olduğunca bunlardan kaçınılması gerektiğine inanırlar. Örneğin Diyojen bir ev yerine bir fıçıda yaşamıştır. Amaçlarının seçkin ve güçlü hale getirilmesinde ironi, siniklerin gözde silahıdır. Antisthenes’in öğrencisi Sinoplu Diyojen gün ışığında neden fener taşıdığı sorulduğunda dürüst bir adam aradığını söylemiştir (4, 9).”

“Sinizim çok geniş boyutlu bir kavramdır. Felsefe, din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinde çalışma konusu olmuştur. Sinizm ile ilgili araştırma yapan yazarlar, sinizm kavramının farklı disiplinlerdeki rolünü farklı bakış açıları ile açıklamışlardır (10).”

Literatüre bakıldığında siniklerin temel özelliklerini genel olarak şu şekilde sıralamak mümkündür (6, 11, 12, 13).

- Yalan söyleme, sahte yüzle ortaya çıkma, başkalarını istismar etmenin insanın temel karakteri olduğuna inanırlar,
- Sıklıkla eylemlerin arkasında saklı olan güdülerin yer aldığına inanırlar,
- Psikolojik obje ile ilgili deneyimlerini anlatırken kendi yorumlarını katarak alaycı bir mizah kullanırlar,
- Psikolojik objenin dürüstlük ve içtenlik gibi samimiyetten yoksun olduğu ile ilgili eleştiriler yaparlar,
- Kişi, örgüt, toplum gibi psikolojik bir obje düşündüklerinde sıkıntı, tiksinti hatta utanç hissederler,
- İnsanların seçim yaparken bencil olduklarını, davranışlarında tutarlı ve güvenilir olmadıklarını düşünürler.

Tablo 1. Sinizm ve sinizm çeşitleri ile ilgili tanımlar .

YAZAR ADI	YAPI ADI	TANIMLAR	ÖRNEK ÖĞE
Kanter ve Mirvis (1989)	Sinizm	“Sinikler, dar görüşlü ve hayal kırıklığına uğramış/ umduğunu bulamamış kişilerdir. İlişkide oldukları insanlara çamur atar ve benmerkezci olduklarına ve sadece kendi çıkarlarına hizmet ettiklerine inanırlar. “İşletmelerdeki sinikler, yöneticilerinin söylediklerinin doğruluğundan her zaman şüphe etmenin yanı sıra, çalıştıkları şirketin, ellerine bir fırsat geçtiğinde, kendilerini istismar edeceğine inanırlar”.	“İnsanların çoğu, eğer bir kazançları olacaksa, yalan söylerler”.
Bateman, Sukano ve Fujitu (1992) Anderson ve Bateman (1997)	Sinizm	Sinizm, “otoriteye ve kurumlara yönelik olumsuz ve güvensiz tutumları yansıtır”.	Şirkete ve yönetime yönelik sinizm; “ Şirketinin yönetimi, eline bir fırsat geçtiğinde, sizi istismar etmekten çekinmez”. “İşletme örgütlerine ve üst yöneticilerine yönelik sinizm; “Üst yönetimin çalışanlara söylediklerinin doğru olduğundan çoğunlukla kuşku duyarım”.
Andersson (1996)	Çalışan Sinizmi	“Çalışan sinizmi, iş örgütlerine, yöneticilere ve/veya iş ortamındaki diğer nesnelere yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmiş olma hissiyle karakterize edilmiş bir tutumdur”.	

Vance, Brooks ve Tesluk (1996)	Genel Sinizm	“Örgütte daha iyiye doğru bir değişimin olabileceği, ancak sinik kişilerin kontrolü dışındaki nedenlerden dolayı mevcut durum idealden dahada fazla uzaklaşmaya devam edeceği için daha iyiye doğru değişimin pek de mümkün olmadığı inancı”.	Alt ölçek: Sinizm, “Bu örgütte bireysel inisiyatif çok fazla dikkate alınmaz”. Alt ölçek: İyileştirilebilirlik, “Buradaki insanlar sorunlarla ilgili olarak birlikte çalışabilse, her şey daha iyiye gider”.
Dean, Barndes, Dharwadkar (1998)	Örgütsel Sinizm	“Bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, üç boyutu içeren negatif tutum”. Boyutlar: 1. Örgütte bütünlüğün eksik olduğuna ilişkin bir inanç, 2. Örgüte yönelik olumsuz duygu, 3. Bu inanç ve duyguyla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı/ kötileyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimi.	İnanç boyutu: Çalıştığım şirkette söylenenlerle yapılanlar birbirini tutmaz. Duygu boyutu: Çalıştığım şirketi düşündüğümde kızgınlık duyarım. Davranışsal boyut: çalıştığım şirkette olup bitenler hakkında örgüt dışındaki arkadaşlarıma yakınırım.
Abraham (2000)	Genel Sinizm	“Genel sinizm, insan davranışı ile ilgili genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliğidir. Aşağılama ve zayıf kişiler arası bağlarla karakterize edilir. Dünyanın sosyal etkileşimlerden memnuniyet duyma yeteneği olmayan, bencil, kayıtsız, ilgisiz ve dürüst olmayan insanlarla dolu olduğu genellemesini temel alan diğer insanlara karşı kökleşmiş bir güvensizlik söz konusudur”.	“Kimse size ne olduğu ile pek ilgilenmez”.

Abraham (2000)	Toplumsal Sinizm	<p>“Toplumsal sinizm, birey ile toplum arasındaki sosyal sözleşmenin ihlalinin bir sonucu olarak kabul edilebilir.</p> <p>Toplumsal siniklerin ayırt edici özelliği, başlarına gelenlerin sorumlusu olarak gördükleri sosyal ve ekonomik kurumlara yabancılaşmalarıdır.</p> <p>Geleceğe dair umutsuzlukları, kısa dönemli çıkarlarını dikkate almalarına ve işleriyle ilgili her göreve ve fırsata “Benim çıkarım ne olacak?” şeklinde yaklaşımlarına yol açar. Bu yaklaşımları, işlerine karşı sınırlı bir mutsuzluğa neden olur”.</p>	<p>“İnsanların çoğu bir çıkarları olacaksa yalan söyler”.</p>
Abraham (2000)	Çalışan sinizmi	<p>“Çalışan sinizmi, büyük sermayeye, üst yönetime ve işyerindeki “diğer” kişi ya da birimlere yöneliktir. Eşit olmama duygusu, bu tür sinikleri diğerlerinden ayırt eden önemli bir özelliktir”.</p>	<p>“Yönetimin bize söylediklerinin doğruluğundan sıklıkla şüpheye düşerim”.</p>
Abraham (2000)	Örgütsel Değişim Sinizmi	<p>“Örgütsel değişim sinizmi, başarısız olmuş değişim çabalarına karşı oluşan bir tepkidir ve bu sinizm gelecekteki değişim çabalarının başarısına ilişkin kötümser bir bakış açısı ve değişim aktörlerinin tembel ve yetersiz oldukları inancı içerir.</p> <p>Psikolojik sözleşme ihlalleri çerçevesinden bakıldığında, yönetimin kurumsal performansı geliştirmenin yollarını aramak açısından yükümlülüğünü yerine getirmemiş olarak algılandığı durumdan söz edilmektedir”.</p>	<p>“Buradaki sorunları çözeceği umuduyla uygulanan programların çoğu bir işe yaramayacaktır”.</p>

Abraham (2000)	İş Sinizmi	“İş sinizmi, kişinin kendisini işle ilgili yetkinleştirmesinin engellenmesiyle bir tür başa çıkma stratejisidir ve kişilerin kendilerini tüketicilerden uzaklaştırmalarına ve onları birey olarak görmemelerine neden olur. İş sinizmi, duyarsızlık, kopukluk ve vurdumduymazlık ile karakterize edilir”.	
Bakker (2001)	Sinizm	“Sinizm, (zorlayıcı) gerçeklikler içinde iş görmenin bir yoluna atfen doğrudan veya dolaylı bir şekilde ayarlanmış eylemler, tüm “ahlaki açıdan doğru olmayan” uyarılma ve tutumlar olarak tanımlanabilir.”	
Stanley, Meyer Topolnytsky (2005)	Değişim Odaklı Sinizm	“Değişime yönelik sinizm, belirli bir örgütsel değişim programına yönelik, yönetimin açıkladığı veya ima ettiği gerekçelere duyulan inançsızlıktır.”	“Yönetimin bu değişimi desteklemesinde “gizli bir gündem”e sahip olduğuna inanıyorum.”
Satnley vd., (2005)	Yönetime Yönelik Sinizm	Yönetime yönelik sinizm; genelde yönetimin kararları ve eylemleri için açıkladıkları ya da ima ettikleri nedenlere duyulan inançsızlıktır.”	“Bu kurumun yönetiminin gerekçelerini sıkça sorgularım.”
Stanley vd., (2005)	Genel Sinizm	“Kişisel yatkınlık olarak sinizm, insanların genel olarak kararlarına veya eylemlerine yönelik açıkça veya örtülü olarak ortaya çıkan inançsızlık.”	“Umduğundan daha fazla dost canlısı olan insanlara karşı kendimi koruma eğilimine sahibim.”

Kaynak: Tablo 1, 21. Kaynaktan alınmıştır.

2.1.2.Genel (Kişilik) Sinizm Kavramı

Kişilik sinizmi, insan davranışlarının genellikle olumsuz olarak algılanmasına sebep olan, kişinin tabiatında bulunan sağlam bir özellik olarak sinizmin tek türüdür (14). Genel sinizim, insan davranışı ile ilgili genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen, kararlı bir kişilik özelliğidir (15). Genel sinizm, insanı harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete ve iyiliğe inanmama, alaycı gülüşüyle bunu vurgulamayı alışkanlık haline getirme ve küçümseyerek hata bulma eğilimidir (16). Kişilik sinizmini benimsemiş bireylerde köklü bir güvensizlik durumu olmakla birlikte temel inanç; dünyanın adil olmayan, sosyal ilişkilerde tatminsiz, suça göz yuman, başkalarını önemsemeyen, sahtekar, ilgisiz ve bencil insanlarla dolu olduğudur (15).

Genel sinizm olarak adlandırılan kişilik yaklaşımının, sinizmin diğer türlerinde kaynağı olabileceği ifade edilmektedir. Buna neden olarak da, sinik özelliği kişiliklerinden kaynaklanan bireylerin, hayata karşı olumsuz bir bakış açısıyla bakmaya yatkın olmaları ve bundan dolayı da adalete karşı daha duyarlı olmalarıdır (5). Literatüre bakıldığında kişilik sinizmini belirlemek amacıyla Cook ve Medley'in "Minnesota Çoklu Kişilik Envanteri" ve "Wrigtsman'ın" İnsan Doğasının Felsefi Ölçeği'nin kullanıldığı görülmektedir (9).

2.1.3.Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizme ilişkin ilk çalışmalara 1940'lı yıllarda geliştirilen "Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri", Cook ve Medley'in "Sinik Düşmanlık" ölçeklerinde rastlamak mümkündür. Örgütsel sinizm konusundaki ilk çalışmalarda Niederhoffer'un emniyet örgütlerinde örgütsel sinizmi araştırdığı görülmüştür. Yazarın polis memurları üzerine gerçekleştirdiği araştırmada kendi aralarındaki birlik ve halka yönelik hissettikleri negatif tutumları bir anomi (kanunsuzluk/anarşi) türü olarak tanımlamıştır (17).

"Dean ve arkadaşlarına (9) göre örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olan anahtar kavram, çalışanlardaki örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Oxford İngilizce sözlük bütünlüğü, özellikle doğruluk, dürüstlük ve içtenlikle ilgili fazilet veya erdemi bozulmamış karakteri, temsil eden, sağlam ahlaki ilkeler olarak tanımlar (8)."

Literatürde örgütsel sinizmin öncelleri ve sonuçları ile ilgili yapılmış çalışmalara bakıldığında yanlış yönetilen değişim çabaları (18), yüksek makam tazminatı, düşük örgütsel performans, sert ve çabuk işten çıkarılma duyurusu, yüksek düzeyde rol çatışması, aşırı rol yükü ve tutulamayan sözler olarak bulunmuştur (19). Örgütsel sinizm araştırmaları 1980’li yılların sonunda ve 1990’lı yılların başında gelişme göstermeye başlamıştır (20).

2.1.3.1.Örgütsel Sinizmin Önemi

“Gelişen teknoloji buna bağlı oluşan rekabet ortamı, ücretlerin geçim standartının altında kalması, ekonomik kriz ve çalışma saatlerinin artması çalışanların, örgütlerine negatif tutumlar geliştirmesine sebep olmaktadır (21).”

Örgütsel sinizmin artması örgüt içi çalışma koşullarını ve çalışanların iş verimini direkt etkileyeceği için ciddi önem taşımaktadır.

2.1.3.2.Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler ve Nedenleri

Doğruluk ve dürüstlükten yoksunluk ve samimiyetsizlik nedeniyle gelişen duygu ve düşünceler, örgütsel sinizmin ortaya çıkmasının temel nedenleri arasında sayılabilir.

Örgütsel sinizme yol açan etmenler bireysel ve örgütsel nedenler şeklinde iki alt başlık halinde ele alınmıştır. Bunlar yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve hizmet süresi olarak sıralanmaktadır.

2.1.3.2.1.Yaş

Genel olarak bakıldığında yaş değişkeni yıllar arttıkça işgörenlerde tecrübeyi arttırarak, beklentileri azaltmaktadır. Bu doğrultuda beklentileri azalan işgörenlerin örgütlerine daha bağlı olduğu, iş tatminlerinin daha fazla olduğu yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir (22). Literatüre bakıldığında; Anderson ve Bateman, Fero ve James’in yaptığı uluslararası çalışmalar ve Güzeller ve Kalağan ile Tokgöz ve Yılmaz gibi yurtiçi çalışmalarda yaş değişkeni ile sinizm kavramı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varıldığı görülmüştür (8). Bunun yanı sıra yine literatüre bakıldığında Mirvis ve Kanter’in 1991 yılında yaptığı çalışma sonucunda

yaş ile örgütsel sinizm kavramı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. 18-25 yaş aralığındaki çalışanların, 55 yaş ve üstü çalışanlara göre daha sinik olduğu sonucunu bulmuşlardır (12).

Yapılan araştırmalara bakıldığında yaş ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki konusunda kesin bir kanıya varmak mümkün olmamaktadır.

2.1.3.2.2.Cinsiyet

“Cinsiyet değişkeni, çalışanın örgütsel sinizm tutumunu anlamlı bir şekilde etkileyen kişisel özelliklerden biri olarak ifade edilmemektedir (23). Kadınların çalışma yaşamı ve işe bakışları daha çok ilişki odaklı iken, erkeklerin çalışma yaşamı ve işe bakışları başarı odaklıdır (24). Kadın ve erkeğin, işe ilişkin benzer tepkiler verdiğine dikkat çeken çalışmalar var olmakla birlikte, genellikle farklı iş tutumları sergiledikleri görüşü de yaygındır (25).”

“Mirvis ve Kanter 1991 yılında yaptıkları çalışmalar sonucunda; erkek çalışanların kadınlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu bularak cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Lobnika ve Pagon 2004 yılında yaptığı araştırmanın sonucunda; kadın çalışanların erkek çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Bu bulunan sonuç; örgütlerde kadınların kurban olma (sömürülme) derecesiyle açıklanmıştır (26).”

Araştırma sonuçlarına bakıldığında cinsiyet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki konusunda kesin bir kanıya varmak mümkün olmamaktadır.

2.1.3.2.3.Eğitim Durumu

Eğitim durumu ve düzeyi çalışma hayatını, çalışanların beklentilerini önemli oranda etkileyen bir değişkendir. Çalışanların örgütsel sinizme ilişkin tutumları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiş ve çalışanların eğitim seviyesi arttıkça sinik tutumlarının da artış göstereceği literatürde yoğun olarak elde edilen bulgular arasında bulunmaktadır (16, 26, 27). 2008 yılında yapılan bir araştırma sonucunda; ilköğretim mezunu olan çalışanlar ile lisans-lisansüstü eğitime sahip çalışanlar arasında farklılıkların çok yüksek olduğunu, eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (16).

2005 yılında yapılan bir araştırma sonucunda yüksek eğitim düzeyindeki bir çalışanın, düşük eğitim düzeyindeki bir çalışana göre daha sinik olduğunu bulunmuştur. Bu durum, yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, örgütlerindeki

mevcut durumu zor kabullendikleri şeklinde açıklanmıştır (27).

1991 yılında Mirvis ve Kanter'in yaptıkları çalışmaların sonucunda ise; eğitim düzeyi daha düşük çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (28).

Araştırma sonuçlarına bakıldığında eğitim durumu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki konusunda kesin bir kanıya varmak mümkün olmamaktadır.

2.1.3.2.4.Medeni Durum

2004 yılında yapılan bir araştırma sonucuna göre bekar çalışanlar, evli çalışanlara göre daha yüksek seviyede sinik tutumlar sergilemekteyken (29) 1989 yılında yapılan bir çalışmaya göre boşanmış çalışanlar, evli ve bekar çalışanlara göre daha sinik bir tutum içinde oldukları tespit edilmiştir (12). Elfiliti ve arkadaşlarının 2007 yılında yönetici sekreterlerinin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini incelemek için yaptıkları çalışmalarının sonucunda; medeni durum ile sinizm alt faktörleri arasında anlamlı fark görülmemiştir (30).

Çalışanların medeni durumları da önceki bahsedilen diğer değişkenler gibi, örgütsel sinizmi etkileyecek bir faktör gözükmesine rağmen, yapılan araştırma sonuçlarında da örgütsel sinizm ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişki tespit edildiğine rastlanmamıştır.

2.1.3.2.5.Gelir Düzeyi

Günümüz koşullarında çalışanlar için önemli bir faktör olsa da, gelir düzeyi örgütsel sinizmin var olmasında pek etkili olmadığı görülmüştür. Yapılan bazı çalışmalarda gelir ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki bulunarak düşük gelirli çalışanların daha sinik tutumlar sergiledikleri belirlenmiştir (27).

Yine literatüre bakıldığında yüksek gelirli çalışanların, diğer çalışanlara göre daha çok kazanıp, daha çok harcayarak gelirlerini kaybedip hayal kırıklığına uğrayabilecekleri belirlenmiştir (22).

Bu sebeple yapılan çalışmalar sonucunda gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında kesin ilişki vardır denilememektedir.

2.1.3.2.6.Hizmet Süresi

Hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında düşükte olsa bir ilişki bulunmuştur. Hizmet süresi 9 yıldan az ya da 15 yıldan çok olan memurların örgütsel sinizm tutumlarının az olduğu bulunmuştur (6).

Elfiti ve arkadaşlarının 2007 yılında yönetici sekreterlerinin genel(kişilik) ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi için yaptığı çalışmalar sonucunda; hizmet süresi ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (30).

2.1.3.2.7.Mesleki Kıdem-Unvan-Statü

1989 yılında yapılan bir çalışmada örgütlerde hiyerarşik olarak daha üst düzeyde olan çalışanların, hiyerarşik olarak daha alt düzeyde çalışanlara göre daha düşük seviyede örgütsel sinizm deneyimi yaşadığını belirtmektedirler. Gerekçe olarak yüksek düzeyde sorumluluk sahibi olmanın memnuniyeti arttırmasını göstermişlerdir. Bunun sonucunda üst düzey yöneticilerin daha az örgütsel sinizm yaşadıkları sonucu saptanmıştır (31).

Literatürde ilgili araştırmalar incelendiğinde; mesleki kıdemle sinizm arasında kesin bir ilişki olduğu söylenememektedir.

Söz konusu değişkenlerin yerli ve yabancı literatürde gerçekleştirilen çalışmalarla desteklenerek bireysel değişkenlerin örgütsel sinizme etkisine yönelik bulgular sunulmuştur. Verilen bilgilerde de görüldüğü üzere çalışanların kişisel değişkenleri , örgütsel sinizme ilişkin tutumlarına büyük ölçüde etki etmemekte ancak az olmakla birlikte bazı araştırmalarda etkili olduğu görülmektedir. Bireylerin çalıştıkları örgüte karşı inançsız, güvensiz ve kuşkucu yapan bu kavramın daha çok kişisel değil örgütsel nedenlerden kaynaklandığı, literatürdeki çalışmalar ile desteklenmiştir (5).

2.1.4.Örgütsel Sinizm Kuramları

Literatüre bakıldığında bazı çalışmalarda Örgütsel sinizmin kuramsal temellerinin oluşmasında; karakter yaklaşımı, durumsal ve sosyal bilişsel yaklaşımlar, atfetme, beklenti, tutum, sosyal mübadele kuramları yer almaktadır (23).

Bazı çalışmalarda ise bu kuramlara ek olarak duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramı ilave edilmektedir (32).

2.1.4.1. Tutum Kuramı

Genel olarak bakıldığında tutum, davranış bilimlerinin anahtar kavramlarından biri olarak göze çarpar. Tutum kavramı genel olarak bireyin çevresindeki herhangi bir olgu veya nesneye ilişkin sahip olduğu tepki eğilimini ifade eder (33). Tutumun boyutları olarak da kabul edilen bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğeler esasında örgütsel sinizmin de kaynağını oluşturmaktadır (5). Dean ve arkadaşları örgütsel sinizmi duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutlardan oluşan bir tutum olarak ele almaktadır.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde kişilerin yaşadıkları endişe, sıkıntı, kaygı gibi tutumların duyuşsal, inançsızlık, güvensizlik gibi tutumların bilişsel ve eleştirme, alay etme gibi tutumlarının davranışsal boyutta örgütsel sinizmi oluşturduğu saptanmıştır.

2.1.4.2. Beklenti Kuramı

Vroom (1964) beklentiye belli bir eylemin belli bir amaçla sonuçlanacağı konusunda geçici bir inanç olarak tanımlamaktadır. Buradaki geçicilik bu inançların sürdürülemeyeceğini, değişebileceğini ifade etmektedir (5).

“Beklenti kuramı çalışanların kişisel beklentileri ile ilişkilidir ve kişisel çıkarıcılığa (bencillğe) dayanmaktadır. Örgütsel sinizm kavramında da yer alan bencillik ifadesi ile de ilişkili olduğu söylenmektedir (26). Beklenti kuramı; aynı zamanda güdülenme kuramlarından biri olup genellikle her bir çalışanın göstermesi gereken çaba ve bu çabanın istenilen sonuçlara ulaşma olasılığı olarak açıklanmaktadır (34).”

