

**T.C.**

**OKAN ÜNİVERSİTESİ**

**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM  
DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ**

**Murat İskender AKTAŞ**

**Tez Danışmanı**

**Yrd. Doç. Dr. Selma SÖYÜK**

**İSTANBUL-2014**



**T.C.**

**OKAN ÜNİVERSİTESİ**

**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM  
DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ**

**Murat İskender AKTAŞ**

**112009222**

**Tez Danışmanı**

**Yrd. Doç. Dr. Selma SÖYÜK**

**İSTANBUL-2014**

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

Adı ve Soyadı : Murat İskender Aktaş Öğrenci No : 122009222  
Anabilim/Bilim Dalı: Sağlık Yönetimi Tez Savunma Tarihi : 10.11.2014  
Danışman : Yrd. Doç.Dr. Selma Söyük Tez Savunma Saati :14.00

Tez Konusu : Sağlık Çalışanlarında 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/OYÇOKLUĞUYLA~~ karar verilmiştir.

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

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

## ÖZET

Bu çalışma sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Örgütsel sinizm kavramı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyutta değerlendirilmektedir. Çalışma temelde örgütsel sinizm alt boyutları ve yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma süreleri, meslek grubu ve gelir seviyeleri gibi demografik özellikler arasındaki ilişkilerle ilgili sorulara karşılık vermeyi amaçlamaktadır.

Ülkemizdeki araştırmalar incelendiğinde sinizm ile ilgili sağlık sektöründe ve diğer sektörlerde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ancak kamu alanında görev yapan sağlık çalışanları ile ilgili örgütsel sinizm araştırmasına ve yüksek lisans tezine ait tez çalışmasına ülkemizde rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmada kamudaki sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Sağlık alışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile ilgili verdikleri cevapların ortalamaları 2,86'dır. Örgütsel sinizmin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde bilişsel alt boyut puan ortalaması 3,21 duyuşsal alt boyut puan ortalaması 2,68 davranışsal alt boyut puan ortalaması 2,67 olarak saptanmıştır. Rakamlar incelendiğinde davranışsal alt boyutun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların kurum içi şikayetlerini ve kurumsal bilgilerini kurum dışındaki çevreleriyle ve arkadaşlarıyla sıkça tartıştığı sonucuna varılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, rgtsel sinizm, Sağlık alışanları

## **ABSTRACT**

"Determination of Organizational Cynicism Levels of Health Care Workers"

The aim of this work is to specify the levels of organizational cynicism health workers. Organizational cynicism concept is evaluated in three sub-branches and these are cognitive, affective, and behavioral. The main objective of the work is to answer the questions about the relationship of demographic characteristics like sub-branches of cynicism and age, marital status, education level, total working hours, occupational groups and income levels.

As works in our country are analyzed, there have been studies about cynicism in health and other sectors. But there were no master's thesis or organizational cynicism researches found about the public health professionals. This is why the aim was chosen as to specify the levels of organizational cynicism of public health professionals.

The average of the answers of the health workers to the questions about cynicism levels are 2.86. As organizational cynicism is evaluated according to the sub-branches, cognitive subscale average score is 3.21 affective subscale average score is 2.68 and behavioral subscale average score is counted as 2.67. As the results are analyzed, it is seen that the behavioral subscale has the highest average. This shows that the workers are often criticizing the internal complaints and organizational information with their friends out of the organization.

Keywords: Cynicism, Organizational Cynicism, Health Care Workers

## ÖNSÖZ

Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili literatür taraması yapıldığında yurt dışında belirli çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Ülkemizde ise, kamunun sunduğu sağlık hizmetleri alanında yüksek lisans düzeyinde böyle bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu nedenle çalışmam da, kamuya bağlı sağlık tesislerinde hizmet veren sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu tez çalışma sürecinde bana her konuda destek veren, araştırmamın tüm aşamalarında en ince ve hassas bir şekilde varlığını hissettiren Sn. Yrd. Doç. Dr. Selma SÖYÜK'e, sevgili hayat arkadaşım Sn. Rasime AKTAŞ'a, yüksek lisans eğitimim süresince yeterince ilgilenemediğime inandığım biricik kızlarım Fatma Zehra ve Ayşe Duru'ya en derin sevgilerimle teşekkürlerimi sunuyorum.

# İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖZET .....	ii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar LİSTESİ .....	viii
1. GİRİŞ .....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	2
2.1. Sinizm.....	2
2.1.1. Sinizmin Kavramsal Çerçevesi .....	3
2.1.2. Sinizmin Çeşitleri.....	6
2.1.2.1. Kişilik Sinizmi .....	7
2.1.2.2. Çalışan Sinizmi.....	7
2.1.2.3. İş (Meslek) Sinizmi.....	9
2.1.2.4. Toplumsal / Kurumsal Sinizm .....	10
2.1.2.5. Örgütsel Değişim Sinizmi .....	10
2.2. Örgütsel Sinizm.....	22
2.2.1. Örgütsel Sinizm Tanımları .....	23
2.2.2. Örgütsel Sinizmin Tarihsel Süreci .....	25
2.2.3. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Unsurlar.....	28
2.2.3.1. Yaş .....	28
2.2.3.2. Cinsiyet .....	28
2.2.3.3. Eğitim Durumu .....	29
2.2.3.4. Medeni Durum .....	30
2.2.3.5. Gelir.....	30
2.2.3.6. Hizmet Süresi .....	30
2.2.4. Örgütsel Sinizmin Sebepleri .....	30
2.2.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	31
2.2.5.1. Örgütsel Sinizm Bireysel Açından Sonuçları .....	31
2.2.5.1.1. Örgütsel Sinizm ve Davranışsal Sonuçlar .....	32
2.2.5.1.2. Örgütsel Sinizm ve Psikolojik- Fizyolojik Sonuçlar.....	33



2.2.5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları .....	33
2.2.5.2.1 Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu .....	34
2.2.6. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık.....	34
2.2.7. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik .....	36
2.2.8. Örgütsel Sinizm ve Güven.....	37
2.3. Örgütsel Sinizm Kuramları .....	39
2.3.1. Beklenti Kuramı.....	39
2.3.2. Atfetme Kuramı .....	40
2.3.3. Tutum Kuramı .....	40
2.3.4. Sosyal Değişim Kuramı .....	40
2.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı.....	41
2.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı .....	41
3. GEREÇ ve YÖNTEM .....	43
3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli .....	43
3.2. Araştırmanın Soruları.....	43
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....	43
3.4. Veri Toplama Araçları .....	44
3.5. Araştırmanın Etik Yönü .....	45
3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	45
3.7. Verilerin Değerlendirilmesi .....	45
4. BULGULAR.....	47
5. TARTIŞMA.....	59
6. SONUÇ ve ÖNERİLER .....	62
6.1. Sonuç .....	62
6.2. Öneriler .....	64
KAYNAKÇA.....	66

## TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1: Sinizm çeşitleri .....	7
Tablo 2: Çeşitli sinizm tanımları .....	11
Tablo 3: Örgütsel sinizm metaanaliz örneği .....	16
Tablo4: Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar kapsamında sinizm yaklaşımlarının karşılaştırılması.....	35
Tablo 5: Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Alt Boyutları Toplam Puan.....	46
Tablo 6: Çalışılan bölüme ait dağılım .....	47
Tablo 7: Çalışma şekli.....	47
Tablo 8: Ankete katılanların yaptıkları görevler .....	47
Tablo 9: Ankete katılanların çalışma süreleri .....	48
Tablo 10: Ankete katılanların toplam mesleki deneyimleri .....	48
Tablo 11: Ankete katılanların yaş dağılımları.....	48
Tablo 12: Ankete katılanların medeni durumları.....	49
Tablo 13: Ankete katılanların eğitim durumları.....	49
Tablo 14: Ankete katılanların gelir durumu algısı .....	49
Tablo 15:Örgütsel sinizm ölçeği puanları dağılımı .....	50
Tablo 16: Örgütsel sinizm ölçeği boyutları arasındaki ilişki.....	51
Tablo 17: Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılması .....	51
Tablo 18: Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının çalışma şekline göre karşılaştırılması.....	52
Tablo19:Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının öğrenim düzeyine göre karşılaştırılması .....	53
Tablo 20:Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının toplam çalışma süresine göre karşılaştırılması .....	54
Tablo21: Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının halen iş yerindeki çalışma süresine göre karşılaştırılması.....	54
Tablo 22: Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının çalışmakta olduğu birime göre karşılaştırılması.....	55
Tablo 23:Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının meslek gruplarına göre karşılaştırılması .....	56
Tablo 24: Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının yaşa göre karşılaştırılması.....	57
Tablo 25: Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının gelir düzeyine göre karşılaştırılması.....	58