“Beklenti kuramı ve örgütsel sinizm arasındaki diğer ilişkide örgütsel değişim için gösterilen çabanın gelecekte başarısız olacağı inancının vurgulanmasıdır (6).”

Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalar da beklenti kuramının içinde yer alan çalışan beklentilerinin (performans beklentileri, maddi- manevi ödül kazanımı v.b.) işveren tarafından yerine getirilmediği takdirde örgüte karşı sinik tutum gösterdikleri yönünde olduğu görülmüştür.

2.1.4.3. Sosyal Değişim (Mübadele) Kuramı

Bu kuramda, çalışanlar ile örgütler arasında var olan ancak açık şekilde ifade edilmeyen, ihlal edildiğinde önemli olumsuz sonuçlar doğuran karşılıklı zorunluluklar olduğu görülmektedir (35).

Kurama göre, örgütler çalışanlarının mutluluğu için yatırım yaptıkları ve bunun çalışanlar tarafından doğru algılanılmasını sağladıkları sürece sosyal değişimi başlatıp devam ettirmektedirler (36).

Yapılan bir çalışmada kuramın örgütsel sinizmin kavramsal temelleri olarak incelenmesi gerektiği ve örgütsel sinizmi görevlendirme ile ilgili sosyal değişim ihlallerine bir tepki olarak doğduğu incelenmiştir. Örgütlerde sinizmin, çalışana verilen belli sözlerin, genel beklentilerin ihlalleri sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir (37).

2.1.4.4. Atfetme Kuramı

“Çeşitli olayların nedenleri çoğunlukla doğrudan doğruya gözlemlenebilen şeyler değildir. Bu olayları algılayan birey birtakım nedensellik bağları kurarak bunlara çeşitli nedenler yüklemektedir. Nedensellik yükleme kuramının altındaki temel önerme, insanın çevresindeki olayların nedenlerini kavramak isteyen, bilgi arayan ve “bilmek isteyen” öngenelemlilik olduğu önermesidir (38).”

Daha güncel bir tanımla ise insanların kendilerini ve diğer bireylerin davranışlarını anlama sürecidir. İnsanların nedenler ile ilgili yaptıkları çıkarımlar, ileride göstereceği davranışları doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Bu nedenle çıkarımlar atfetme kuramının kilit noktasıdır (1).

Kişilerin bireysel algıları ve kişilerarası davranışlar arasındaki ilişkiyi çalışmalarında temel alan Heider’in izinde devam eden Weiner Atfetme kuramını geliştirmiştir. Weiner’e göre atfetme bireyin, başarı veya başarısızlığının sebeplerini birtakım faktörlere bağlamasıdır (39).

Weiner’in modelinde, örgütün olumsuz olaydan sorumlu olduğuna ilişkin bir algılamaya yol açan yorumlar, örgütü suçlayan bireylerle sonuçlanmaktadır. Örgütsel sinizme yönelik durumsal yaklaşımlarda sayılı, örgütün çalışan sinizminin gelişiminde önemli bir yeri olduğudur (5). Yapılan çalışmalara bakıldığında örgüt tutumunun,

çalışanın sinik olup, olamayacağını belirleyici baş faktörlerden olduğu anlaşılmaktadır.

2.1.4.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Bu kuramdaki temel düşünce bireylerin geçmişte yaşadıkları deneyimleri, bugünkü örgütsel davranışlarını etkilemekte olduğunu göstermektedir. Teori, mutlaka çok eskiden yaşanan duygusal olaylarla ilgili değildir. Gün içerisindeki bir olayın da bireyin o günün geri kalanındaki davranışlarını etkilediği üzerinde durulmaktadır (10).

Örgüt içerisinde dolaylı ya da doğrudan gelişen olaylarda kişinin etkilenmesi, olumsuz deneyimlenmesi mutlaka duygularını ve davranışlarını etkileyecektir. Buna bağlı olarak ta yaşanacak örgütsel sinizm düzeyini etkileyecektir.

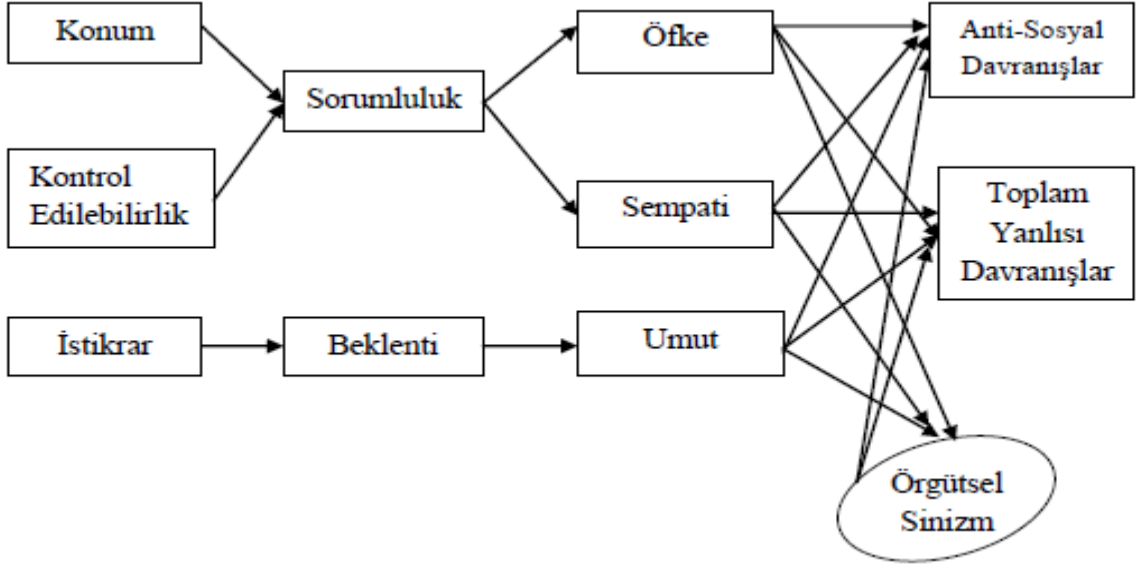
2.1.4.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Bu kuram örgütsel sinizme neden olan örgütsel olayları tanımlamaktan çok olayların çalışanlar tarafından nasıl yorumlandığı ve yorumların örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemektedir. Örgütsel sinizm ortaya çıktığında, birey duygusal karşılık verdikten sonra olaydan sorumlu tutulan bireye (ya da örgüte) karşı ya toplum yanlısı davranışlara ya da antisosyal davranışlara neden olmaktadır.

Kuramda üç temel neden yer almaktadır (7).

- 1. Konum:** Olayların esas nedenlerinin içsel ya da dışsal nedenler olup olmadığının algılanmasıdır. İçsel konumda, örgüt içinde verilmiş kararlar ön plana çıkmaktadır. Kötü ekonomik koşullardan kaynaklanan durumlar ise dışsal konum nedeni olarak öne çıkmaktadır.
- 2. Kontrol Edilebilirlik:** Olayların kişinin öz iradesi ile kontrol altına alınıp, alınmadığının algılanma durumudur.
- 3. İstikrar:** Bir olayın ya da olayla zincirinin gelecekte tekrar yaşanılabilme olasılığı anlamına gelmektedir.

Şekil 1. Weiner sosyal güdülenme kuramı doğrultusunda geliştirilen örgütsel sinizm modeli.



Kaynak: Şekil 1, 7. Kaynaktan alınmıştır.

2.2. Örgütsel Sinizm Türleri ve Boyutları

2.2.1. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizm türleri ile ilgili yorumlarda farklı ayrımlar yapıldığı görülmektedir. Andersson sinizmi (40); çalışan sinizmi ve iş sinizmi olmak üzere ikiye ayırırken, Dean ve arkadaşları (9) ise kişilik sinizmi, toplumsal yada kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel sinizm ve iş ya da meslek sinizmi olmak üzere beş başlık altında sınıflandırmışlardır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde genel olarak sinizmin beş temel türde sınıflandırıldığı görülmektedir.

2.2.1.1. Kişilik (Genel) Sinizmi

Kişilik sinizmi, insan davranışlarının genellikle olumsuz olarak algılanmasına sebep olan, kişinin tabiatında bulunan sağlam bir özellik olan sinizmin tek türüdür (14).

Genel (Kişilik) sinizme göre çalışan, diğer çalışanları küçük ve hor görmekte, onlara yukarıdan bakmakta, saygısız bir şekilde davranmakta ve diğer çalışanlar ile

arasında zayıf bir bağ oluşturmaktadır.

“Kişilik sinizminde temel düşünce insanların kişiliğine hep negatif yönden bakmaktır. Kişilik sinizmini benimsemiş bireylerde köklü bir güvensizlik durumu olduğu için, bireyler duygu ve davranışlarını öfkelenerek, kızgınlık göstererek, üzülen ve hile yaparak göstermektedirler (15).”

“Kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde; kişilik sinizminin bireyin kişiliğinden kaynaklandığı, örgütsel sinizmin ise bireyde sinik tutumların oluşmasına yol açtığı görülmektedir (16).”

İlgili literatür incelendiğinde kişilik sinizmini belirlemek amacıyla genellikle Cook ve Medley’in “Minnesota Çoklu Kişilik Envanteri” ve Wrigtsman’ın “İnsan Doğasının Felsefi Ölçeği”nin kullanıldığı görülmektedir (9).

2.2.1.2. Çalışan Sinizmi

“Uzun çalışma saatleri, iş yoğunluğu, etkisiz ve yetkisiz liderlik ve yönetim, örgütteki istenmedik yeni görevler, örgütlerin küçülmesi, örgütlerde yönetim ve kademelerinin azaltılması ile işe karar veren ve uygulayan arasındaki kademelerin mümkün olduğu ölçüde ortadan kaldırılması sonucunda oluşan işgören ve işveren arasındaki ilişkilerin yeni bir paradigmasıdır (41).”

Çalışan sinizmi; bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı küçümseme ve güvensizlik durumu ile beraber hayal kırıklığı ve umutsuzluk ile şekillenen, hem genel hem de özel bir tutumdur (40).

“Çalışan sinizmi, çalışan ve işveren arasındaki güven, inanç ve eşitliğe dayalı sözleşmenin bozulması olarak tanımlanmaktadır. Çalışan ile işveren arasındaki psikolojik sözleşme; düşük örgüt performansı veya yönetimin sorumluluklarını yerine getirmemesi durumunda ihlal edilmektedir. Sözleşmenin bozulması örgütün (resmi sözleşmeyi bozması, resmi kurları bozması gibi) adil olmayan prosedür izlemesiyle oluşmaktadır (15, 17).”

“Amerika’da süregelen işveren-işgören ilişkisinin geleneksel modelinde, çalışanların, uzun süreli işleri, güvenlikleri ve eğitim, gelişim ve terfileri için fırsatları karşılığında örgütlerine uzun süreli bağlılıklarının var olduğu belirtilmektedir. İşverenler ve çalışanlar arasındaki bu psikolojik sözleşme, bireylerin ve örgütlerin birbirlerine uzun süreli karşılıklı bağlılıklarını sağlamaktadır. Yapılan çalışmalarda örgütlerin ve bireylerin kariyerlerini nasıl kontrol ettiklerini, kariyer kontrolleri ile birlikte gerçekleşen değişikliğin dinamikleri ve imaları örneklerle araştırıldığı ve örgütlerin neden kadrolu bir çalışan istemedikleri sorusunun

yanıtının arandığı görülmektedir. Böylelikle örgüt tarafından doğruluk ve dürüstlük eksikliğinin, yönetiminin güdülenmesi ve yeterliliği konusunda çalışan sinizminde artışa yol açtığı belirtilmektedir (42).”

2.2.1.3.Meslek (İş) Sinizmi

Örgütsel sinizmin bu türünde, işin bunaltıcı olduğu, ödüllendirici olmadığı ve çabaya değmediğine ilişkin özel bir tutum egemendir (40). Mesleki sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz tutum olarak açıklanmaktadır. Ayrıca mesleğe karşı duygusal duygusuzluğun, umursamazlığın, vurdumduymazlığın ve baştan savmanın olduğu görülmektedir (15).

Mesleki sinizimde çalışan, öncelikli olarak örgüt içinde diğer çalışanlara sonra da halka karşı olumsuz tutum sergilemektedir. Çalışanlar kendi yetersizliklerini yönetime, politikalara, uygulamalara ya da kaynak yetersizliğine dayandırdıkları zaman, sinizm örgütsel anlamda genişleyebilmektedir (43). Hakaret, başarısızlık, reddedilme gibi iş deneyimleri, çalışanların sosyal yeteneklerini engellemekte ve tükenmişlik durumuyla karşı karşıya kalmalarına neden olabilmektedir (11, 13). Literatüre bakıldığında mesleki sinizmin iş sinizmi olarak da adlandırıldığı görülmektedir. Mesleki sinizm çalışmanın içeriğine, örgütsel sinizm ise çalışma koşullarına odaklanmaktadır (29).

Yapılan çalışmalarda çalışanların müşteriler ile olan stresli ilişkiler sonucunda tükenmiş ve fiziksel olarak bitkin hissettiği saptanmıştır. Mesleki sinizme neden olan bazı faktörler vardır (15). Bunlar:

Kişilik – Rol Çatışması: Bireyin, kişisel değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasındaki çatışma olarak tanımlanmaktadır.

Rol Belirsizliği ve Rol çatışması: Rol belirsizliği çalışanın işiyle ilgili yaptıklarında görev tanımını bilmemesidir. Rol çatışması ise; üst kademde bulunanlar ile diğer ilgili tarafların beklentileri çalışanın rol beklentisinin her zaman örtüşmemesidir (40).

Yapılan araştırmalarda bazı meslek gruplarında (polis, hostes, sekreterlik v.b.) rol belirsizliği ve rol çatışmaları nedeniyle iş sinizminin ortaya çıktığı saptanmıştır. Buna bağlı olarak da çalışanlarda işe karşı hissizlik, uzaklaşma ve

umursamazlık duyguları oluşmaktadır (15). Çalışanın yetki ve sorumluluk alanının belirli olması, zaman yönetimi olabilmesi, işinde kendisinden beklenen şeylerin neler olduğunu tam olarak bilebilmesi rol belirsizliğini ve çatışmaları kontrol edebilecektir.

2.2.1.4. Kurumsal/Toplumsal Sinizm

Sinizmin bu türü kişi ve toplum arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlali sonucunda ortaya çıkmaktadır (44). Bir kişi sosyal sinizm yaşıyorsa bireyin duyguları, beklentileri toplum tarafından kesinlikle karşılanmadığı söylenebilir (45). Toplumsal sinizm; çalışanların daha mutlu ve örgütlerine daha sadık kalmalarını sağlamaktadır.

Toplumsal sinizm yaşayan çalışanların ne istedikleri belli olduğu için aşırı derece de beklenti içine girmemekte ve işlerinde daha az hayal kırıklığına uğramaktadırlar (15).

2.2.1.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi üzerine pek çok çalışma yapılmış ve birçok tanımı ortaya çıkmıştır. Örgütsel değişim sinizmi; örgütlerin başarıya ulaşmak için, yaptıkları değişim sonucunda verdikleri emekler ve gösterdikleri çabalara ilişkin karamsar bir bakış açısı olarak tanımlanmaktadır (46).

Örgütsel değişim sinizmi değişim çabalarının başarısızlığa uğraması sonucunda ortaya çıkan bir tepki olarak tanımlanmakta ve geleceğe dair değişim için oluşan kötümser bakış açısından, değişim temsilcilerinin tembel ve başarısız olacağı inancından oluşmaktadır. Çalışanların işte karşılaştıkları durumlar üzerinde sahip oldukları kontrol eksikliğinden ve örgütlerdeki işleyiş bozukluğundan kaynaklanmaktadır (15).

Başka bir tanımda ise değişimi gerçekleştiren lidere olan güven kaybı ve çalışanlar tarafından başarılı bulunmayan ve tam olarak başarılı olamayan örgütsel değişim girişimlerinin geçmişine ilişkin bir tepki olduğu ileri sürülmektedir (47).

Örgütsel değişim sırasında ilk değişim en tepe noktada yani yönetimde başlar. Yönetim tarafından yapılan açıklamaların ve verilen sözlerin zaman içerisinde doğru olmadığı ve gerçekleşmediği ortaya çıkarsa; çalışanlardan bazıları

örgüte, değişikliği yapan yöneticilere ve örgütsel değişim için yapılan emeklere karşı olumsuz tutum takınabilir (48).

Değişim başarısız olduğunda veya gerçekleşme sürecinde sekteye uğradığı zaman çalışanlar karamsarlığa düşmekte ve gelecekte umutsuz olmaktadır (31). Reichers ve arkadaşları, 2007 yılında yaptıkları çalışmalarında örgütsel değişim sinizminin muhtemel nedenleri olarak; çalışanların bilgilendirilmemiş hissetmesi, yöneticilerin ve sendika temsilcilerinin iletişim ve saygı eksikliği ve olumsuz kişisel özellikler olduğunu saptamıştır (17).

2.2.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Tutum, bireyin kendine ya da çevresindeki herhangi bir nesne, toplumsal konu, ya da olaya karşı deneyim, bilgi, duygu ve güdülerine dayanarak örgütlediği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepki ön eğilimidir (33). Örgütsel sinizmin bir tutum olarak kavramsallaştırılması, tutumlara uygulanan kuralların ayrıca örgütsel sinizme de uygulandığı anlamına gelmektedir. Bu kurallardan birisi de, tutumun inançla başlayan ve davranışla sona erdiği düşünülen davranış sürecinin bir kısmı olmasıdır (29).

Örgütsel sinizmin işletmelerde var olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Dean ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçekte, örgütsel sinizim üç boyutta incelenmektedir (9).

2.2.2.1. İnanç (Bilişsel) Boyutu

Bir tutumun bilişsel ögesi, inançlara veya bilgiye dayanmaktadır. Tutumlar içerdikleri bilgi ve inanç derecesine göre farklılaşmaktadır (40). Örgütsel sinizmin inanç boyutu; örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını ifade etmektedir. Örgütsel sinikler, örgütteki bazı uygulamalarda birtakım ilkelerin (adalet, dürüstlük ve samimiyet) eksikliğinin açığa çıktığına inanmaktadırlar. Bu ilkelerin çoğu kez göz ardı edildiğine, insanların davranışlarının tutarsız ve güvenilmez olduğuna, çoğunlukla davranışların arkasına gizlenmiş güdülerin olduğuna inanmaktadırlar. Bu sebeple de samimiyetten çok aldatılmayla karşılaşacaklarını düşünmektedirler (9).

Literatüre bakıldığında inanç boyutu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde, çalıştıkları örgütte sinik tutuma sahip bireylerin aşağıdaki inançlara

sahip olduğu görölmektedir;

- Örgütlerde uygulamalar örgütsel ilkelerden yoksundur.
- Örgütlerin hazırladığı resmi beyanatlar, çalışanlar 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 çalışanlar çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük ve doğruluk gibi değer yargılarını feda edebilecek; vicdansız ve ahlaksız davranışlarda bulunabileceklerdir (26).

Tüm kavramsallaştırmalar, sinizmin en iyi şekilde bilişsel yolla anlaşılacağını ileri sürmektedir (6).

2.2.2.2. Duygu (Duyuşsal) Boyutu

Örgütsel sinizmin duygusal boyutu; saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsamaktadır (15). Duygusal boyutta sinik tutuma sahip çalışanlar, sadece çalıştıkları kuruma ilişkin inançları olan kişiler değil, aynı zamanda örgüte ilişkin duygular besleyen kişiler olarak da görölmektedir (9). Bir tutum olarak ele alınan örgütsel sinizm kavramı duygusal-hissi faktörler ile kişinin tutuma konu olan olay veya objeye karşı heyecanlarını anlatmaktadır. Bu tutuma devamlılık veren, tutumu itici ve şekillendirici olan yönü bu faktör vermektedir (49).

Dokuz temel duygunun ön plana çıktığı örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda ilgi-heyecan, zevk-neşe, sürpriz-şaşkınlık, acı-ıstırap, kızgınlık-öfke, tikslenme-nefret, hor görme- küçümseme, korku gibi duyguların yanı sıra çalışanların hissettiği tüm olumsuz duygular, örgütsel sinizm ile ilişkilendirilmektedir (26).

2.2.2.3. Davranış (Davranışsal) Boyutu

Kişinin inanç ve bilgileri sonucunda ortaya çıkan yargısı onu bu objeye karşı olumlu veya olumsuz harekete eğilimli hale getirecek oluşum tutumun son faktörüdür (49). Davranışların tamamıyla tutumlardan yola çıkarak tahmin edilebilmesi her zaman mümkün olmayabilir. Örneğin, iş yerinde iş doyumu

ölçümleri yüksek olabilirken, işten ayrılma oranı da yüksek olabilir. Bunun nedeni, insanların belli davranışta bulunmadan önce davranışlarının sonuçlarını ya da etkilerini göz önüne almalarıdır (50).

Bu boyut sinik çalışanların örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminlerde bulunmasını, alaycı mizah gibi unsurları kullanarak güçlü eleştirel yaklaşımları kapsamaktadır (51). Örgütlerde sinik davranışlar çalışanların birbirleri ile anlamlı bir biçimde bakışmaları, alaycı gülüşleri ve küçümser bir tavırla gülümsemeleri gibi sözlü olmayan davranışlar ile gösterilebilmektedir (6).

Tablo 2. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar kapsamında sinizm yaklaşımlarının karşılaştırılması.

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

Kaynak: Tablo 2, 6. Kaynaktan alınmıştır.

2.3. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin sonuçları bireysel sonuçlar (psikolojik ve fiziksel) ve örgütsel sonuçlar (iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik, örgütsel güven, yabancılaşma, örgütsel adalet) olarak ikiye ayrılmaktadır.

2.3.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Davranış ve Psikolojik - Fizyolojik rahatsızlıklar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

2.3.1.1. Örgütsel Sinizmin Psikolojik ve Fizyolojik Sonuçları

Yapılan araştırmalarda Kanter ve Mirvis'e göre örgütlerde çalışanların beklentilerinin karşılanmaması sonucunda örgütsel sinizm meydana gelmekte ve bu durum çeşitli psikolojik sonuçlar yaratmaktadır. Ayrıca bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı, duygusal çöküntü, uykusuzluk, hayal kırıklığı, depresyon, endişe, gerilim ve öfke gibi duygusal tepkilere neden olduğu görülmektedir. Doksanlı yıllarda yapılan çalışmalarda bireylerin sinizm nedeni ile dargınlık, zulüm duyguları ve savunmacı davranışlara daha yatkın olduğu saptanmıştır (6).

Sinizmin ruhsal sağlığı etkilemesi dışında, fiziksel sağlığı da yüksek oranda etkilediği yapılan çalışmalarda gözlenmektedir. Çalışanlarda kalp hastalıkları, kalp krizi, çarpıntı ve damar rahatsızlıkları gibi, kişinin yaşam kalitesini ve uzunluğunu etkileyecek ciddi fiziksel rahatsızlıklara yol açabilmektedir (52).

Örgütsel sinizm gerek psikolojik gerekse fizyolojik açıdan ciddi sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Bu nedenle hastalanmaya bağlı işe gelememe, işten ayrılma, işte motivasyon düşüklüğü gibi bir çok sebepten işverene de maddi- manevi zarar yaşatabilmektedir.

2.3.1.2. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sonuçları

Literatürde sinizmin davranışsal sonuçlarına değinen çalışmalara bakıldığında, sinizmin alkol alma, sigara kullanma (53) ve ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip olma gibi sağlığı olumsuz yönde etkileyecek davranışlarla ilgili olduğunu görülmektedir (6).

Yapılan araştırmalarda da Örgütsel sinizmin ortaya çıkması; çalışanı işten ayrılmaya, düşük performans göstermeye ve verimsiz bir iş hayatı yaşatacağı sonuçlarını ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların örgüt içersinde sinik davranışlar sergilemesi ve işten ayrılma niyeti içersine girmesi olumsuz iş tutumu olarak değerlendirilmektedir (11).

Örgütsel sinizm yaşayan çalışanlar hem hizmet sundukları kişilere hem de çalıştıkları kuruma karşı mesafeli, umursamaz ve kinayeli tavırlar sergileyebilmektedir (54).

Neticede örgütsel sinizmin doğurduğu tüm davranışsal sonuçlar çalışan açısından da işveren açısından da olumsuz bir çalışma atmosferi yaratmaktadır.

2.3.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Örgütsel sinizmin örgütler açısından etkinliği ve verimliliği azaltan, önemli maddi ve manevi kayıplara neden olan etkileri vardır. Literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin örgütler açısından pek çok olumsuz etkisi olduğu görölmektedir. Bu olumsuz etkiler; örgüte bağlılığın azalması, örgütsel küçülmelerin artması, işten çıkarılma oranlarının artması, işgücü performansının azalması, örgütsel performansın düşmesi, sabotaj, hırsızlık, işe yabancılaşma, itaatsizlik gibi sonuçlar verebilmektedir (26).

2.3.2.1. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini

İş tatmini kavramının teorik temelleri 1954 yılında Maslow'un "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" ve 1959 yılında Herzber'in "ift Faktör Kuramı" ile atılmıştır (55).

Başka bir tanımda iş doyumunu çoğunlukla çalışanların içine ve iş yaşamına karşı geliştirdiği bir tutum olarak tanımlamaktadır (56).

"En genel anlamda iş tatmini bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkileri şeklinde ifade edilebilir. İş tatmini kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoşa giden veya olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (18)."

“İş tatminini; ücret, iş kalitesi ve güvencesi, çalışma koşulları, örgüt politikaları ve çalışma saatleri gibi dışsal doyum faktörlerinin yanında başarı, kendini gerçekleştirme, işte özerklik ve işin doğası gibi içsel doyum faktörleri tamamlamaktadır. Yapılan işten alınan doyum ve tatminin düşüklüğü, belirtilen beklentilerin karşılanma düzeyinin de düşük olmasına neden olmaktadır (25).”

Beklentilerin karşılanmaması ile oluşan hayal kırıklığı, memnuniyetsizlik ve gerilim de örgütsel sinizme yol açmaktadır (57). İş tatmini ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan çalışmaların sonucunda aralarında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olması iş tatminsizliğine neden olduğu bulunmuştur (15).

“Ayrıca örgütsel sinizm türlerinden kişilik sinizmi ve örgütsel değişim sinizminin iş doyumunu azalttığı; buna karşılık toplumsal sinizmin ise, iş doyumunu üzerinde olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir. Bu durum, çalışma koşullarına ilişkin beklentilerin daha gerçekçi olması ve iş hayatında meydana gelen hayal kırıklığından etkilenmeme durumuyla açıklanmaktadır (31).”

2.3.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

“Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (58).”

Örgütsel bağlılık ile ilgili bir çok tanım olmasına rağmen henüz bu kavramın üzerinde fikir birliğine varılmamıştır. Bunun en önemli nedeni, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanlarının temelinde ele almalarıdır (59).

Bunun yanında yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler olduğu görülmektedir. Çalışanların örgüte bağlılığını etkileyen faktörler şöyle sıralanmaktadır (60).

- Yaş, cinsiyet ve deneyim
- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini
- Rol belirsizliği, rol çatışması

- Yapılan işin önemi, alınan destek
- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma
- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma
- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar
- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik
- Terfi olanakları, ücret, diğer çalışanlar
- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörenlere gösterilen ilgi

Bu faktörlerin yanı sıra örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir (61).

Aslında örgütsel bağlılığın örgütlere olumlu bir etkisi bulunurken, sinizmin örgütlere negatif etkisi bulunmaktadır ve örgütsel bağlılığı çalışanların yetenek algılarını, örgütlerine olan güven duygularını azaltarak etkilemektedir (15).

2.3.2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık

“Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların isteyerek, samimi duygularla gönüllü olarak yaptıkları davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkinliğini arttırmaya yardımcı olan bireysel gönüllülüğe dayanan davranışlar olarak ele alınmaktadır (62).”

Yapılan çalışmaların çoğu örgütsel sinizmin, iş doyumunu düşürdüğünü ve bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenme düzeyleri ile ters orantıda olduğunu göstermektedir (63).

“Çalışanların örgüte karşı hissettikleri hayal kırıklığı, kızgınlık gibi duyguları ne kadar çok artarsa örgüte yönelik gönüllü olarak gerçekleştirdikleri ekstra rol davranışları da o oranda azalma gösterecektir. Örgütsel sinizmin önemli sebepleri arasında yönetici ücretlerinin yüksek düzeyde olması, örgütsel performansın düşük olması ve önceden haber vermeden

çalışanların işten çıkarılması sayılabilir. Artan sinizm tutumunun sonucunda ise örgütsel vatandaşlık davranışı azalmaktadır (40).”

Abraham 2000 yılında örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan örgütlerde ise örgütsel vatandaşlık davranışı daha düşük olduğu belirtilmektedir.

2.3.2.4. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

Tükenme kavramı, gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakmayla karakterize bir durumu tanımlamak amacıyla ilk kez Herbert Freudenberger tarafından ortaya atılmıştır. Freudenberger’e göre tükenmişlik, enerjinin kullanılması ve bitmesi anlamına gelmektedir (64).

Kişinin enerjisini, iç kaynaklarını ve savaşıma mekanizmalarını tüketen, aşırı isteklerinden doğan bitkinlik olarak tanımlanmaktadır (65). Tükenmişlik ve örgütsel sinizm kavramlarında ortak olan; hayal kırıklığı, bireyleri aşağılama ve küçümseme özelliğidir. Örgütsel sinizmde negatif tutumlar çalışanın çalıştığı kuruma ilişkin olurken tükenmişlikte negatif duygular çalışanın çevresindeki arkadaşlarına ve kendisine yönelik olduğu görülmektedir (21).

Örgütsel sinizm ve tükenmişlik ile ilgili yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde aralarında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişliğin genellenebilen bazı sonuçları (motivasyon eksikliği, eleştiriye aşırı duyarlı olma, sinirlilik, suçlama, inkar etme, kronik yorgunluk, uyku bozuklukları, enerji kaybı) çalışanların örgütsel sinizm yaşama nedenleri arasındadır (26).

2.3.2.5. Örgütsel Sinizm ve Güven

Güven örgütlerde bilgi paylaşımını artırmakta, kurumun güçlenmesini sağlamakta, maddi kayıpları önlemekte, kişisel bölünmeleri engellemekte ve çalışanların kurum içinde uyumlu bir şekilde çalışmasını sağlamaktadır. Güven kavramı tek başına oluşan bir kavram olmamakla birlikte yöneticilerin yaptıkları, uyguladıkları, verdikleri sözlerle şekillenmektedir (55).

Örgütsel sinizmin altında ki en büyük nedenlerden biri de güven problemidir. Yani çalışanın örgüte, örgütün de çalışanına duyduğu sinizm güven eksikliğinden kaynaklanabilmektedir. Örgütsel sinizm ve güven arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel güven düzeyinin azaldığı görülmektedir (66). Literatüre bakıldığında örgütsel sinizm ile güven arasında bazı farklılıklar olduğu gözlenmektedir (3, 40).

Güven, örgütte bulunan gruplar arasındaki işbirliğini kolaylaştırmaktadır. Sinizm ise, işbirliğine dayalı bir iddia içermemektedir. Sinizm kavramında daha çok bireylerin örgütlerine odaklanırken, güven kavramında ise, birey ve bireyin kendi örgütü dışında belirli bireylere, başka gruplara ve başka örgütlere de odaklanılmaktadır (26).

Güvende belirli bir eylemi gerçekleştirmek için başka bir tarafa karşı savunmasızlık durumunun olmasını gerektirmektedir, fakat sinizm hem savunma hem de savunmasızlık durumlarında bir kişinin örgüte karşı davranışsal tepkisini göstermektedir (26).

Güven eksikliği örgütle ilgili bilgi eksikliğinden oluşurken, sinizm örgütle ilgili deneyimlerin sonucunu göstermektedir (7). Güven kavramında inançsal (bilişsel) açıdan bir beklenti durumu mevcutken; sinizm kavramında inanç kavramı olduğu kadar duygusal ve davranışsal unsurlarda yer almaktadır (26). Her iki kavramında kendi özünde birbirinden farklılıkları olsa da, ciddi anlamda etkileşim içinde olduğu görülmektedir.

2.3.2.6. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma

İşe yabancılaşma, çalışanın işini anlamsız bulması, örgütünde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması, geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi, kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi, örgüt içindeki yerini basit görmesi biçiminde tanımlanmaktadır (56).

Abraham'a göre örgütsel sinizm yabancılaşmayı doğurmaktadır. Yapılan çalışmada örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinde de artma olduğunu saptamış ve örgütsel sinizm türlerinden mesleki sinizm, genel (kişilik) ve

örgütsel değişim sinizmi ile yabancılaşma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (15).

2.3.2.7. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet; çalışanların görev dağılımı, mesaiye uyma, yetkilendirme, ücret düzeyi, ödül dağılımı gibi değişkenlere yönelik, yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde örgütsel adaletin, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu ifade edilebilmektedir (67).

Örgütsel ortamlarda, “örgütsel adalet” kavramı örgütlerle ilgili olarak yöneticilerin adaletli ya da adil olma durumunu tanımlamak için kullanılmaktadır (68).

Yapılan çok çeşitli tanımlara bakıldığında örgütsel adalet; yöneticilerin örgüt ve çalışanlarla ilgili karar ve uygulamalarının, çalışanlar tarafından olumlu şekilde algılanması olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle örgütsel adalet; örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca algılanma biçimi olarak tanımlanabilir (69).

Örgütsel sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını incelemek için 2002 yılında FitzGerald’ın yaptığı çalışma sonucunda; çalıştığı örgüte yönelik yüksek adaletsizlik algısına sahip çalışanların örgütlerine karşı daha çok sinik tutuma sahip olduğu belirtilmiştir. 2005 yılında James’in yaptığı çalışmada; çalışanların örgütsel adalet algıları ile ilgili sinizm tutumları arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Berneth ve arkadaşlarının 2007 yılında yaptıkları çalışma sonucunda da örgütsel adaletin çeşitleri ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çağ’ın 2009 yılında yaptığı çalışmada ise çalışanların örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (21).

Tablo 3. Sinizm ve örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar.

Kanter ve Mirvis (1991)	Kanter ve Mirvis yaptıkları çalışmalarının sonucunda; yaş ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğunu ve 18-25 yaş aralığındaki çalışanların 55 yaş ve üzeri çalışanlara göre daha sinik olduğunu, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu, medeni durumu ayrı ya da boşanmış olanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır.
Andersson (1996)	alışan sinizmi odaklı çalışmalar yapmış ve sözleşme ihlalleri çerçevesinde sinizm konusunu ele almıştır. Sözleşme İhlalleri kuramının mevcut sinizm alan yazınıyla bütünleştirmeye yardımcı olacağını öne sürmüştür.
Andersson Bateman (1997)	İşyerinde yaşanan sinizmin bazı sebeplerini ve etkilerini incelemek için iki yüzden fazla uzman ve yönetici grubu ile yaptıkları çalışma sonucunda; yönetici ücretlerinin yüksek düzeyde olmasının, performans düşüklüğünün ve haber vermeden işten çıkarmaların beyaz yakalı çalışanlar arasında sinizm oluşturduğunu saptamışlardır.
Dean vd. (1998)	Sinizimle ilgili daha önce yapılmış çalışmaları genel (kişilik) sinizm, toplumsal ya da kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel sinizm ve iş ya da meslek sinizmi olmak üzere beş başlık altında sınıflandırmışlardır.
Brandes vd. (1999)	alışmalarını orta büyüklükteki bir fabrikada çalışan 129 yönetici ve çalışana uygulayarak örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, çalışan katılımı, yöneticinin biçimsel davranışı, yöneticinin ekstra rol davranışı ve yöneticinin katılımı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda; örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif bir ilişki olduğu, örgütsel sinizm ile çalışan katılımı arasında orta düzeyde negatif ve örgütsel sinizm ile yöneticilerin biçimsel rol davranışı arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara ek olarak; yöneticiler ile çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının farklılaştığı sonucuna varılmıştır.
Abraham (2000)	Beş farklı sinizm biçimini ele alarak; sinizmi tanımlamaya, kavramsallaştırmaya ve beş farklı sinizm çeşidi ile duygusal çıktıların ilişkilerini araştırmaya çalışmıştır. Toplumsal sinizm, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi ile psikolojik sözleşme ihlalleri arasında, işe yönelik sinizm ile tükenmişlik arasında, kişi-rol çatışması ve kişilik sinizmi ile kişinin doğuştan muhalif olma özelliği arasında ilişki olabileceğini savunmuştur. Yaptığı araştırma sonucunda; genel (kişilik) sinizmin örgütsel sinizmin güçlü bir öncülü olduğunu, toplumsal sinizmin iş tatminini ve bağlılığı artırdığını saptamıştır. Toplumsal sinizmin iş tatmini ve bağlılığı artırmasını; toplumsal siniklerin iş ortamındaki koşullara ilişkin beklentilerinin daha gerçekçi olabileceği ve böylece iş hayatında ortaya çıkan hayal kırıklıklarından çok fazla etkilenmeme olasılığıyla açıklamıştır.

<p style="text-align: center;">Eaton (2000)</p>	<p>Dean vd.'nin 1998 yılında belirlediği örgütsel sinizm kavramı doğrultusunda örgütsel sinizm kavramını işlevsel hale getirmeyi amaçlayarak faktör analizi sonucunda; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları kapsayan atmış sekiz maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye çalışmıştır. Oluşturulan ölçeğin on iki maddeden oluşan kısa formu da geliştirilerek örgütsel sinizm ölçeği ile iş doyumunu, örgütsel bağlılık, çalışanların güdülenme durumu, iyimserlik, sinizm termometresi, kişilik sinizmi ve demografik değişkenler arasındaki ilişkilerde incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda; iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve çalışanların güdülenme durumu ile örgütsel sinizm arasında pozitif, kişilik sinizmi ve sinizm termometresi arasında negatif, demografik değişkenler ile örgütsel sinizm arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.</p> <p>Çalışmasının ikinci aşamasında örgütsel sinizm modeli geliştirmiş ve bu modeli Weiner (1985)'i ortaya koyduğu sosyal motivasyon kuramı doğrultusunda incelemiştir. Yaptığı bu çalışma ile örgüt, yönetici, meslektaş ve ya çalışanların örgütlerindeki olumsuz olaylardan etkilenip etkilenmediklerini, tutumsal süreçleri izleyip izlemediklerini ve duygu, kızgınlık, sempati, umut ile eylemsel ve tasarlanmış davranışlar arasında ilişki olup olmadığını saptamıştır. Çalışma sonucunda; umut duygusu ve sempati ile davranışlar arasında anlamlı, kızgınlık duygusu ile davranışlar arasında anlamlı olmayan, örgütsel sinizm ile eylemsel ve tasarlanmış davranışlar arasında doğrudan bir ilişki bulunmuştur.</p>
<p style="text-align: center;">Turner Valentine , (2001)</p>	<p>Yaptıkları çalışmalarında sinizmi ahlaki karar alma sürecinin temelini oluşturan bir boyut olarak ele almışlardır ve sinizm ölçeğinin olmamasından dolayı on bir maddelik bir ölçek geliştirmişlerdir.</p>
<p style="text-align: center;">Johnson ve O'Leary- Kelly (2003)</p>	<p>Çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlali, bilişsel ve duyuşsal örgütsel sinizm, iş ile ilgili tutumlar iş doyumunu ve örgütsel bağlılık, duygusal tükenme, hizmet süresi ve diğer çalışanlara yardımcı olma davranışları arasında bir karşılaştırma yapmayı amaçlamışlardır. Araştırmalarını banka sektöründe çalışan yüz üç çalışan üzerinde yapmışlardır. Araştırma sonucunda; sosyal değişim ihlallerinin, örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlallerine etki yarattığı, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde, iş doyumunu ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında negatif ve orta düzeyde, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında negatif ve orta düzeyde, duygusal tükenme davranışı ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde, işten ayrılma ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde, biçimsel rol davranışı ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur.</p>
<p style="text-align: center;">Delken (2004)</p>	<p>Çağrı merkezinde yaptığı araştırmada, örgütsel sinizm ve demografik özellikler arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmıştır. Araştırmada psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide demografik özellikler aracı değişken olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda; psikolojik sözleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi arasında demografik değişkenlerin etkisi olmadığı sadece bekar çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek değer gösterdiği gözlenmiş ve çalışan sinizminin çağrı merkezindeki yöneticiler için sürekli bir problem oluşturduğu belirlenmiştir.</p>
<p style="text-align: center;">Hickman Piquero (2004)</p>	<p>Toplum düzenini sağlama ve koruma mesleği ile ilgili olarak çalışma yapmış ve polis memurlarının sinizmi ile kıdemleri arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur.</p>

Pitre (2004)	Örgütsel sinizm yaşama nedenlerini nitel veri analizi yöntemi olan odak grup çalışması ile araştırmıştır. Araştırmada; örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık eksikliği, karar verme ve risk alma becerilerinde eksiklik örgütsel sinizmin sonuçları olarak ifade edilmiştir.
Bommer, Rich ve Rubin (2005)	Sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını farklı durumsal değişkenler aracılığı ile ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. 372 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre; dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel değişim sinizmi arasında negatif bir ilişki olduğu ve yaş, cinsiyet, eğitim durumu, hizmet süresi gibi demografik özellikler ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.
James (2005)	Örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri, örgütsel sinizmin ara değişkenlerinin ve sonuçlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada örgütsel sinizmi oluşturan faktörleri; örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ve algılanan örgütsel destek olmak üzere toplam dört iş algısı şeklinde sınıflandırmıştır. Örgütsel sinizmin ara değişkenlerini; kontrol odağı ve örgütsel ruh olarak, örgütsel sinizmin sonuçlarını da; iş gerilimi, örgütsel vatandaşlık, zarar verici iş davranışları, çalışan uyumsuzluğu ve performans şeklinde olabileceğini belirtmiştir.
Khan (2006)	Örgütsel sinizm yerine, işletme sinizmi kavramını kullanarak çalışan sinizmi ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda; işletme sinizminin temel nedenlerinin yüksek düzeyde iş güvensizliği, kötü örgüt iklimi, işten çıkarılma olasılığı, rekabete dayalı olmayan ücret sistemleri olduğunu saptamıştır.
Roe, Iterson, Naus, (2007)	Kişi-çevre uyumu ve benlik kuramlarını birleştirerek, bir model geliştirmiştir. Bu modelde sinizmin öncülleri olarak; kişisel ve algılanan örgütsel değerler arasındaki uyumsuzluk ile iş otonomisi yer almaktadır. Araştırma sonucunda; örgütsel sinizmin öngörülmesinde, değer uyumsuzluğunun örgütsel sinizmi arttırdığını, iş otonomisinin ise azalttığını ve örgüte dayalı öz saygının her iki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini ortaya çıkarmıştır. Tüm bu sonuçlar; örgütsel sinizmin, iş çevresindeki sorunlu olaylar ve koşullara karşı kişinin kendini koruma amacını gerçekleştirmesi şeklinde yorumlanmıştır.
Byrne, Hochwarter (2007)	Siniklerin performanslarının algılanan örgütsel destek ile doğrusal bir ilişki içinde olup olmadığını araştırmışlardır. Sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütsel destek düzeylerini genellikle olumsuz olarak yorumladıklarını bulmuşlardır. Algılanan destek, özellikle sinikler için, orta düzeyde olduğunda siniklerin performansının en üst düzeye ulaştığını, aksi takdirde algılanan destek düşük veya yüksek olduğunda siniklerin performansının en düşük düzeyde gerçekleştiğini keşfetmişlerdir.
Qian ve Daniel (2008)	Amerika'da 2004 yılında yüksek öğretim kurumunda iletişim algısından kaynaklanan örgütsel değişime karşı çalışan sinizmini belirlemeye yönelik bir model geliştirmek amaçlanmıştır. Yapılan araştırmanın sonuçları incelendiğinde; model ilk olarak çalışan sinizmini oluşturmada iletişimin anahtar rolünü doğrulamıştır. Bu doğrultuda, çalışan sinizmi konusunu araştırmak ve sinizmi bir iletişim problemi olarak yeniden kavramsallaştırmak amacıyla çeşitli iletişim kuramlarını uygulamak için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini vurgulamışlardır. İkinci olarak, çalışmanın sonucu; iletişim süreçlerinin, işçevresindeki bilgi ve ilişkilerin değişim odaklı sinizm üzerinde önemli nedensel etkilerinin olduğunu göstermiştir. Üçüncü aşamada araştırmacılar, değişim odaklı sinizmin olumlu sonuçlarını da içeren diğer olası sonuçlarının araştırılması gerektiğini; bu doğrultuda daha fazla araştırma yapılabileceğini ifade etmişlerdir.