## 1. GİRİŞ

Sinizm çok geniş boyutlu bir kavramdır. Kelime kökeninden de anlaşıldığı üzere felsefi temellere dayandığı gibi; din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal ilimlerin farklı disiplinlerinde çalışma konusu olmuştur. Sinizm ile ilgili araştırma yapan yazarlar, sinizm kavramının farklı disiplinlerdeki rolünü farklı bakış açıları ile açıklamışlardır (1).

Sinizm; bireyleri zor beğenen, memnuniyetsiz, olaylara sürekli eleştirel yaklaşan, menfaat düşkünü ve olumsuz düşüncelerle dolu varlıklar olarak nitelendiren bir düşünce akımıdır. Bu akımın ana düşüncesini dürüstlük, adalet ve içtenlik gibi olumlu kişilik özelliklerinin kişisel çıkarlar uğruna ikinci planda bırakılması oluşturmaktadır. Sinizm, kişilerin bireysel ya da örgütsel özelliklerden kaynaklanmakla birlikte aynı zamanda zor beğenen, eleştiren, her şeyde kusur bulan bir tutumu ve kişilik özelliğini de ifade etmektedir.

Sinizm işyerlerinde ise iki şekilde ele alınır. Birincisi, bireyin kişiliğinden kaynaklanan ve yaşama bakış açısını yansıtan ‘genel sinizm’dir. Diğeri bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olan örgütsel faktörleri temel alan ‘örgütsel sinizm’dir.

Örgütsel değişim sinizm, “örgütte, değişimi gerçekleştiren lidere olan güven kaybı” ve “çalışanlar tarafından başarılı bulunmayan ve tam olarak başarılı olmayan örgütsel değişim girişimlerinin geçmişine ilişkin bir tepki olarak tanımlayabiliriz (2).

Örgütsel sinizm; kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile simgelenen genel veya özel tutumlar olarak tanımlanmaktadır (3). Bir diğer tanıma göre örgütsel sinizm, bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda harcandığı yönündeki inançlardır (4).

Örgütsel sinizm ile iş doyumunu arasındaki ilişki ise şöyle açıklanabilir; çalışanın örgütüyle ilgili beklentileri yerine gelmediğinde gerginlik, ümitsizlik ve memnuniyetsizlikler ortaya çıkmakta bu da örgütsel sinizme neden olmaktadır. Chrobot ve Mason’a göre çalışanların örgütsel sinizm seviyesi artıkça, iş doyumunu göstergelerinde azalma olduğu tespit edilmiştir (5).

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Sinizm

Sinizm kavramı, bir düşünce tarzı ve bir yaşam biçimi olarak Antik Yunan'da ortaya çıkmıştır (1). M.Ö. 500 yıllarında ortaya çıkan Antik Yunan felsefi düşüncesi olan “sinik” (kinik) kelimesinden kökenini aldığı düşünülmektedir (6).

“Sinizm kavramının ortaya çıkışına ilişkin iki görüş vardır: Birinci görüşe göre sinizmin; Yunancası köpek anlamına gelen “kyon” kelimesinden türemiş olduğu ileri sürülmektedir. Sinik bireyler doğal bir yaşamı tercih etmekte, toplumsal kurallara uymamakta, giyimlerine dikkat etmeyip pasaklı bir şekilde gezinmekte ve uygarlığı küçümsemektedirler. Dolayısıyla, bu tarz düşüncelerini dile getirdikleri ve alışılmadık davranış sergiledikleri için “kyon” (köpek) metaforu siniklerin (kiniklerin) simgesi haline gelmiştir” (7).