Brandes vd.(2008)	İşten çıkarmaların eş düzeyde olmasa da örgütlere karşı güvensizlik ve hayal kırıklığı ile sonuçlandığına vurgu yapmaktadırlar. Çalışmalarında bir ay önce küçülme uygulaması gerçekleşen bir şirkette, uygulama sonrasında iş yerinde çalışmaya devam eden yönetim kademesindeki çalışanların tepkilerini araştırmışlardır. Çalışmalarında özellikle işlerini kaybetmeyenlerin işe yönelik çaba harcama eğilimleri üzerinde, örgütsel sinizm ile iş güvensizliğinin karşılıklı etkileşimleri araştırmışlar ve sonucunda; örgütsel sinizm bağlamındaki sinik tutumlara sahip olan çalışanların bu tutumlara sahip olmayanlara göre iş güvensizliği algısıyla karşı karşıya kaldıklarında işlerinde daha yüksek düzeylerde çaba harcadıkları hipotezini desteklediğini görmüşlerdir.
Erdost vd.(2007)	Araştırmalarında genel ve örgütsel sinizm kavramlarını Türkçe alan yazınına tanıtmayı amaçlayarak konuya ilişkin genel sinizm ile ilgili Kanter ve Mirvis'in (1989) yaşama karşı bakış açısı, Wrihstman'ın (1992) insan doğasının felsefesinden yola çıkarak geliştirdikleri ölçeği, örgütsel sinizm ile ilgili olarak da Eaton (2000) ve Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçekleri bir firmada test etmişlerdir. Araştırmada; genel ve örgütsel sinizm ile iş görenlerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalıştığı bölümü, çalıştığı örgüt sayısı ve pozisyonu gibi demografik özellikleri arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Araştırma sonucunda Brandes'in (1997), örgütsel sinizm ölçeğinin yüksek bir güvenilirliğe ve geçerliliğe sahip olduğu anlaşılmıştır.
Güzeller ve Kalagan (2008)	Wance vd. (1997) tarafından gerçekleştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlamasını gerçekleştirmişlerdir. Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 325 öğretmenin örgütsel sinizm tutumlarını incelemiş ve öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve branş gibi çeşitli demografik özellikler açısından örgütsel sinizm ile aralarındaki ilişkileri ele almışlardır. Araştırmanın bulgularına göre; örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri ile branşları, eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel sinizm ile öğretmenlerin cinsiyet ve yaşları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur.
Efiliti vd. (2008)	Akdeniz Üniversitesi bünyesinde rektörlük, fakülte ve yüksekokul bölümlerinde görev yapan 48 yönetici sekreterlerinin örgütsel sinizmi yaşama durumlarını incelemek, genel ve örgütsel sinizm kavramlarının kurumsal çerçevesini oluşturmak için Erdost vd.'nin test ettiği ölçekler doğrultusunda bir alan araştırması yapmışlardır. Araştırma sonucunda; örnekleme oluşturan sekreterlerin hayata, insanlara ve bağlı oldukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu, örgütsel sinizm ile genel (kişilik) sinizm eğilimleri arasında pozitif bir ilişki olmadığı ve sinizm düzeyleri ile demografik özellikleri arasında çok fazla ilişki olmadığı bulunmuştur.

Tokgöz ve Yılmaz (2008)	Otel işletmesinde çalışanların genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ve demografik değişkenleri arasındaki ilişkileri analiz etmek için Eskişehir il merkezinde 8 otelde ve Alanya’da 9 otelde toplam olarak 346 çalışan üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda; genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve düşük ilişki olduğu, otel çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile çalışanların cinsiyetleri ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Bunlara ek olarak; çalışanların eğitim düzeyi ile genel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı fakat çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Yapılan araştırma sonucu doğrultusunda; eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sinizmin de arttığı belirlenmiştir.
Kutanis ve Çetinel (2009)	Çalışmalarında, çalışanların örgüte yönelik örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda; örgütsel adaletle ilişkin olumsuz algının sinik tutuma sahip olmayı etkilediği, adaletsizlik algısının örgütsel sinizme neden olduğu bulunmuştur. Çalışma sonucuna ek olarak; statü ve sinizm ilişkisine bakıldığında yapılan araştırmadaki örneklemedeki araştırma görevlilerinin daha fazla sinik tutuma sahip olduğu bulunmuştur.
Tükel Türk, Perçin ve Güzel (2009)	İstanbul ilinde yer alan 11 otelde çeşitli bölümlerde görev yapan 148 çalışan ile örgütlerde yaşanan psikolojik sözleşme ihlallerinin, örgütsel sinizm oluşması üzerine etkilerinin araştırılmasını amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda; örgütsel sinizm ile cinsiyet, medeni durum, yaş, çalıştıkları bölüm, kadro durumu, turizm eğitimi alma, çalıştığı işletmenin sınıfı, sektördeki ve işletmedeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken örgütsel sinizm ile çalışanların eğitim düzeyleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sözleşme ihlal algısı ile örgütsel sinizm arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.
Kabataş (2010)	Çalışmasında, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu ilişkiyi incelemek amacıyla, Kocaeli bölgesinde faaliyet gösteren büyük ölçekli bir sanayi işletmesinde yapılan araştırma sonucunda; genel sinizm ile örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük ama anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit etmiştir.
Çağ, (2011)	Araştırmasında, çalışanların algıladıkları örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmektedir. Algılanan örgütsel adalet boyutlarının örgütsel sinizme ve örgütsel sinizmin de işten ayrılma niyetine etkileri ortaya konması amaçlanmıştır. Mersin’de imalat (sanayi) sektöründe faaliyet gösteren işletmedeki çalışanların üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu ve örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.
Efeoğlu ve İplik (2011)	Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemek için Adana İlinde bölge müdürlüğüne sahip olan ilaç firmalarında çalışan tıbbi satış mümessilleri ile anket çalışması yaparak; tıbbi mümessil olarak görev yapan çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif bir ilişki olduğunu, mümessillerin örgütsel adaletle ilişkin algıları azaldıkça örgütlerine yönelik sinik tutumlarının arttığı sonucu bulunmuştur.

Gül ve Ağıröz, (2011)	Çalışmalarını mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayarak Karaman Devlet hastanesinde çalışmakta olan 103 hemşire üzerinde yapmışlardır. Çalışmalarının sonucunda; araştırmaya katılan hemşirelerin yoğun bir mobbing olgusu yaşamadıkları ve mobbing ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.
Korkmaz, (2011)	Çalışmasında siniklik ve sinizm kavramları açıklanmaya çalışılmış, örgütsel sinizm değerlendirilerek, nedenleri ve boyutları üzerinde durulmuştur. Öncelikle yapılan araştırmalar, tanımlama çabaları gözden geçirilerek örgütsel sinizmi diğer kavramlarla ilişkileri değerlendirilmiştir. İkinci olarak genel sinizm ve algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelenmiş, son olarak da yönetimin ve algılanan yönetim desteğinin örgütsel sinizmi azaltıcı rolü açıklanmaya çalışılmıştır.
Özbeç, Sur, Söyük (2011)	Hemşirelerin örgütsel sinizm algı düzeylerini belirlemek için yaptıkları çalışmalarının sonucunda; hemşirelerin orta düzeyin üzerinde örgütsel sinizme sahip oldukları, hemşirelerin öğrenim durumu, çalışma süresi, çalışılan bölüm gibi değişkenler ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.
Özler ve Atalay, (2011)	Sağlık çalışanlarının tükenmişlik ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Ankara’da özel bir hastanede 175 sağlık çalışanı ile yaptıkları çalışmalarının sonucunda; örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında ilişki olduğunu saptamışlardır.
Arslan, (2012)	Çalışmasında Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde görev yapan akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu ve genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.
Turan (2011)	Araştırmasında; Tarım İl Müdürlüğü’nde görev alan 140 kamu personelinin örgütsel sinizm yaşama durumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda; çalışanların hayata, insanlara ve bağlı buldukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu ve demografik özellikleri ile örgütsel sinizmin üç boyutu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörler) arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir.
Ayduğan (2012)	Araştırmasında, önemli bir hizmet işletme türü olan beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının mobbing algılarının örgütsel sinizme etkisinin belirlenmesi amaçlanmış olup, bu doğrultuda mobbing ve örgütsel sinizm ile ilgili kapsamlı literatür taraması yapılmıştır. Araştırma sonucunda, ankete katılan beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının mobbing algıları; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve sektörde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; medeni durum, çalışılan departman, işletmede çalışma süresi ve gelir değişkenlerine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Çalışanların örgütsel sinizme ilişkin tutumları ise; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, departman ve sektörde çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermezken; medeni durum, işletmede çalışma süresi ve gelire göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.
Helvacı ve Çetin (2012)	Uşak ili Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacı ile Apaydın (2012) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği kullanılarak yapılan araştırmanın sonucunda; araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm algılarının az düzeyinde olduğu; yaş, cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu gibi değişkenler ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip olduğu saptanmıştır.

Karacaoglu ve İnce,(2012)	Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik güvenilirlik çalışmasını yapmak için Kayseri Organize Sanayi Bölgesindeki Türk çalışanlar ile anket çalışması yapmışlardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkiye'deki imalat sanayi çalışanlarından toplanan verilere göre geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğu saptanmıştır.
İnce (2012)	Çalışmasının amacı, pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizmin imalat sanayi çalışanları üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma bulguları, pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Pozitif örgütsel davranışın boyutları açısından bu bulgular değerlendirildiğinde ise öz yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserliğin örgütsel sinizmle negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.
Sağır ve Oğuz,(2012)	Öğretmenlere yönelik olan örgütsel sinizm ölçeğini geliştirmeyi amaçlayarak Çorum İlinde bulunan 13 ilköğretim okulunda görev yapan 124 öğretmen ile çalışmalarını yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda; başlangıçta 36 maddeden oluşan ölçekten faktör yükü düşük olan maddeler elenerek 25 maddeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir.
Volpe, 2013	Yaptığı çalışması ile sinizm, kin, zorbalık gibi kötü duyguların çalışanlar için olumsuz bir çalışma ortamı oluşturduğunu savunarak büyük bir akademik Sağlık merkezinde 1,158 hemşire ve doktorun iş tatmini, örgütsel sinizm, bağlılık ve işten ayrılma düzeylerini saptamıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin doktorlara göre daha sinik olduğu, her grubun agresif davranışlarla ilişkili olduğu fakat önemli bir ayrımın olmadığı, hemşirelerin belirgin olarak doktorlar kadar iş bağlılığı olduğu saptanmıştır.

Kaynak: Tablo3, 21. Kaynaktan alınmıştır.

2.3.2.8. Sağlık Sektöründe Sinizm

Sinizmin genel ve örgütsel anlamda şüphesiz ki her sektöre olumsuz etkileri olacaktır. Ancak sağlık sektörü başlı başına özel bir alandır. İçinde barındırdığı daimi stres, tüm işlerin ertelenemeyecek ivedilikte olması, hasta psikolojisinin verdiği hassas atmosfer, çalışanların doğrudan veya dolaylı olarak sürekli bu havayı sirküle etmesi, işverenlerin hem kurumsal hem çalışanlarına karşı olan sorumluluklarının yerine getirilme istikrarı ya da istikrarsızlığı gibi nedenler ile daha çok zorlaşmaktadır. Sinizm yaşayan bir çalışan, çalıştığı kuruma, muhatap olduğu hasta veya yakınlarına, kurum arkadaşlarına güven duymayabilir buna bağlı olarak umutsuzluk, küçümseme, öfke gibi tutumlar sergileyerek önemli işlerin aksamasına neden olabilmektedir (21). Kişilerin zaten var olan sinik tutumlarına bir de örgütsel sinizm etki ederse o zaman sağlık sektörü için işler içinden çıkılmaz bir hal

alabilmektedir çünkü örgütsel sinizm yaşayan bir çalışanda da örgütü beğenmeme, çalışma arkadaşları ve kurumuyla alay etme, kurum imajını zedeleme gibi tutumlar görülmektedir. Bu sebeple çalışanların motivasyonunun korunması, ruh ve beden sağlığına gereken önemin verilmesi, ekip uyumunun sağlanması, hasta ve hasta yakınları ile muhattabiyet seviyesinin güvenli bir hale getirilmesi, işverenlere duyduğu güvenin belirli periyotlarla nesnel olarak ölçülmesi, eşitlik ilkesinin ciddiyet seviyesi gibi faktörlerin iyileştirilmesi ve mevcut tutumun korunması ile sağlık sektöründe ki sinizm düzeyinin kontrol altında tutabileceği düşünülmektedir.

Sağlık sektöründeki sinik tutumların tespiti, sinizme neden olan değişkenlerin bulunması, mümkünse ortadan kaldırılması için işverenlerin de ciddi bir özveri göstermeleri gerekmektedir.

Çalışanın veya işverenin tüm yaptırımlarının sonucunun hastaya veya sektörün diğer birimlerine direkt etki ettiği düşünülmektedir.

Alanda yapılan çalışmaların genellikle; işletme, öğretmenlik ve otel çalışanları üzerinde uygulandığı görülmektedir. Bu anlamda sağlık sektöründe yapılan çok az çalışma olması, sektör için önemli bir tehdittir, çalışmaların artırılması, çözümleyici metotlar üretilmesi, kaynağın köküne inilmeye çalışılması gerekmektedir. Özellikle sağlık gibi ucu kişilerin 1. derecede hayatına yansıyan bir sektörde önemli çıkarımlar yapılması gerektiği düşünülmektedir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Farklı sektörlerde genel (kişilik) ve örgütsel sinizm kavramları ile ilgili beraber, ayrı ayrı veya sinizmin alt dalları ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır. Literatürde sağlık sektöründe ilk olmasa da, üniversite hastanesinde çalışan ve sadece idari personeli kapsayan çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırmanın amacı; kökeni eskiye dayanan bir konu olan sinizmin, günümüzde daha çok önem kazanmasıyla birlikte bu alanda literatürün biraz daha genişletilerek, tanıtılmasını sağlamaktır. Hastanede çalışan idari personelin genel (kişilik) ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi, değişkenlerin birbirlerine etkilerinin ortaya çıkarılmasını sağlamaktır. Yapılan araştırma tanımlayıcı nitelikte bir araştırmadır.

Çalışmada incelenen hipotezlerimiz aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1:

H0: İdari çalışanların demografik özellikleri genel sinizm düzeyine göre farklılık göstermemektedir.

H1: İdari çalışanların demografik özellikleri genel sinizm düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2:

H0: İdari çalışanların demografik özellikleri örgütsel sinizm düzeyine göre farklılık göstermemektedir.

H1: İdari çalışanların demografik özellikleri örgütsel sinizm düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3:

H0: İdari çalışanların demografik özellikleri örgütsel sinizm alt boyutlarına göre farklılık göstermemektedir.

H1: İdari çalışanların demografik özellikleri örgütsel sinizm alt boyutlarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4:

H0: İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki yoktur.

H1: İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki vardır.

Hipotez 5:

H0: İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm bilişsel boyutu arasında ilişki yoktur.

H1: İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm bilişsel boyutu arasında ilişki vardır.

Hipotez 6:

H0: İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında ilişki yoktur.

H1: İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında ilişki vardır.

Hipotez 7:

H0: İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm davranışsal boyutu arasında ilişki yoktur.

H1: İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm davranışsal boyutu arasında ilişki vardır.

3.2. Evren, Örneklem ve Varsayımlar

Araştırmanın evrenini İzmir ili içindeki Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde görev alan idari çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırma evreni için Dokuz Eylül Üniversitesi Başhekimlik özlük işlerinden alınan idari kadroda (doğum v.b. izinler çıkartılarak) 384 idari çalışan tespit edilmiştir. Kurumsal resmi onay ve kişisel onay alınarak araştırmayı kabul eden idari çalışanlara veri toplama aracı (anket) dağıtılmıştır. Her birimde tesadüfi dağıtılan anketlerden 205 tanesi geri toplanmış olup 193 tanesi değerlendirilmeye uygun olarak tespit edilmiştir. 12 tane anket ise eksik işaretleme veya çift işaretleme yapılması nedeniyle değerlendirmeye alınamamıştır. Mevcut örneklem, %5 kabul edilebilir hata ile %95 güven seviyesini sağlamaktadır.

Ankete katılan idari çalışanların soruları doğru ve dürüst olarak yanıtladıkları varsayılmıştır.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu 3 bölümden ve toplam 34 sorudan oluşmaktadır. İlk bölümde hastanede çalışan idari personele ait demografik değişkenlerin ve mesleki özelliklerin belirlenmesine yönelik sorular bulunmaktadır.

İkinci bölümünde ise; kişilik (genel) sinizm düzeyi ile ilgili sorular yer almaktadır. Bu bölümde Wrightman'ın geliştirdiği ve 2007 yılında Türkçe çevirisi Erdost ve arkadaşları tarafından yapılan yaşama karşı bakış açısı ölçmeye yönelik 10 maddelik kapalı uçlu sorudan oluşan kişilik (genel) sinizm ölçeği kullanılmıştır (23. Kaynak). Sorular 5'li Likert Tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır. Derecelendirmeler 'Hiç Katılmıyorum' (1), 'Katılmıyorum' (2), 'Kısmen Katılıyorum' (3), 'Katılıyorum' (4), 'Tamamen Katılıyorum' (5) şeklinde yapılmıştır (Ek 4).

Üçüncü bölümde ise; hastanede çalışan idari personelin örgütsel sinizm seviyesinin belirlenmesi amacı ile Brandes'in geliştirdiği ve 2007 yılında Erdost ve arkadaşları tarafından Türkçe çevirisi yapılan 14 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır (23. Kaynak). Bu bölüm bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere örgütsel sinizmin üç boyutundan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan beş madde bilişsel,

beş madde duyuşsal ve dört madde de davranışsal boyutu değerlendirmektedir. Sorular 5’li Likert Tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır. Derecelendirmeler ‘Hiç Katılmıyorum’ (1), ‘Katılmıyorum’ (2), ‘Kısmen Katılmıyorum’ (3), ‘Katılmıyorum’ (4), ‘Tamamen Katılmıyorum’ (5) şeklinde yapılmıştır. Ölçek ifadelerinin ve faktör (boyut) puanlarının değerlendirilmesinde Tablo 4’teki kriterler esas alınmıştır (3) (Ek 4).

Tablo 4. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesi.

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

Anketler, Okan Üniversitesi Etik Kurul kararı sonrası Dokuz Eylül Üniversite Hastanesi Başhekimliğinden resmi izin alındıktan sonra uygulanmıştır (Ek 2 ve Ek 3).

3.4. Veri analiz teknikleri

Araştırma da elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılmıştır. Çalışmamızda non-parametric testlerden Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır.

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

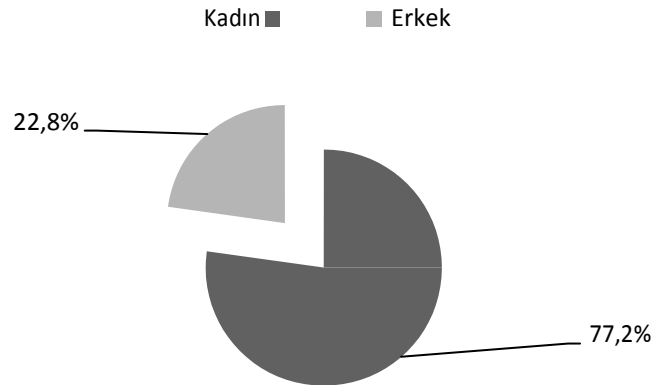
4. BULGULAR

Verilerin incelenmesinde tanımlayıcı istatistiklerinde ortalama, standart sapma, medyan en düşük, en yüksek, frekans ve oran değerleri kullanılmıştır. Değişkenlerin dağılımı kolmogorov simirnov test ile ölçülmüştür. Nicel verilerin analizinde Kruskal-wallis ve Mann-Whitney U test kullanılmıştır. Analizlerde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır.

Tablo 5. İdari çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum değişkenlerine göre dağılımı

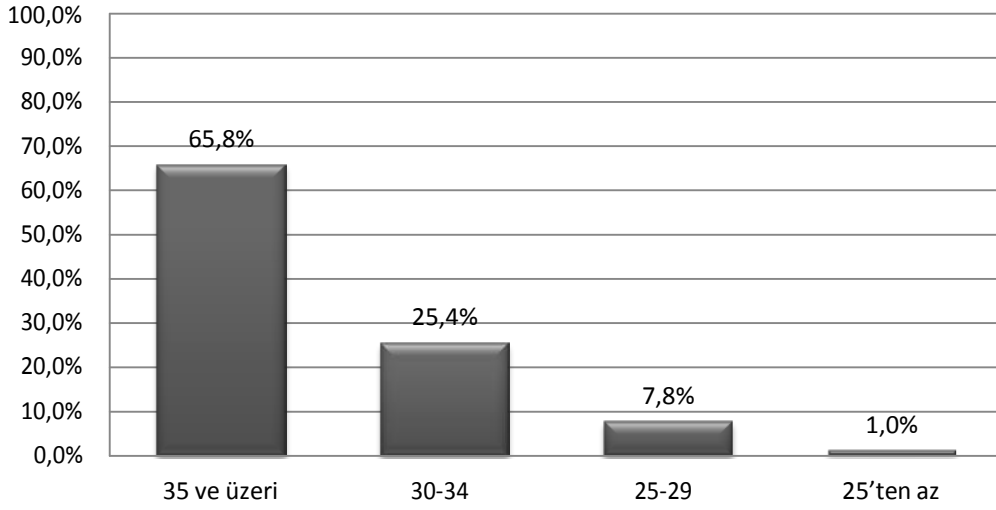
		n	%
Cinsiyet	Kadın	149	77,2%
	Erkek	44	22,8%
Yaş	< 25	2	1,0%
	25-29	15	7,8%
	30-34	49	25,4%
	35 ≤	127	65,8%
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi-Lise	18	9,3%
	Meslek Lisesi	24	12,4%
	Ön Lisans	75	38,9%
	Lisans	70	36,3%
	Yüksek Lisans-Doktora	6	3,1%
Medeni Durum	Evli	145	75,1%
	Bekar	48	24,9%

Şekil 2. İdari çalışanların cinsiyet dağılımları



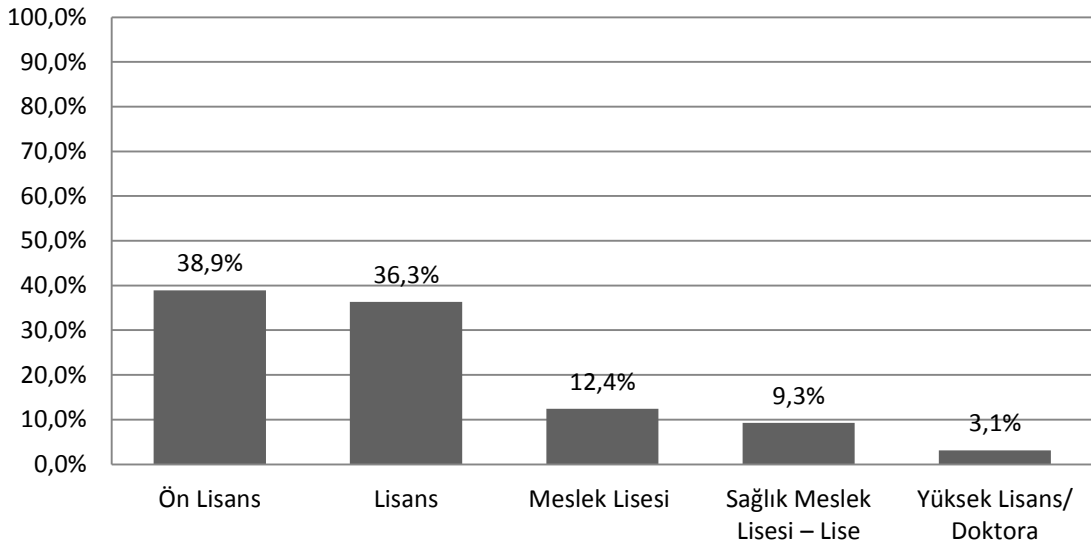
Çalışmaya katılanların cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında % 77,2'si kadın, % 22,8'i erkektir.

Şekil 3. İdari çalışanların yaş dağılımları



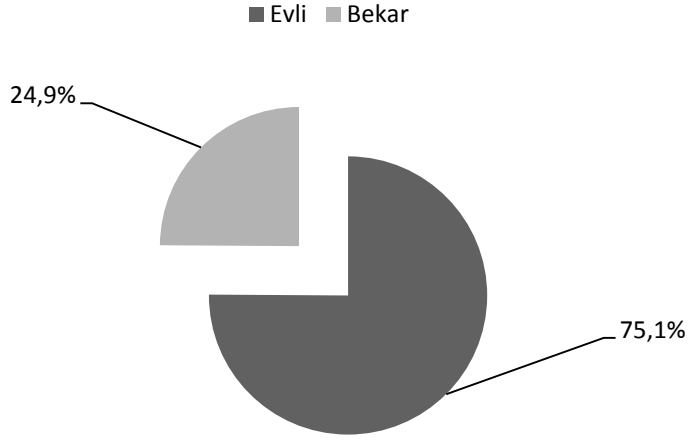
Yaş gruplarına göre dağılıma baktığımızda %1'i 25 yaş altı, %7,8'i 25-29 yaş aralığı, %25,4'ü 30-34 yaş aralığı, %65,8'i 35 yaş ve üzeri olarak görülmektedir.

Şekil 4. İdari çalışanların eğitim durumuna göre dağılımları



Eğitim durumuna göre dağılımda %9,3'ü Sağlık Meslek Lisesi- Lise, %12,4'ü Meslek Lisesi, %38,9'u Ön Lisans, %36,3'ü Lisans, %3,1'i Yüksek Lisans- Doktora'dır.

Şekil 5. İdari çalışanların medeni durumuna göre dağılımları

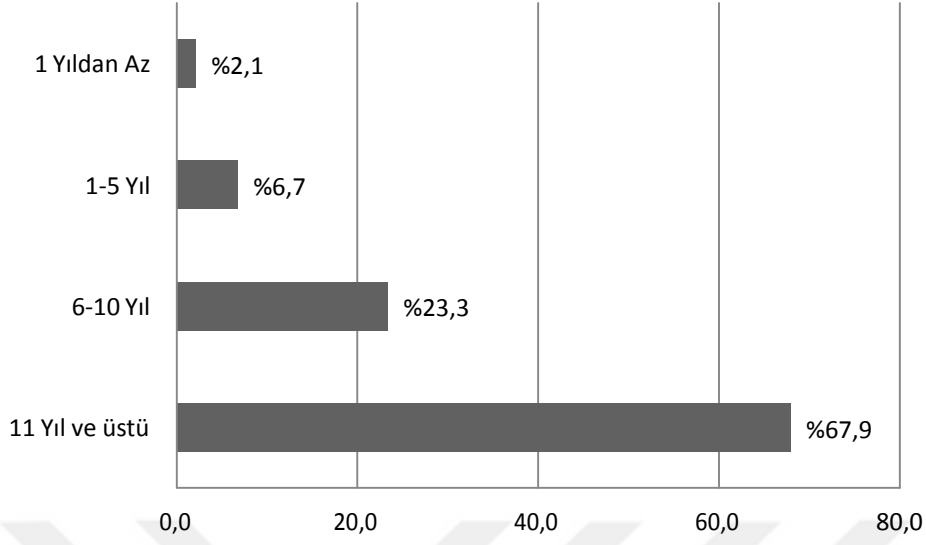


Medeni duruma göre dağılıma bakıldığında %75,1'i evli, %24,9'unun bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 6. İdari çalışanların mesleki deneyim, çalışma süresi, mesleği seçme durumu, iş memnuniyeti değişkenlerine göre dağılımı

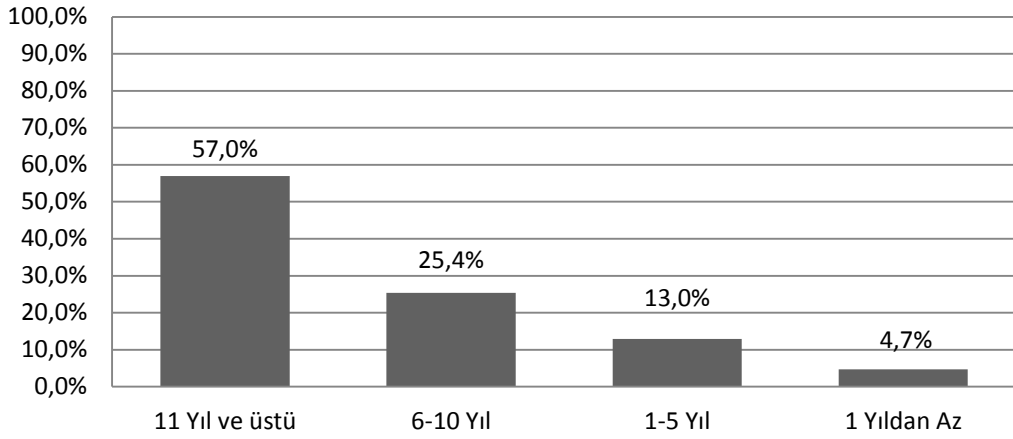
		n	%
Mesleki Deneyim	< 1 Yıl	4	2,1%
	1-5 Yıl	13	6,7%
	6-10 Yıl	45	23,3%
	11 Yıl ≤	131	67,9%
Çalışma Süresi	< 1 Yıl	9	4,7%
	1-5 Yıl	25	13,0%
	6-10 Yıl	49	25,4%
	11 Yıl ≤	110	57,0%
Mesleği Seçme Durumu	İsteyerek	116	60,1%
	İstemeyerek	77	39,9%
İş Memnuniyeti	Evet	105	54,4%
	Hayır	12	6,2%
	Kısmen	75	38,9%
	Kararsızım	1	0,5%

Şekil 6. İdari çalışanların mesleki deneyim sürelerine göre dağılımları



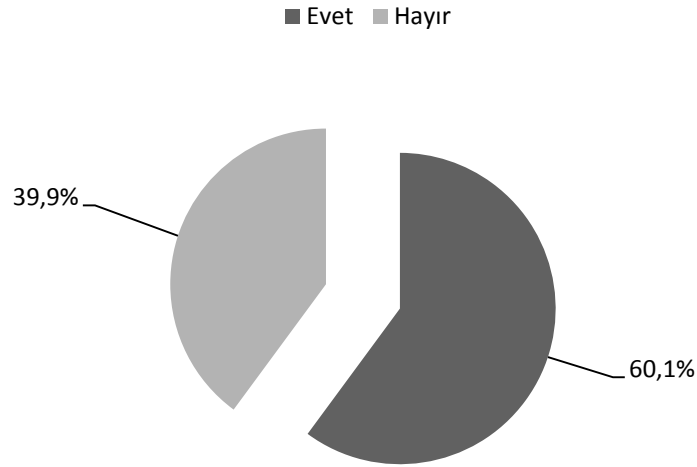
Mesleki deneyime göre dağılıma bakıldığında %2,1'i 1 yıl ve altı, %6,7'si 1-5 yıl, %23,3'ü 6-10 yıl, %67,9'u 11 yıl ve üstü olarak görülmektedir.

Şekil 7. İdari çalışanların çalışma sürelerine göre dağılımları



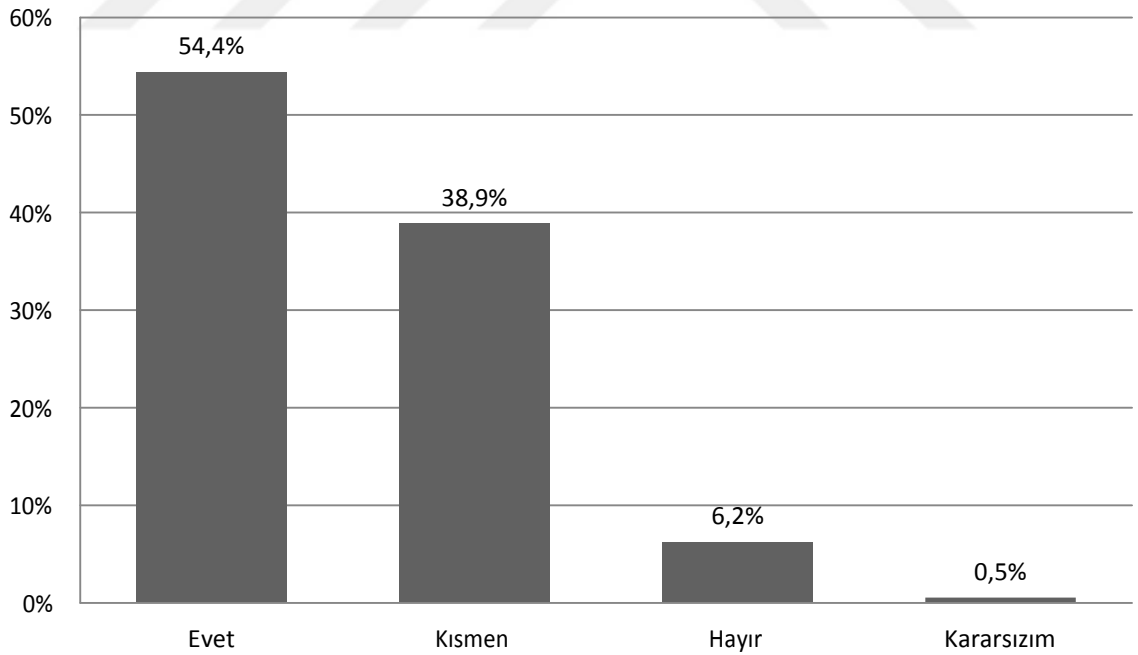
Çalışma süresine göre dağılıma bakıldığında %4,7'si 1 yıl ve altı, %13'ü 1-5 yıl, %25,4'ü 6- 10 yıl, %57'si 11 yıl ve üstü olduğu görülmektedir.

Şekil 8. İdari çalışanların mesleği isteyerek seçme durumuna göre dağılımları



Mesleği seçme durumuna göre dağılımda %60,1'i isteyerek, %39,9'u istemeyerek şeklinde yanıt verdikleri görülmektedir.

Şekil 9. İdari çalışanların işinden memnun olma durumuna göre dağılımları

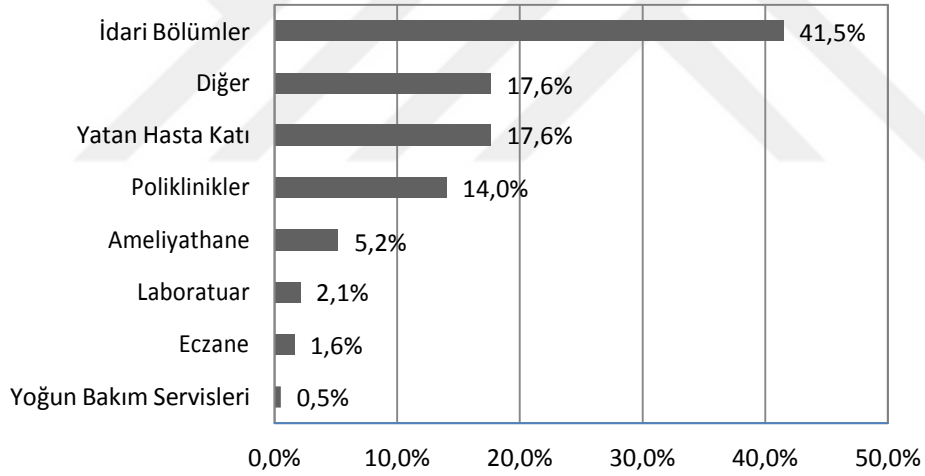


İş memnuniyeti dağılımına bakıldığında %54,4'ü evet, %6,2'si hayır, %38,9'u kısmen, %0,5'i kararsızım yanıtının verildiği görülmektedir.

Tablo 7. İdari çalışanların çalışılan bölüm, çalışma saatleri değişkenlerine göre dağılımı

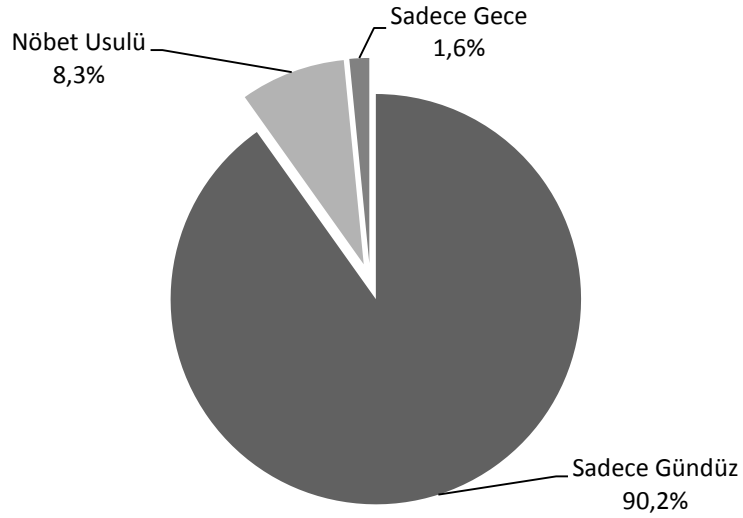
		n	%
Çalışılan Bölüm	Yatan Hasta Katı	34	17,6%
	Yoğun Bakım Servisleri	1	0,5%
	Laboratuar	4	2,1%
	Poliklinikler	27	14,0%
	Ameliyathane	10	5,2%
	İdari Bölümler	80	41,5%
	Eczane	3	1,6%
	Diğer	34	17,6%
Çalışma Saatleri	Sadece Gündüz	174	90,2%
	Nöbet Usulü	16	8,3%
	Sadece Gece	3	1,6%

Şekil 10. İdari çalışanların çalıştıkları bölüme göre dağılımları



Çalışılan bölümlerin dağılımına bakıldığında %17,6'sı yatan hasta katı, %0,5'i yoğun bakım servisleri, %2,1'i laboratuar, %14'ü poliklinikler, %5,2'si ameliyathane, %41,5'i idari bölümler, %1,6'sı eczane ve %17,6'sı diğer birimlerdir.

Şekil 11. İdari çalışanların çalışma saatlerine göre dağılımları



Çalışma saatlerine göre dağılıma bakıldığında %90,2'si sadece gündüz, %8,3'ü nöbet usulü ve %1,6'sı sadece gecedir.

Tablo 8. Genel (kişilik) sinizm ve örgütsel sinizm(bilişsel, duyuşsal ve davranışsal) cronbach alpha değerleri

	Soru Sayısı	Cronbach Alpha
Bilişsel Boyut	5	0,904
Duyuşsal Boyut	6	0,849
Davranışsal Boyut	3	0,794
Örgütsel Sinizm	14	0,917
Genel (Kişilik) Sinizm	10	0,841

Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin alt boyutlarının Cronbach Alpha değerlerine baktığımızda, bilişsel boyutun 0,904, duyuşsal boyut 0,849, davranışsal boyut 0,794, örgütsel sinizm 0,917, genel (kişilik) sinizm 0,841 olarak bulunmuştur.

Tablo 9. Örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarının medyan, ortalama ve standart sapma değerleri

	Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.
Bilişsel Boyut	1 - 5	3,0	3,1 ± 0,8
Duyuşsal Boyut	1 - 5	2,5	2,6 ± 0,7
Davranışsal Boyut	1 - 5	3,0	3,2 ± 0,8
Örgütsel Sinizm	1 - 5	3,0	3,0 ± 0,6
Genel (Kişilik) Sinizm	2 - 5	3,3	3,3 ± 0,5

Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin alt boyutlarının medyan, ortalama ve standart sapma değerlerine baktığımızda, medyan değeri bilişsel boyutun 3,0, duyuşsal boyut 2,5, davranışsal boyut 3,0, örgütsel sinizm bölümünün 3,0, genel (kişilik) sinizm bölümü ise 3,3 olarak bulunmuştur. Ortalama ve standart sapma değerleri ise bilişsel boyutun 3,1 ± 0,8, duyuşsal boyutun 2,6 ± 0,7, davranışsal boyutun 3,2 ± 0,8, örgütsel sinizm bölümünün 3,0 ± 0,6, genel (kişilik) sinizm bölümü ise 3,3 ± 0,5 olarak bulunmuştur.

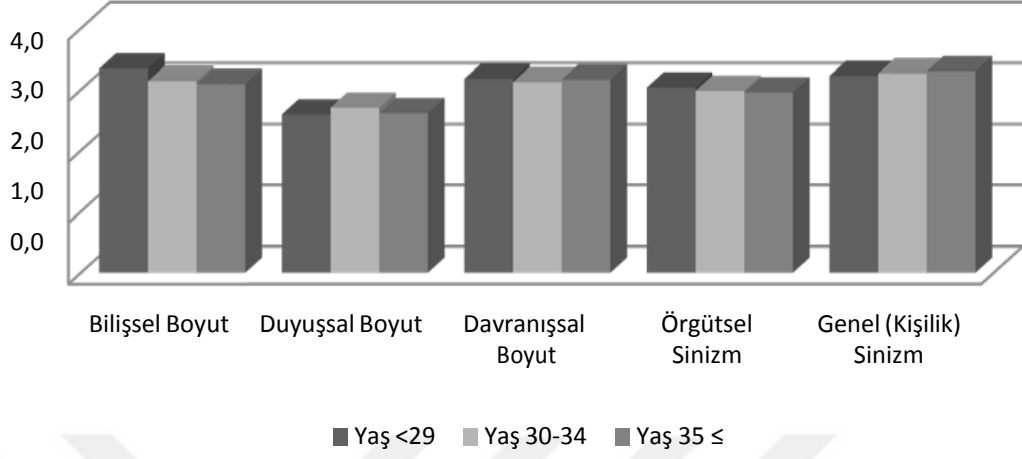
Tablo 10. İdari çalışanların yaş değişkenine göre p değerleri

		Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	p
Bilişsel Boyut					
	<29	2 - 5	3,40	3,3 ± 0,8	
Yaş	30-34	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,9	0,528
	35 ≤	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,7	
Duyuşsal Boyut					
	<29	2 - 4	2,30	2,6 ± 0,6	
Yaş	30-34	1 - 5	2,70	2,7 ± 0,8	0,762
	35 ≤	1 - 4	2,50	2,6 ± 0,7	
Davranışsal Boyut					
	<29	2 - 5	3,00	3,2 ± 0,7	
Yaş	30-34	1 - 5	3,00	3,1 ± 1,0	0,964
	35 ≤	1 - 5	3,00	3,2 ± 0,7	
Örgütsel Sinizm					
	<29	2 - 4	2,90	3,0 ± 0,6	
Yaş	30-34	1 - 5	3,00	3,0 ± 0,8	0,930
	35 ≤	1 - 5	2,90	3,0 ± 0,6	
Genel (Kişilik) Sinizm					
	<29	2 - 4	3,40	3,2 ± 0,6	
Yaş	30-34	2 - 5	3,30	3,3 ± 0,5	0,914
	35 ≤	2 - 5	3,20	3,3 ± 0,6	

Kruskal-wallis

Yaş gruplarına göre bilişsel boyut faktör, duyuşsal boyut faktör, davranışsal boyut faktör, örgütsel sinizm faktör, genel (kişilik) sinizm faktör skoru anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir.

Şekil 12. İdari çalışanların genel, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına göre yaş aralığı dağılımı



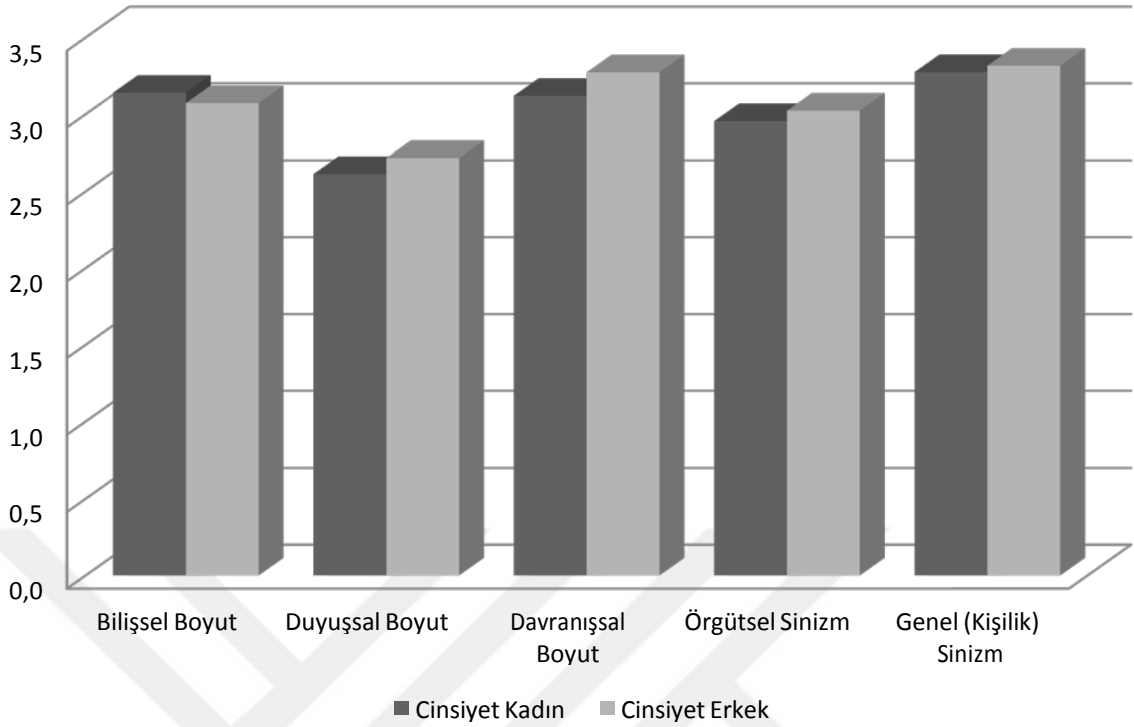
Tablo 11. İdari çalışanların cinsiyet değişkenine göre p değerleri

		Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	p
<i>Bilişsel Boyut</i>					
Cinsiyet	Kadın	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,8	0,591
	Erkek	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,9	
<i>Duyuşsal Boyut</i>					
Cinsiyet	Kadın	1 - 5	2,50	2,6 ± 0,7	0,366
	Erkek	1 - 5	2,75	2,7 ± 0,8	
<i>Davranışsal Boyut</i>					
Cinsiyet	Kadın	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,8	0,244
	Erkek	1 - 5	3,30	3,3 ± 0,9	
<i>Örgütsel Sinizm</i>					
Cinsiyet	Kadın	1 - 5	3,00	3,0 ± 0,6	0,657
	Erkek	1 - 5	2,95	3,0 ± 0,7	
<i>Genel (Kişilik) Sinizm</i>					
Cinsiyet	Kadın	2 - 5	3,20	3,3 ± 0,5	0,596
	Erkek	2 - 4	3,30	3,3 ± 0,6	

Mann-whitney u test

Kadın ve erkeklerde bilişsel boyut faktör, duyuşsal boyut faktör, davranışsal boyut faktör, örgütsel sinizm faktör, genel (kişilik) sinizm faktör skoru anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir.

Şekil 13. İdari çalışanların genel, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına göre cinsiyet dağılımı

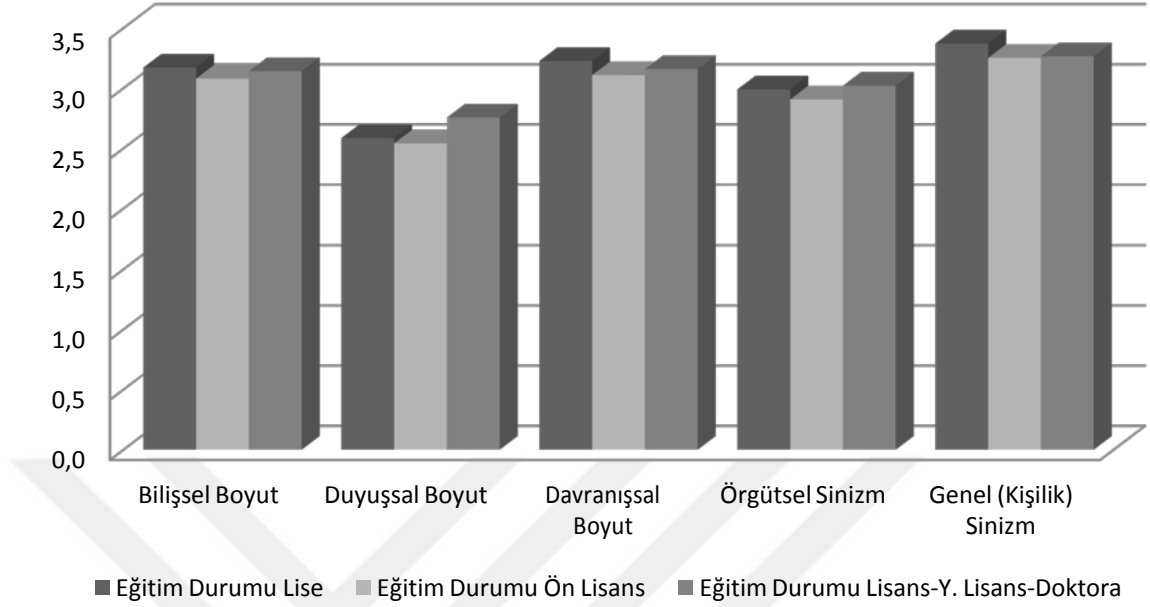


Tablo 12. İdari çalışanların eğitim durumu değişkenine göre p değerleri

		Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	p
<i>Bilişsel Boyut</i>					
Eğitim Durumu	Lise	2 - 5	3,00	3,2 ± 0,7	0,671
	Ön Lisans	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,9	
	Lisans-Y. Lisans-Doktora	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,8	
<i>Duyuşsal Boyut</i>					
Eğitim Durumu	Lise	1 - 4	2,60	2,6 ± 0,7	0,035
	Ön Lisans	1 - 5	2,30	2,5 ± 0,7	
	Lisans-Y. Lisans-Doktora	1 - 4	2,70	2,8 ± 0,7	
<i>Davranışsal Boyut</i>					
Eğitim Durumu	Lise	1 - 5	3,00	3,2 ± 0,8	0,545
	Ön Lisans	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,8	
	Lisans-Y. Lisans-Doktora	1 - 5	3,00	3,2 ± 0,8	
<i>Örgütsel Sinizm</i>					
Eğitim Durumu	Lise	2 - 5	2,90	3,0 ± 0,6	0,216
	Ön Lisans	1 - 5	2,90	2,9 ± 0,7	
	Lisans-Y. Lisans-Doktora	1 - 4	3,10	3,0 ± 0,6	
<i>Genel (Kişilik) Sinizm</i>					
Eğitim Durumu	Lise	3 - 4	3,30	3,4 ± 0,5	0,542
	Ön Lisans	2 - 5	3,20	3,3 ± 0,5	
	Lisans-Y. Lisans-Doktora	2 - 4	3,30	3,3 ± 0,6	

Kruskal-wallis (Mann-whitney u test)

Şekil 14. İdari çalışanların genel, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına göre eğitim durumu dağılımı



Eğitim durumuna göre bilişsel boyut faktör, davranışsal boyut faktör, örgütsel sinizm faktör, genel (kişilik) sinizm faktör skoru anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir. Lisans-Y.Lisans-Doktora grubunda duyuşsal boyut faktör skoru lise ve ön lisans grubundan anlamlı ($p < 0,05$) olarak daha yüksek bulunmuştur. Lise ve ön lisans grubundan grubunda duyuşsal boyut faktör skoru anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir.

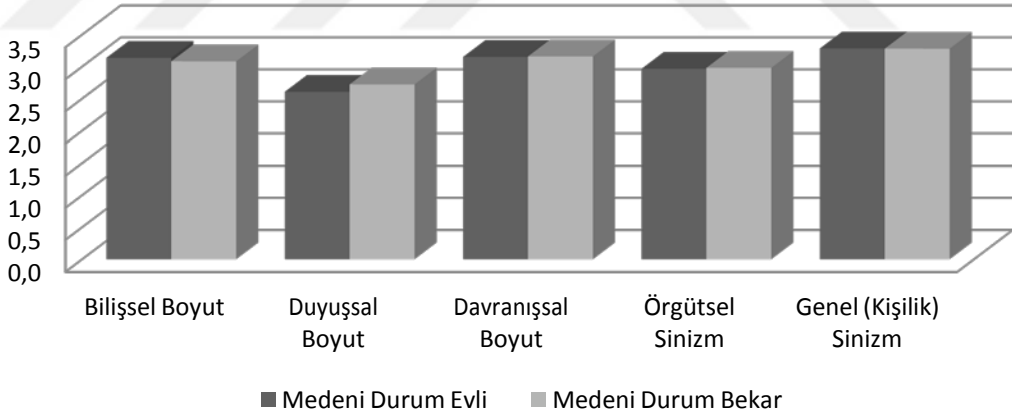
Medeni duruma göre bilişsel boyut faktör, duyuşsal boyut faktör, davranışsal boyut faktör, örgütsel sinizm faktör, genel (kişilik) sinizm faktör skoru anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir.

Tablo 13. İdari çalışanların medeni durum değişkenine göre p değerleri

		Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	p
Bilişsel Boyut					
Medeni Durum	Evli	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,8	0,659
	Bekar	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,7	
Duyuşsal Boyut					
Medeni Durum	Evli	1 - 5	2,50	2,6 ± 0,7	0,402
	Bekar	1 - 4	2,80	2,7 ± 0,7	
Davranışsal Boyut					
Medeni Durum	Evli	1 - 5	3,00	3,2 ± 0,8	0,651
	Bekar	1 - 4	3,00	3,2 ± 0,7	
Örgütsel Sinizm					
Medeni Durum	Evli	1 - 5	3,00	3,0 ± 0,7	0,901
	Bekar	1 - 5	3,00	3,0 ± 0,6	
Genel (Kişilik) Sinizm					
Medeni Durum	Evli	2 - 5	3,30	3,3 ± 0,5	0,875
	Bekar	2 - 5	3,20	3,3 ± 0,6	

Mann-whitney u test

Şekil 15. İdari çalışanların genel, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına göre medeni durum dağılımı



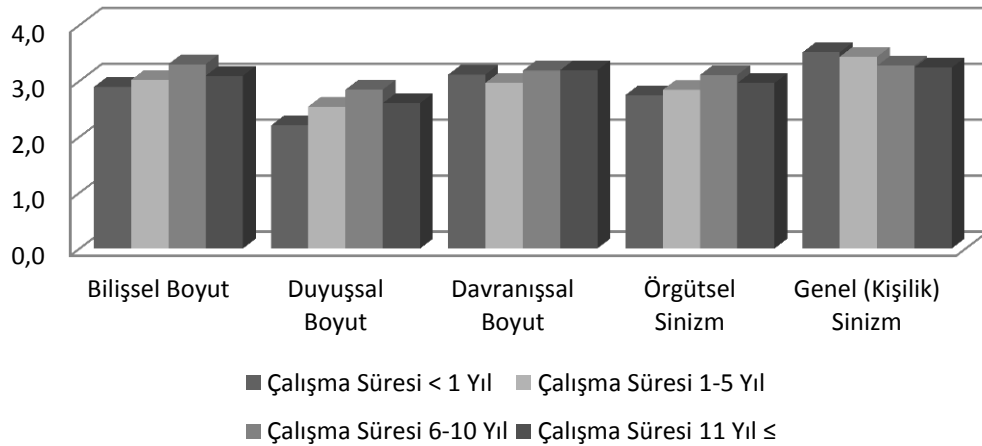
Çalışma süresine göre bilişsel boyut faktör, duyuşsal boyut faktör, davranışsal boyut faktör, örgütsel sinizm faktör, genel (kişilik) sinizm faktör skoru anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir.

Tablo 14. İdari çalışanların çalışma süresi değişkenine göre p değerleri

		Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	p
Bilişsel Boyut					
Çalışma Süresi	< 1 Yıl	2 - 4	3,00	2,9 ± 0,6	0,383
	1-5 Yıl	1 - 5	3,40	3,0 ± 1,1	
	6-10 Yıl	2 - 5	3,20	3,3 ± 0,8	
	11 Yıl ≤	2 - 5	3,00	3,1 ± 0,7	
Duyuşsal Boyut					
Çalışma Süresi	< 1 Yıl	1 - 3	2,20	2,2 ± 0,4	0,051
	1-5 Yıl	1 - 4	2,50	2,5 ± 0,8	
	6-10 Yıl	1 - 5	2,80	2,8 ± 0,7	
	11 Yıl ≤	1 - 5	2,50	2,6 ± 0,7	
Davranışsal Boyut					
Çalışma Süresi	< 1 Yıl	2 - 4	3,30	3,1 ± 0,6	0,864
	1-5 Yıl	1 - 5	3,00	3,0 ± 1,0	
	6-10 Yıl	1 - 5	3,00	3,2 ± 0,8	
	11 Yıl ≤	1 - 5	3,00	3,2 ± 0,7	
Örgütsel Sinizm					
Çalışma Süresi	< 1 Yıl	2 - 3	2,70	2,7 ± 0,4	0,354
	1-5 Yıl	1 - 4	3,00	2,8 ± 0,9	
	6-10 Yıl	2 - 5	3,00	3,1 ± 0,6	
	11 Yıl ≤	2 - 5	2,90	3,0 ± 0,6	
Genel (Kişilik) Sinizm					
Çalışma Süresi	< 1 Yıl	3 - 4	3,60	3,5 ± 0,4	0,192
	1-5 Yıl	2 - 5	3,40	3,4 ± 0,5	
	6-10 Yıl	2 - 5	3,30	3,3 ± 0,6	
	11 Yıl ≤	2 - 4	3,20	3,2 ± 0,5	

Kruskal-wallis (Mann-whitney u test)

Şekil 16. İdari çalışanların genel, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına göre çalışma süresi dağılımı



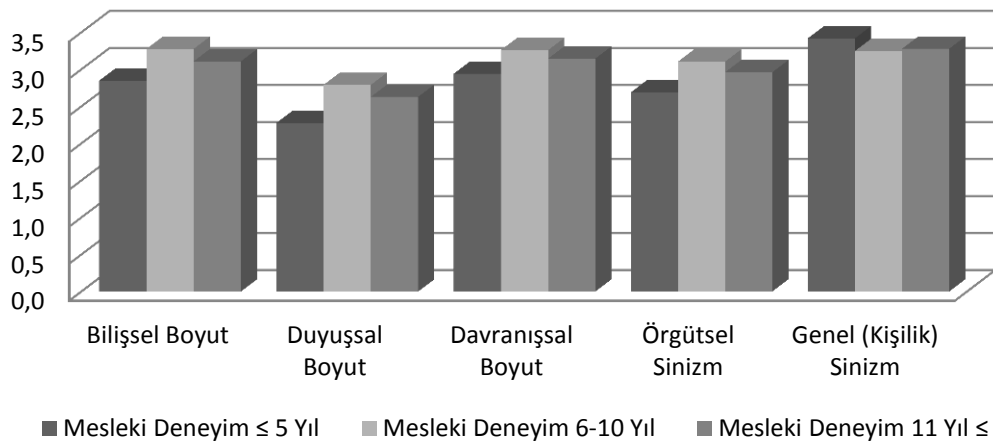
Mesleki deneyime göre bilişsel boyut faktör, duyuşsal boyut faktör, davranışsal boyut faktör, örgütsel sinizm faktör, genel (kişilik) sinizm faktör skoru anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir.

Tablo 15. İdari çalışanların mesleki deneyim değişkenine göre p değerleri

		Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	p
Bilişsel Boyut					
Mesleki Deneyim	≤ 5 Yıl	1 - 5	3,00	2,8 ± 1,0	0,322
	6-10 Yıl	2 - 5	3,20	3,3 ± 0,7	
	11 Yıl ≤	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,8	
Duyuşsal Boyut					
Mesleki Deneyim	≤ 5 Yıl	1 - 4	2,20	2,3 ± 0,8	0,052
	6-10 Yıl	1 - 5	2,70	2,8 ± 0,7	
	11 Yıl ≤	1 - 5	2,50	2,6 ± 0,7	
Davranışsal Boyut					
Mesleki Deneyim	≤ 5 Yıl	1 - 5	3,00	2,9 ± 1,0	0,306
	6-10 Yıl	1 - 5	3,30	3,3 ± 0,8	
	11 Yıl ≤	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,8	
Örgütsel Sinizm					
Mesleki Deneyim	≤ 5 Yıl	1 - 4	2,70	2,7 ± 0,9	0,115
	6-10 Yıl	2 - 5	3,10	3,1 ± 0,6	
	11 Yıl ≤	1 - 5	2,90	3,0 ± 0,6	
Genel (Kişilik) Sinizm					
Mesleki Deneyim	≤ 5 Yıl	2 - 4	3,50	3,4 ± 0,5	0,443
	6-10 Yıl	2 - 5	3,30	3,2 ± 0,6	
	11 Yıl ≤	2 - 5	3,20	3,3 ± 0,5	

Kruskal-wallis (Mann-whitney u test)

Şekil 17. İdari çalışanların genel, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına göre mesleki deneyim dağılımı



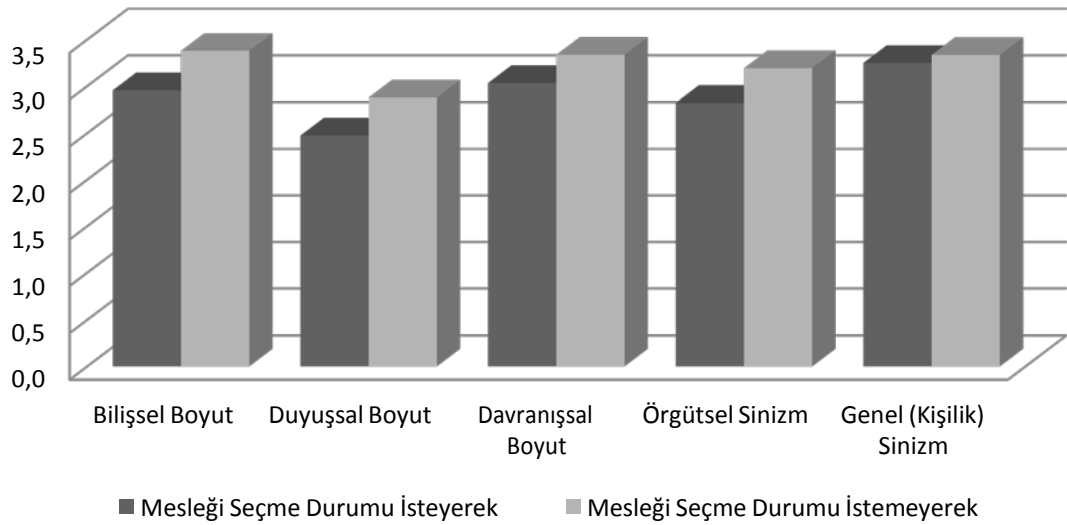
Mesleğini istemeyerek seçenlerde bilişsel boyut faktör, duyuşsal boyu faktör, davranışsal boyut faktör, örgütsel sinizm skoru mesleğini isteyerek seçen gruptan anlamlı ($p < 0,05$) olarak daha yüksek bulunmuştur. Mesleği isteyerek ve istemeyerek seçme durumuna göre genel (kişilik) sinizm faktör skoru anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir.

Tablo 16. İdari çalışanların mesleği isteyerek-istemeyerek seçme durumuna göre p değerleri

		Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	p
Bilişsel Boyut					
Mesleği Seçme Durumu	İsteyerek	1 - 5	3,00	3,0 ± 0,8	0,000
	İstemeyerek	1 - 5	3,20	3,4 ± 0,8	
Duyuşsal Boyut					
Mesleği Seçme Durumu	İsteyerek	1 - 4	2,30	2,5 ± 0,7	0,000
	İstemeyerek	1 - 5	3,00	2,9 ± 0,7	
Davranışsal Boyut					
Mesleği Seçme Durumu	İsteyerek	1 - 5	3,00	3,0 ± 0,8	0,003
	İstemeyerek	1 - 5	3,30	3,3 ± 0,8	
Örgütsel Sinizm					
Mesleği Seçme Durumu	İsteyerek	1 - 5	2,85	2,8 ± 0,6	0,000
	İstemeyerek	1 - 5	3,30	3,2 ± 0,6	
Genel (Kişilik) Sinizm					
Mesleği Seçme Durumu	İsteyerek	2 - 4	3,30	3,2 ± 0,5	0,439
	İstemeyerek	2 - 5	3,20	3,3 ± 0,6	

Mann-whitney u test

Şekil 18. İdari çalışanların genel, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına göre mesleği isteyerek-istemeyerek seçme dağılımı



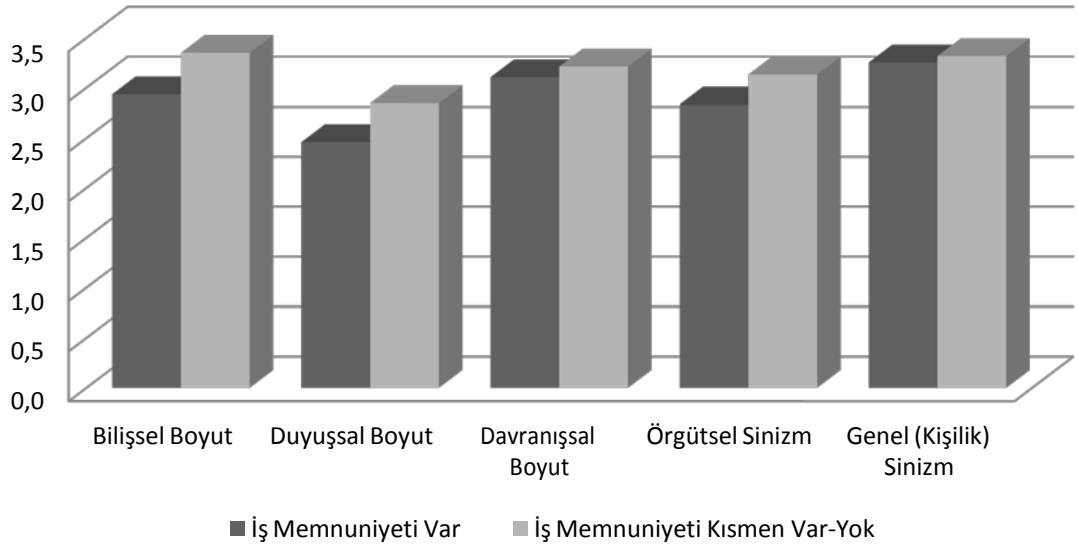
İş memnuniyeti olmayan veya kısmen olanlarda bilişsel boyut faktör, duyuşsal boyu faktör, örgütsel sinizm skoru iş memnuniyeti olanlardan anlamlı ($p < 0,05$) olarak daha yüksek bulunmuştur. İş memnuniyeti olan ve olmayan grupta davranışsal boyut faktör, genel (kişilik) sinizm faktör skoru anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir.

Tablo 17. İdari çalışanların iş memnuniyeti durumuna göre p değerleri

		Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	p
Bilişsel Boyut					
İş Memnuniyeti	Var	1 - 5	3,00	2,9 ± 0,7	0,001
	Kısmen Var-Yok	1 - 5	3,20	3,4 ± 0,8	
Duyuşsal Boyut					
İş Memnuniyeti	Var	1 - 4	2,30	2,5 ± 0,7	0,000
	Kısmen Var-Yok	1 - 5	2,80	2,8 ± 0,7	
Davranışsal Boyut					
İş Memnuniyeti	Var	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,8	0,470
	Kısmen Var-Yok	1 - 5	3,00	3,2 ± 0,8	
Örgütsel Sinizm					
İş Memnuniyeti	Var	1 - 4	2,90	2,8 ± 0,6	0,003
	Kısmen Var-Yok	1 - 5	3,10	3,1 ± 0,6	
Genel (Kişilik) Sinizm					
İş Memnuniyeti	Var	2 - 4	3,30	3,3 ± 0,5	0,823
	Kısmen Var-Yok	2 - 5	3,20	3,3 ± 0,6	

Mann-whitney u test

Şekil 19. İdari çalışanların genel, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına göre iş memnuniyeti dağılımı



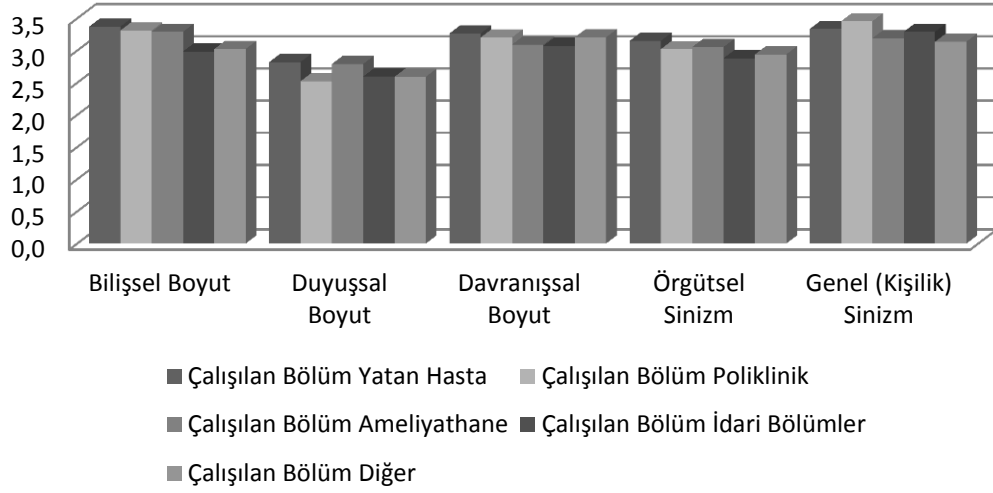
Çalışılan bölüme göre bilişsel boyut faktör, duyuşsal boyut faktör, davranışsal boyut faktör, örgütsel sinizm faktör, genel (kişilik) sinizm faktör skoru anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir.

Tablo 18. İdari çalışanların çalıştıkları bölüme göre p değerleri

		Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	p
<i>Bilişsel Boyut</i>					
Çalışılan Bölüm	Yatan Hasta	1 - 5	3,40	3,4 ± 0,9	0,062
	Poliklinik	2 - 5	3,40	3,3 ± 0,7	
	Ameliyathane	2 - 5	3,00	3,3 ± 0,8	
	İdari Bölümler	1 - 5	3,00	3,0 ± 0,8	
	Diğer	2 - 5	3,00	3,0 ± 0,6	
<i>Duyuşsal Boyut</i>					
Çalışılan Bölüm	Yatan Hasta	1 - 5	2,80	2,8 ± 0,9	0,410
	Poliklinik	1 - 4	2,30	2,5 ± 0,7	
	Ameliyathane	2 - 4	2,80	2,8 ± 0,6	
	İdari Bölümler	1 - 4	2,50	2,6 ± 0,7	
	Diğer	2 - 4	2,50	2,6 ± 0,6	
<i>Davranışsal Boyut</i>					
Çalışılan Bölüm	Yatan Hasta	1 - 5	3,00	3,3 ± 1,0	0,818
	Poliklinik	2 - 4	3,00	3,2 ± 0,6	
	Ameliyathane	1 - 4	3,30	3,1 ± 0,9	
	İdari Bölümler	1 - 4	3,00	3,1 ± 0,7	
	Diğer	1 - 5	3,00	3,2 ± 0,8	
<i>Örgütsel Sinizm</i>					
Çalışılan Bölüm	Yatan Hasta	1 - 5	3,05	3,2 ± 0,8	0,523
	Poliklinik	2 - 5	3,00	3,0 ± 0,6	
	Ameliyathane	2 - 4	3,20	3,1 ± 0,6	
	İdari Bölümler	1 - 4	2,90	2,9 ± 0,6	
	Diğer	2 - 4	2,90	2,9 ± 0,5	
<i>Genel (Kişilik) Sinizm</i>					
Çalışılan Bölüm	Yatan Hasta	2 - 5	3,40	3,3 ± 0,5	0,228
	Poliklinik	3 - 5	3,50	3,5 ± 0,6	
	Ameliyathane	3 - 4	3,20	3,2 ± 0,4	
	İdari Bölümler	2 - 4	3,30	3,3 ± 0,6	
	Diğer	2 - 4	3,10	3,1 ± 0,5	

Kruskal-wallis

Şekil 20. İdari çalışanların genel, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına göre çalışılan bölüm dağılımı



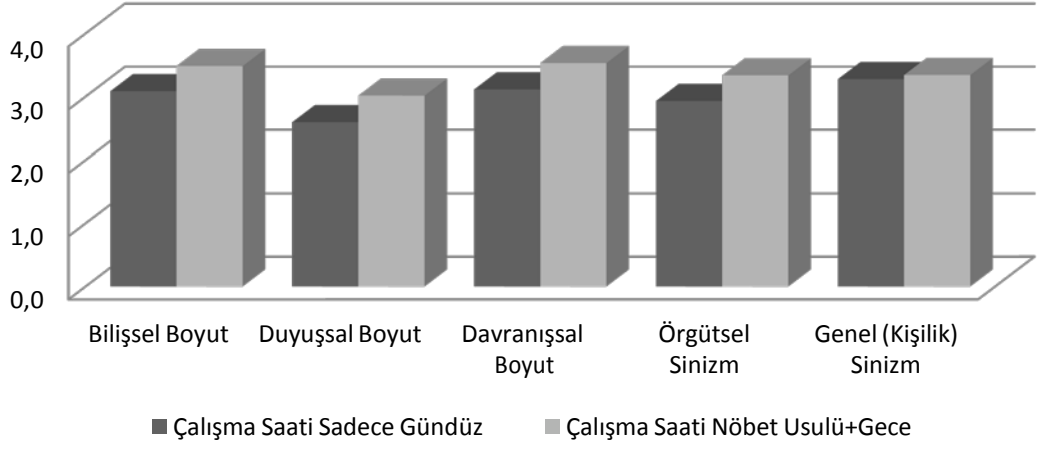
Nöbet usulü ve gece çalışanlarda davranışsal boyut faktör, duyuşsal boyut faktör, örgütsel sinizm skoru sadece gündüz çalışanlardan anlamlı ($p < 0,05$) olarak daha yüksek bulunmuştur. Çalışma saatine göre bilişsel boyut faktör, genel (kişilik) sinizm faktör skoru anlamlı ($p > 0,05$) farklılık göstermemiştir.

Tablo 19. İdari çalışanların çalışma saatlerine göre p değerleri

		Min-Mak	Medyan	Ort.±s.s.	p
Bilişsel Boyut					
Çalışma Saati	Sadece Gündüz	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,8	0,064
	Nöbet Usulü+Gece	2 - 5	3,80	3,5 ± 0,9	
Duyuşsal Boyut					
Çalışma Saati	Sadece Gündüz	1 - 5	2,50	2,6 ± 0,7	0,026
	Nöbet Usulü+Gece	2 - 5	3,00	3,0 ± 0,8	
Davranışsal Boyut					
Çalışma Saati	Sadece Gündüz	1 - 5	3,00	3,1 ± 0,7	0,037
	Nöbet Usulü+Gece	1 - 5	3,70	3,5 ± 1,0	
Örgütsel Sinizm					
Çalışma Saati	Sadece Gündüz	1 - 5	2,90	2,9 ± 0,6	0,020
	Nöbet Usulü+Gece	2 - 5	3,50	3,3 ± 0,7	
Genel (Kişilik) Sinizm					
Çalışma Saati	Sadece Gündüz	2 - 5	3,30	3,3 ± 0,6	0,813
	Nöbet Usulü+Gece	3 - 4	3,20	3,3 ± 0,5	

Mann-whitney u test

Şekil 21. İdari çalışanların genel, örgütsel sinizm ve alt boyutlarına göre çalışma saatleri dağılımı



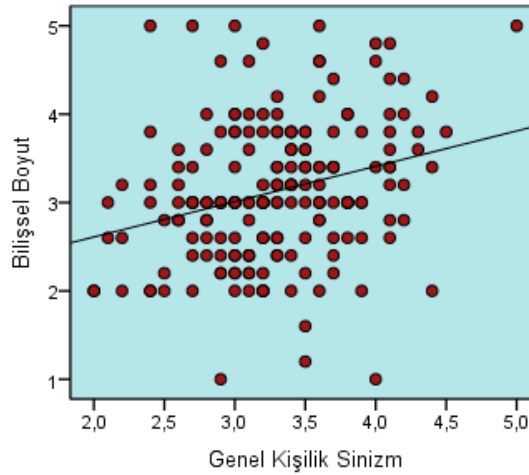
Genel kişilik sinizm skoru ile bilişsel boyut, davranışsal boyut ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ($p < 0,05$) pozitif korelasyon bulunmuştur. Genel kişilik sinizm skoru ile duyuşsal boyut skoru arasında anlamlı ($p > 0,05$) korelasyon bulunamamıştır.

Tablo 20. Genel kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki spearman korelasyonu

		Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut	Örgütsel Sinizm
Genel Kişilik Sinizm	r	0,285	0,134	0,186	0,247
	p	0,000	0,064	0,010	0,001

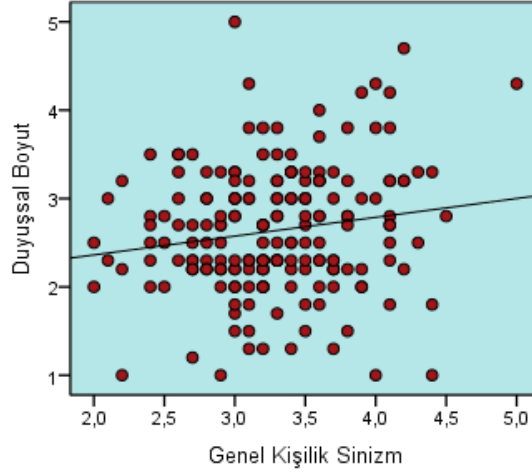
Spearman Korelasyon

Şekil 22. Genel sinizm ile bilişsel boyut spearman korelasyonu.



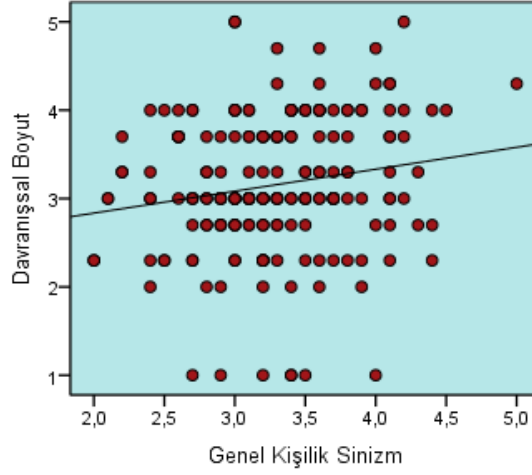
Genel kişilik sinizm skoru ile bilişsel boyut arasında anlamlı ($p < 0,05$) pozitif korelasyon bulunmuştur.

Şekil 23. Genel sinizm ile duyuşsal boyut spearman korelasyonu



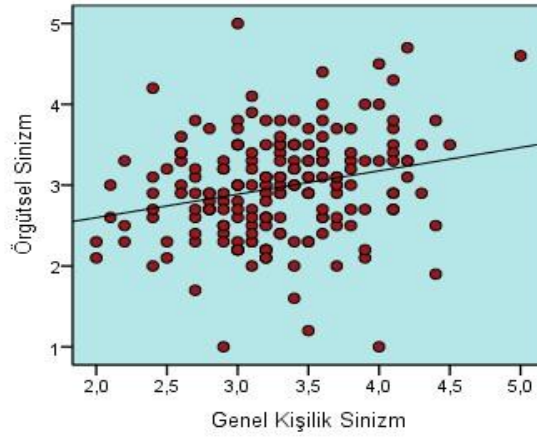
Genel kişilik sinizm skoru ile duyuşsal boyut skoru arasında anlamlı ($p > 0,05$) korelasyon bulunamamıştır .

Şekil 24. Genel sinizm ile davranışsal boyut spearman korelasyonu



Genel kişilik sinizm skoru ile davranışsal boyut arasında anlamlı ($p < 0,05$) pozitif korelasyon bulunmuştur.

Şekil 25. Genel sinizm ile örgütsel sinizm spearman korelasyonu



Genel kişilik sinizm skoru ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ($p < 0,05$) pozitif korelasyon bulunmuştur.

5. TARTIŞMA

Sinizm çok geniş boyutları olan bir kavramdır. En kısa tanımıyla otorite ve kurumlara karşı duyulan negatif tutum olarak tanımlanabilir. Sinizmin alt türlerinden kişilik (genel) sinizm türü; kişinin tabiatında olan tek tür olarak görülmektedir. Kişilik sinizmi yaşayan kişiler, kişilere ve örgüte güven sorunu yaşayan, yalan söylemeye yatkın, etrafındaki herkesin sahte yüzlerle yaşadığını düşünürler. Sinizm alt türlerinden bir diğeri ise örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizmin oluşmasında ki en büyük neden ise örgütün içinde ki çalışanların ve işverenlerin örgüt bütünlüğünden yoksun olduğu düşüncesidir.

Literatüre bakıldığında sinizm ile ilgili genellikle eğitim ve turizm sektörlerinde çalışma yapıldığı görülmektedir. Sağlık sektöründe ise yurtiçi çalışma sayısının oldukça az olduğu görülmektedir. Araştırmamızda sağlık sektöründe, kamu hastanesinde çalışan idari personelin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve literatüre bu anlamda katkı sağlaması amaçlanmıştır. Bununla birlikte, sosyodemografik özellikler ile aralarındaki ilişkinin saptanması, sinizmin ortadan kaldırılması ya da minimum düzeye indirilmesine yönelik uygulamaların düzenlenmesi ve çalışanların kuruma olan güven düzeyinin ve pozitif düşünme gücünün artırılması amacıyla yapılmıştır.

Araştırmamız Üniversite hastanesinde görev yapan 193 idari çalışan üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya katılan idari personelin genel sinizm düzeyi 3.3 ± 0.5 olarak tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığında Akman'ın çalışmasında genel sinizm düzeyini 3.1 ± 0.7 , Arslan ise 3.17 ± 0.64 olarak tespit etmiştir. Çalışmamızda elde ettiğimiz genel sinizm düzeyi, diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlara göre çalışanların genel olarak yaşama dair bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu görülmektedir.

Çalışmamızda genel sinizm düzeyi ile sosyodemografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Akman, çalışılan bölüm ve işinden memnun olma arasında, Erdost ve arkadaşları da çalışılan bölüm ve bulunulan pozisyon kategorileri arasında anlamlı ilişki saptamışlardır.

Araştırmaya katılan idari personelin örgütsel sinizm düzeyi 3.0 ± 0.6 olarak tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığında Akman çalışmasında örgütsel sinizm düzeyini 2.3 ± 0.7 , Arslan ise 2.5 ± 0.7 olarak tespit etmiştir. Çalışmamızda elde ettiğimiz örgütsel sinizm orta düzeydeyken diğer çalışmalarda ortanın altında sinik eğilimli olduğu görülmektedir. Elde ettiğimiz sonuca göre idari personelin örgütsel sinizm tutumlarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu görülmektedir.

Kalağan ve arkadaşları mesleki deneyim süresi, mesleği seçme nedeni ve eğitim durumuyla, örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı ilişki saptamışlardır. Benzer olarak çalışmamızda eğitim durumu ile örgütsel sinizm arasında duyuşsal alt boyutta ilişki saptanmıştır. Kalağan'ın çalışmasının aksine, çalışmamızda mesleki deneyim süresi ile örgütsel sinizm arasında herhangi bir ilişki saptanmamıştır.

Araştırmaya katılan idari personelin örgütsel sinizm düzeyi davranışsal alt boyutu 3.2 ± 0.8 olarak tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde Akman davranışsal alt boyut düzeyini 2.6 ± 0.9 , İçerli ve arkadaşları 2.7 ± 1.1 , Arslan ise 2.5 olarak tespit edildiği görülmektedir. Çalışmamızda elde ettiğimiz örgütsel sinizm davranışsal alt boyut orta düzeyde iken, diğer çalışmalarda orta düzeyin altında olduğu görülmektedir.

Çalışmamızda örgütsel sinizmin davranışsal alt boyut düzeyi ile sosyodemografik değişkenlerden mesleğini istemeyerek seçenler ve nöbet usulü gece çalışanlar arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuçlara göre mesleğini istemeyerek seçen ve nöbet usulü gece çalışan personelin örgütsel sinizm davranışsal alt boyut düzeylerinin daha yüksek olduğu ve buna bağlı olarak örgütsel sinik bakış açıları arasında daha yüksek olduğu söylenebilir. Erdost ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizm kavramının davranış alt boyutu ile iş tecrübesi arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bu sonuca göre iş tecrübesi arttıkça davranış anlamında örgütsel sinizm artmaktadır. Çalışmamızda ise mesleki deneyim ile davranışsal alt boyut arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Araştırmaya katılan idari personelin örgütsel sinizm düzeyi bilişsel alt boyutu 3.1 ± 0.8 olarak tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde Akman bilişsel alt boyut düzeyini 2.5 ± 0.9 , İçerli ve arkadaşları 2.7 ± 0.9 , Arslan ise 2.02 olarak tespit etmiştir. Çalışmamızda elde ettiğimiz örgütsel sinizm bilişsel alt boyut orta

düzye de iken, diğer çalışmalarda orta düzeyin altında olduğu görülmektedir. Çalışmamızda örgütsel sinizimin bilişsel alt boyut düzeyi ile sosyodemografik değişkenlerden mesleğini istemeyerek sečenler ve iř memnuniyetine “kısmen var-yok” yanıtını veren grup arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmaya katılan idari personelin örgütsel sinizm düzeyi duyuşsal alt boyutu 2.6 ± 0.7 olarak tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde Akman duyuşsal alt boyut düzeyini 2.1 ± 0.8 , İçerli ve arkadaşları 2.5 ± 1.0 , Arslan ise 3.31 olarak tespit etmiştir. Çalışmamızda elde ettiğimiz örgütsel sinizm duyuşsal alt boyut düzeyi sonuçları Akman ve İçerli'nin sonuçları ile benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Çalışmamızda örgütsel sinizimin duyuşsal alt boyut düzeyi ile sosyodemografik değişkenlerden mesleğini istemeyerek sečenler, iř memnuniyeti kısmen var-yok grubu, nöbet usulü gece çalışanlar ve lisans-yüksek lisans-doktora grubu arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Araştırmaya katılan idari personelin örgütsel sinizm ve genel sinizm ilişkisi incelendiğinde, örgütsel sinizm ve bilişsel, davranışsal alt boyutlarıyla, genel sinizm düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde Arslan genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki saptamış, Erdost ve arkadaşları ise yaptıkları çalışmada genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptamamışlardır. Çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçlara göre genel sinizm eğilimi arttıkça örgütsel sinizmin de arttığı, genel sinizm eğilimi azaldıkça örgütsel sinizmin de azaldığı söylenebilmektedir. Genel sinizm ile örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutu arasındaki anlamlı ilişki ile idari personelin sinik tutumlarını davranışsal boyuta taşıdıklarını göstermektedir. Araştırma sonucunda idari personelin genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmamızda hem genel sinizm eğilimi ve örgütsel sinizm arasında hem de demografik değişkenler ile örgütsel sinizm ve bazı alt boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmamızda 193 idari çalışanın, genel (kişilik) sinizmi ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi, demografik özelliklere, uygulanan genel sinizm ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeklerine verdikleri yanıtlara göre değerlendirilmiştir.

Tablo 21. Hipotezler

HİPOTEZLER	HO-H1	AÇIKLAMA	SONUÇ
HİPOTEZ 1	Ho	İdari çalışanların demografik özellikleri genel sinizm düzeyine göre farklılık göstermemektedir.	KABUL
	H1	İdari çalışanların demografik özellikleri genel sinizm düzeyine göre farklılık göstermektedir.	RED
HİPOTEZ 2	Ho	İdari çalışanların demografik özellikleri örgütsel sinizm düzeyine göre farklılık göstermemektedir.	RED
	H1	İdari çalışanların demografik özellikleri örgütsel sinizm düzeyine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
HİPOTEZ 3	Ho	İdari çalışanların demografik özellikleri örgütsel sinizm alt boyutlarına göre farklılık göstermemektedir.	RED
	H1	İdari çalışanların demografik özellikleri örgütsel sinizm alt boyutlarına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
HİPOTEZ 4	Ho	İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki yoktur.	RED
	H1	İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki vardır.	KABUL
HİPOTEZ 5	Ho	İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm bilişsel boyutu arasında ilişki yoktur.	RED
	H1	İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm bilişsel boyutu arasında ilişki vardır.	KABUL
HİPOTEZ 6	Ho	İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında ilişki yoktur.	KABUL
	H1	İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında ilişki vardır.	RED
HİPOTEZ 7	Ho	İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm davranışsal boyutu arasında ilişki yoktur.	RED
	H1	İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm davranışsal boyutu arasında ilişki vardır.	KABUL

İdari çalışanların demografik değişkenleri ile genel (kişilik) sinizm düzeyi arasında anlamlı farklılık ($p > 0,05$) olmadığı için sonuçlar Hipotez 1, H_0 'ın ret edildiğini göstermektedir. Kişinin tabiatında olduğu bilinen genel sinizm düzeyini demografik değişkenler ile birlikte değerlendirdiğimizde anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Demografik değişkenlerden “mesleğini istemeyerek seçen” grup, “iş memnuniyeti olmayan- kısmen olan” grup, “nöbet usulü-gece” çalışan grup ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı farklılık ($p < 0,05$) görülmüştür ve Hipotez 2, H_1 kabul edilmiştir. Bu hipotez sonucunda idari çalışanlardan mesleğini isteyerek seçmemiş olan grup, iş memnuniyeti olmayan veya düşük düzeyde olan grup ve nöbet usulü veya sadece gece çalışan gruptakilerde örgütsel sinizm düzeyinin daha yüksek oranda yaşandığı, daha sinik bir tutumla işyerinde buldukları tespit edilmiştir.

Demografik değişkenlerden “eğitim durumu”nda Örgütsel Sinizm Ölçeğinin duyuşsal alt boyutta Lisans-Y. Lisans-Doktora grubunda anlamlı farklılık ($p < 0,05$) saptanmıştır.

Bu sonuca bakarak, eğitim düzeyi arttıkça kişilerin duygusal olarak örgütten beklentilerinin arttığı ve buna bağlı olarak daha sinik tutum sergiledikleri görülmüştür. Demografik değişkenlerden “mesleğini istemeyerek seçenlerde” Örgütsel Sinizm Ölçeğinin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal alt boyutlarında anlamlı farklılık ($p < 0,05$) saptanmıştır. İdari çalışanların inanç olarak, duygu olarak ve bunların davranışa dökülmesi açısından mesleğini mecburi şekilde seçen bireylerde daha yüksek sinik tutum sergiledikleri görülmüştür. “iş memnuniyeti olmayan veya kısmen olan” grupta Örgütsel Sinizm Ölçeğinin duyuşsal ve bilişsel alt boyutlarında anlamlı farklılık ($p < 0,05$) saptanmıştır. İş memnuniyeti olmayan veya en düşük düzeyde olan çalışanların, örgüte inanma, güvenme ve duygusal olarak bağ kurma açısından davranışsal boyuta erişmese de sinik bir tutum içinde oldukları görülmüştür. Buna göre idari çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel sinizm alt boyutları farklılık göstermektedir ve hipotez 3, H_1 kabul edilmiştir.

İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm düzeylerinin arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlı fark ($p < 0,05$) olduğu görülmüştür. Hipotez 4, H_1 kabul edilmiştir. Kişinin kendi tabiatında bulunan genel sinizm düzeyinin skoru ile

örgütsel sinizm düzeyinin skoru arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm bilişsel boyutu arasındaki ilişkiye spearman korelasyonu ile bakıldığında anlamlı fark ($p < 0,05$) olduğu görülmüştür. Hipotez 5, H1 kabul edilmiştir.

İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasındaki ilişkiye spearman korelasyonu ile bakıldığında anlamlı fark ($p > 0,05$) olmadığı görülmüştür. Hipotez 6, H1 red edilmiştir.

İdari çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyi ile örgütsel sinizm davranışsal boyutu arasındaki ilişkiye spearman korelasyonu ile bakıldığında anlamlı fark ($p < 0,05$) olduğu görülmüştür. Hipotez 7, H1 kabul edilmiştir.

Genel (kişilik) sinizmin ve örgütsel sinizmin örgüt içi veya örgüt içinde çalışan için etki yarattığı bir çok faktör vardır ve bunların olumsuz sonuçlarının etkileri her geçen gün iş yaşamına daha çok yansımaktadır.

Sinizm tutumu yüksek olan bireylerde, örgüt yapısına zarar verme, imajını zedeleme, örgüt kaynaklarını kötüye kullanma, çalışma arkadaşlarına negatif duygular geliştirme gibi olumsuzluklar görülmektedir.

Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olumsuzlukları ortadan kaldırmak veya minimum seviyeye indirmek için bu anlamda eğitilmeleri, örgütsel adalet ilkelerinin yerinde ve zamanında uygulanması, dürüstlük ilkesinin olması ve bireylerin bu konuya ilişkin farkındalığının güçlendirilmesi önerilmektedir.

Sonuç olarak; örgüt yönetiminin, çalışanların memnuniyet düzeyini artırma, motive etme gibi kurum içi çalışmalarına sinizm düzeyi yüksek olan kişiler veya bölümlerden başlamaları gerekmektedir. Bu kapsamda kurumların insan kaynakları departmanı, çalışanların sinizm düzeyini ölçmeye yönelik çeşitli teknikleri kullanarak mevcut durum ve hedeflenen durum ile ilgili çeşitli çalışmalar yapması önerilmektedir. Çalışan memnuniyetini arttıran kurumların hem kendi iç süreçlerinde, hemde yasal mevzuatlar uygulanması hususunda diğer kurumlardan bir adım önde olduğu görülmektedir. Özellikle üniversite hastanelerinde hizmet kalitesinin artırılması; çalışanların sinizm düzeyinin periyodik olarak ölçülmesi ve buna bağlı sinizmi azaltmak amaçlı üst yönetimin çeşitli aksiyonlar almasına bağlı olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

1. Arık İA. Motivasyon ve Heyecana Giriş, Çantay Yayınevi, İstanbul, 1996.
2. Hançerlioğlu O. Düşünce Tarihi, 6.Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul,1995:76
3. Brandes P, Castro S, James MSL, Martinez A, Matherly T, Ferris G, Hochwarter W. “The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff”, Journal of Leadership&Organizational Studies, 2008, 14(3): 233-240.
4. Arslan TE. “Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 2012,13: 12-27.
5. Pelit N, Pelit E. Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm (Teori- Süreç ve Örgütlerde Yansımaları), 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2014: 73-136
6. Brandes PM. “Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences”, Dissertation of Doctor of Philosophy, The University of Cincinnati, 1997: 29-35.
7. Eaton AJ. “A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism”, Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Programme in Psychology, York University, Toronto, 2000: 3-21.
8. Karacaoğlu K, İnce F. “Brandes, Dhardwadkar ve Dean’in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği” , Business and Economics Research Journal, 2012, 3: 77-92
9. Dean JW, Brandes P, Dharwadkar R. “Organizational Cynicism”, Academy of Management Review, 1998, 23(2): 341-352.
10. Weiss HM, Cropanzano R. “Affective Events Theory: A Theoretical of Affective Experiences at work, Research in Organizational Behavior”, 1996, 18: 1-79.

11. Çağ A. “Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma (Tez)”. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Tezi; 2011.
12. Mirvis PH, Kanter DL. “Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce” *Human Resource Management*, 1991, 30(1): 50-62.
13. Özgener Ş, Ögüt A, Kaplan M. “İşgören- İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar,” İlke Yayınevi, Ankara, 2008: 53-65.
14. Kabataş A. Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, 2010.
15. Abraham R. “Organizational cynicism: Bases and consequences, Genetic, Social, and General Psychology Monographs”, 2000, Volume 126(3): 269-292.
16. Tokgöz N, Yılmaz H. “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki otel işletmelerinde bir uygulama”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008, 8(2): 283-305.
17. Helvacı MA, Çetin A. “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)”, *Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 2012, 7(3); 1475 - 1497.
18. Vroom HV. *Work and Motivation*, USA : John Wiley&Sons Inc, 1964.
19. Çalışkan CS. “Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2014, 16(3): 363-382.
20. James MSL. *Antecedents And Consequences of Cynicism In Organizations: An Examination of the Potential Positive And Negative Effects On School*

- Systems. Unpublished Doctor Dissertation, The Florida State University College Of Business, 2005.
21. Akman G. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması (Tez). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi; 2013.
 22. Pelit E. İşletmelerde İşgören Güçlendirmenin İşgörenlerin İş Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, 2008.
 23. Erdost HE, Karacoğlu K, Reyhanoğlu M. “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Sakarya Üniversitesi, 2007: 514-524.
 24. Lambert SJ. “The Combined Effects of Job and Family Characteristic on the Job Satisfaction, Job Involvement and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers” Journal of Organizationnal Behavior, 1991, 12(4): 342.
 25. Çakır Ö. “İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler”, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2001:107-166
 26. Kalağan G. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2009: 18-88.
 27. Fero HC. Flow and Cynicism in the Workplace, Claremont Graduate University, Dissertation of Doctor of Philosophy, California, 2005:36.
 28. Lobnika B, Pagon M. The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia (From Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice), (Edt. Gorazd Mesko, Milan Pagon and Bojan Dobovsek), The Faculty of Criminal Justice, University of Maribor, 2004:105-110.
 29. Delken M. “Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers,” Unpublished master’s thesis, University of Maastricht, 2004: 11-52.

30. Elfiltili S, Gönen YÖ, Ünal Öztürk F, “Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi’nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması,” 7. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Trabzon, 2007:288-289.
31. Turan Ş. Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma (Tez). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2011.
32. Kalağan G, Güzeller OC. “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2010,27:83-97.
33. İnceoğlu M. Tutum Algı İletişim, Beykent Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010: 6-7.
34. Robbins SP. “Essentials of Organization Behaviour,” New Jersey, 2000:54.
35. Coyle Shapiro JAM, Conway N. “Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support,” Journal of Applied psycholog, 2005, 90(4):774-781.
36. Allen D, Shore LM, Griffeth RM. “The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in The Turnover Process,” Journal of Management, 2003, 29: 99-118.
37. Johnson JL, O’Leary- Kelly AM. “The Effects of Psychological Exchange Violations Are Created Equal” , Journal of Organizational Behavior, 2003, 24(5):627-647.
38. Onaran O. Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Sevinç Matbaası, Ankara, 1981:218- 229
39. Chen, Shun-Wen, Hsiou-Huai Wang, Chin-Fen Wei, Bih-Jen Fwu and Kwang-Kuo Hwang. “Taiwanese Students’ Self-Attributions For Two Types Of Achievement Goals”, The Journal of Social Psychology, 2009, 149(2):179-183.
40. Andersson LM. “Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework,” Human Relations, 1996, 49(11): 1411-1418.

41. Cartwright S, Holmes N. "The Meaning of work: The challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism" Human Resource Management Review, 2006: 208.
42. Feldman DC. "The Dilbert Syndrome: How Employee Cynicism About Ineffective Managements is Changing the Nature of Careers in Organizaions" American Behavioral Scientist, 2000, 43(48):1286-1300.
43. Naus AJAM. "Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization," Dissertation of Dactor of Philosophy, Maastricht University, 2007:13.
44. Peterson BL, Barefoot JC, Dodge KA, Dahlstrom WG, Williams RB. "The Cook- Medley Hostility Scale. Item Content and Ability to Predict Survival", Psychosomatic Medicine, 1989, 51: 46-57.
45. Pitre JL. "Organizational Cynicism At The United Naval Academy: An Exploraty Study", Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development, Naval Postgraduate School, California, 2004:111.
46. Wanous JP, Reichers A, Austin J. "Cynicism About Organizational Change Measurement, Antecedents, and Correlates", Group&Organization Management, 2000, 25(2):132-145.
47. Reichers AE, Wanous JP, Austin JT. "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change" , Academy of Management Executive, 1997, 11(1) :48.
48. Thopmson RC, Joseph KM, Bailey LL, Worley JA, Williams CA. "Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism. Working Paper: National Technical Information Service, 2000:1-9.
49. Erdoğan İ. İşletmelerde Davranış, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1994.
50. Tütüncü Ö, Küçükusta D. "Organizasyonlarda Bireyler: Davranış, Tutum ve Motivasyon", 2. Uluslararası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı, (21-24 Şubat), 2008, http://web.deu.edu.tr/kalite/pdfler/Ozkan_tutuncu.pdf Erişim tarihi: 24.10.2014.

51. Kutaniş RÖ, Çetinel E. “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay, 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Eskişehir, 2009:693-699.
52. Smith TW, Pope MK, Sanders JD, Allred KD, O’Keefe JL. “Cynical Hositility at Home and at Work: Psychosocial Vulnerability Across Domains. Journal of Research in Personality, 1988, 22: 525-548.
53. Houston B, Vavak C. “Cynical hostility: Developmental factors, psychosocial correlates and health behaviors”, Health Psychology, 1991, 10: 9-17.
54. Çimen M. “Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş doyumunu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı,2000.
55. Söyük S. Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hasatnelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma (Tez). İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi; 2007.
56. Elma C. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, 2003.
57. Özdayı N. “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırılması”, Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1991, 3:222.
58. Bayram L. “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Sayıştay Dergisi 2005, 59: 125- 139.
59. Çöl G. “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama” İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2005, 19: 291-306.
60. Balay R. Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000: 192.

61. Turner JH, Valentine SR. “Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision- Making: a Scale Development”, *Journal of Business Ethics*, 2001, 34: 123-136.
62. İçerli L, Yıldırım MH. “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2012, 4(1):167-176.
63. Yetim SA, Ceylan ÖÖ. “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin Bir Araştırma”, *E- Journal of New World Sciences Academy*, 2011, 6(1): 682-696.
64. Güneş İ, Bayraktaroğlu S., Kutanis R. “Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2009, 14(3): 481-497.
65. Akgemci T, Öğüt A, Demirsel M.T. “Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi İİBF Örneği”, *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi*, 2007: 320-327.
66. Chrobot Mason DL. “Keeping the Promise: Psychological Contract Violations for Minority Employees”, *Journal of Managerial Psychology*, 2003, 18 (1): 22-45.
67. İnce M, Gül H. *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi, Konya, 2005.*
68. Pillai R, Chester AS, Eric SW. “Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two Sample Study”, *Journal of Management*, 1996, 25(6):897-933.
69. İçerli L. “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2010, 5(1); 67-92.

EKLER

Ek 1. Okan Üniversitesi Araştırma İzin Talebi

T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : 93919723 / 903.04- 438
Konu : Araştırma İzni.

İstanbul, 31.03.2014

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
TIP FAKÜLTESİ HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE;

Enstitümüzün Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi 122009328 numaralı Deniz Kanar "Hastanede Çalışan İdari Personelin Genel (Kişilik) ve Örgütsel Sinzım Düzeyinin Belirlenmesi" başlıklı çalışmasını, Yrd. Doç. Dr. Onur Yarar danışmanlığında yürütmektedir. Kurumunuzda ekteki anketin uygulanabilmesi için gereğini arz ederim.

Saygılarımla,



Prof. Dr. Mithat KIYAK
Rektör Yardımcısı

DOKUZ EYLÜL ÜNİV. HAST.



07 04.2014 - 5837

- Ek 1) Anket Çalışması
- Ek 2) Etik Kurul Kararı

Başarıya destekliyoruz!



OKAN ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
Avni Dilligil Sok. No: 18 (Profilo AVM Karşısı) Mecidiyeköy / Şişli / İstanbul
Telefon: +90 (212) 212 65 26 / Faks: +90 (212) 216 18 03
www.okan.edu.tr

Ek 2. Dokuz Eylül Üniversitesi Başhekimlik Araştırma İzin Onayı



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ



SAYI : 82010743/
KONU : Araştırma İzni

11.04.2014-004335

T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 31.03.2014 tarih, 93919723/903.04-438 sayılı yazınız.

Enstitünüz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Deniz KANAR'ın "Hastanede Çalışan İdari Personelin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi" başlıklı araştırmasının anket çalışmasını Hastanemizde yapması Başhekimliğimizce uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.


Prof. Dr. Mehmet Refik MAS
Başhekim

Adres : Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi 35340 İnciraltı/ İZMİR
Tel: +90(232) 412 23 26 Faks: +90 (232) 259 97 23 Ayrıntılı bilgi için irtilbat: Şef Meral BEŞİRLİ
Elektronik ağ : www.deu.edu.tr



Ek 3. Okan Üniversitesi Etik Kurul Onayı

Toplantı Sayısı:30

Okan Üniversitesi
Etik Kurulu
"Kurul Kararları"
Toplantı Tarihi: 17.03.2014

Toplantıya Katılanlar:

Prof. Dr. Alinur Büyükaksoy	(Başkan)
Prof. Dr. Dilek Şirvanlı Özen	(Üye)
Prof. Dr. Mithat Kıyak	(Üye)
Prof. Dr. Serap Keskin Kızıroğlu	(Üye)
Doç. Dr. Belma Bekçi	(Üye)
Yrd. Doç. Dr. Güliz Muğan	(Üye)
Yrd. Doç. Dr. Uğur Cevdet Panayırıcı	(Üye)
Yrd. Doç. Dr. Nevin Karaaslan Balıkçı	(Üye)

Okan Üniversitesi Etik Kurulu 17.03.2014 tarihinde Prof. Dr. Alinur Büyükaksoy'un Başkanlığında toplandı ve çoğunluk mevcut olduğundan gündeme geçildi.

- 1-Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü – Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencisi **İbrahim NOKAY**'ın "**Bilişim Teknolojilerinin Hastane Hizmet Performansına Olan Etkileri Kamu Hastanesinde Uygulama**" başlıklı yüksekisans çalışması için başvurusunun görüşülmesi.
- 2-Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü – Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencisi **Deniz KANAR**'ın "**Hastanede Çalışan İdari Personelin Genel (Kişilik) ve Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi**" başlıklı yüksekisans çalışması için başvurusunun görüşülmesi.
- 3-Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü – Beslenme ve Diyetetik öğrencisi **Şahin YEŞİLDAG**'ın "**TİP 2 Diyabetli Hastalarda Elma Sirkesinin HbA1c ve Kan Lipitleri Üzerine Etkisi**" başlıklı yüksekisans çalışması için başvurusunun görüşülmesi.
- 4-Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü – Sağlık Yönetimi öğrencisi **Hülya TANRIVERDİ**'nin "**İş Kazaları ve İş Riskleri Kayseri İli Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Laboratuvar Personelinin İş Kazaları ve İş Riskleri Hakkında Bilgi Tutum ve Davranışlarının Değerlendirilmesi**" başlıklı çalışması için başvurusunun görüşülmesi.

Yapılan görüşmeler sonucunda;

Karar 1. Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü – Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencisi **İbrahim NOKAY**'ın "**Bilişim Teknolojilerinin Hastane Hizmet Performansına Olan Etkileri Kamu Hastanesinde Uygulama**" başlıklı yüksekisans çalışması için başvuru talebi uygun görülüp oy birliği ile onaylanmıştır.

Karar 2. Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü – Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencisi **Deniz KANAR**'ın "**Hastanede Çalışan İdari Personelin Genel (Kişilik) ve Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi**" başlıklı yüksekisans çalışması için başvuru talebi uygun görülüp oy birliği ile onaylanmıştır.

ASLI GİBİDİR



Karar 3. Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü – Beslenme ve Diyetetik öğrencisi **Şahin YEŞİLDAĞ**'ın “**TİP 2 Diyabetli Hastalarda Elma Sirkesinin HbA1c ve Kan Lipitleri Üzerine Etkisi**” başlıklı yüksek lisans çalışması için başvuru talebi uygun görülüp oy birliği ile onaylanmıştır.

Karar 4. Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü – Sağlık Yönetimi öğrencisi **Hülya TANRIVERDİ**'nin “**İş Kazaları ve İş Riskleri Kayseri İli Aile Sağlığı Merkezlerinde Çalışan Laboratuvar Personelinin İş Kazaları ve İş Riskleri Hakkında Bilgi Tutum ve Davranışlarının Değerlendirilmesi**” başlıklı çalışması için başvuru talebi uygun görülüp oy birliği ile onaylanmıştır.



Prof. Dr. Alınur Büyükaksoy
(Başkan)

Prof. Dr. Dilek Şirvanlı Özen
(Üye)

Prof. Dr. Mithat Kıyak
(Üye)

Prof. Dr. Serap Keskin Kızıroğlu
(Üye)

Doç.Dr. Belma Bekçi
(Üye)

Yrd. Doç. Dr. Güliz Muğan
(Üye)

Yrd. Doç. Dr. Nevin Karaaslan Balıkcı
(Üye)

Yrd. Doç. Dr. Uğur Cevdet Panayırıcı
(Üye)



Ek 4. Araştırma Anketi

Aşağıda sunulan anket, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda Yrd.Doç.Dr. Onur YARAR danışmanlığında yürütmekte olduğum yüksek lisans tezi çalışması için hazırlanmıştır. Anketin amacı; hastanede çalışan idari personellerde genel-örgütsel sinizmi ölçmektir. Anketle toplanan veriler isim verilmeden değerlendirilecektir. Göstermiş olduğunuz ilgi ve desteğe şimdiden teşekkür ederim.

Deniz KANAR

1. BÖLÜM

1) Şuan çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz:

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

2) Toplam olarak mesleki deneyim süreniz:

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

3) Yaşınız:

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

4) Medeni Durumunuz:

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

5) Eğitim Durumunuz:

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

6) Cinsiyetiniz:

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

7) Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?

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

8) İşinizden memnun musunuz?

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

9) Çalıştığınız bölüm:

(1) Yatan hasta katı	(2) Radyoloji	(3) Yoğun bakım servisleri	(4) Laboratuvar
(5) Poliklinikler	(6) Ameliyathane	(7) İdari Bölümler	(8) Eczane
(9) Diğer (Belirtiniz)		

10) Çalışma saatleriniz:

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

2.BÖLÜM

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

3.BÖLÜM

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

Ek 5. özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı:	DENİZ	Soyadı:	KANAR
Doğum Yeri:	İZMİR	Doğum Tarihi:	14.12.1984
Uyruğu:	T.C.	Telefon:	0.232.412 47 06
Email:	kanardeniz@gmail.com		

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurum	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans:	OKAN ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENST.	2015
Lisans:	ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	2007
Ön Lisans:	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ İMYO	2005
Lise:	KARŞIYAKA ANADOLU VE MESLEK KIZ LİSESİ	2002

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre
Memur	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	9 Yıl 6 Ay