Ağaoğullarına göre de, Kynik adı, eski Yunancada köpek anlamına gelen kyon'dan türetilmiştir. Buna gerekçe olarak da okul temsilcilerinin köpeksi bir yaşam sürmeleri, bir köpek kadar hırçın ve saldırgan olmaları nedeniyle halkın onlara bu adı yakıştırmış olması gösterilir (8).

İkinci görüşe göre ise sinizmin; Atina yakınlarında bulunmakta olan Siniklerin okulunun yer aldığı “Kynosarges” (gymnasiom) kelimesinden türemiş olabileceği iddia edilmiştir (7).

M. Ö. 4-5. yüzyılda Sinik Okul'un kurulmasından itibaren sinikler iktidar, güç, zenginlik ve materyalizmin sıkı takipçilerini sürekli eleştirmiş ve dalga geçmişlerdir. Erken sinizm toplum ve onun güç kaynaklarının aşırı şekilde eleştirildiği basit bir felsefe olarak ele alınmıştır. Antik Yunan felsefesinin itibarlı isimlerinden Antisthenes ve onun öğrencisi Diogenes (Diyojen) tarafından sinik okul, dünyevi mallar içinde özgürce yaşamak isteyen idealistler için bir cennet, bir sığınak olarak görülmüştür. Fıçı içerisinde yaşayarak kendini her türlü maddi gereksinimlerinden arındırdığına inanan Diogenes'in gündüz vakti elinde fenerle gezmesinin nedenini soranlara “dürüst insan arıyorum” yanıtı sinizmin sade ancak çok geniş boyutlu bir özeti olarak kabul edilmektedir.

Eski Yunan'daki sinikler din ve devlet gibi saygı gösterilen kurumların gereksizliğine ve doğal olmadığına inanmaktadırlar. Sinikler insanoğlunun eğilimlerinin doğal olmadığına, başkalarına muhtaç oldukları için onlarla zorunlu ilişki kurduklarına ve iyi geçindiklerini düşünürler. Ayrıca maddi zenginliklerin çekiciliğine kapılıp lüksün, bolluğun amaç edinilmesi, iyiliğe sırt çevrilerek kötülüğün seçilmesi anlamına geldiği felsefesine inanırlar (9).

### **2.1.1. Sinizmin Kavramsal Çerçevesi**

Sinik kavramı Oxford İngilizce Sözlüğünde (1989) “İnsanı harekete geçiren güdü ve eylemlerde samimiyete ve iyiliğe inanmama eğilimli; alaycı ve gülüşüyle bunu vurgulamayı alışkanlık haline getirmiş olan, küçümseyerek hata bulucu kişi” olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu tanımlar günümüzdeki sinizm anlamıyla tam olarak örtüşmemektedir (10).

Ünlü filozof Friedrich Nietzsche'nin “Böyle Buyurdu Zerdüş” adlı eserinde üstün vasıflı insandan bahsetmektedir. Nietzsche topluma ve insanlara karşı güvensizliğini, çıkarı için insanın her şeyi yapabileceğini şöyle ifade etmektedir: “Nerde canlı gördüysem, orda güç istemi gördüm; uşağın isteminde dahi, efendi olma istemini gördüm ve nerde özveri, hizmet ve sevgi bakışları varsa, orda efendi olma istemi de vardır” (11). Sinizm, diğer insanların güdeleri, dürüstlüğü ve iyi niyetinden şüphe duyulması ve bunun doğrudan genellenerek diğer konulara veya durumlara inanırlılık açısından yansıtılmasıdır(67). Sinizm bireye, gruba, ideolojiye, sosyal topluluklara veya kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı olumsuz duygularla birlikte hayal kırıklığı ve hüsrarla nitelendirilen genel veya özel tutumdur.

Siniklerin temel özelliklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (12):

- Yalan söyleme, sahte yüzle ortaya çıkma ve başkalarını istismar etme
- İnsanların alternatifler arasında seçim yaparken bencil davranma davranışlarında tutarsızlık
- Sık sık eylemlerin gerisinde saklı güdüler olması
- Güvenilir olmama
- Psikolojik obje (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ile ilgili bir şey düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve hatta utanç hissetme

- Psikolojik objenin dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduğu ile ilgili net ifadeler içeren eleştirilerde bulunma
- Psikolojik obje ile ilgili bizzat deneyim yaşadıklarında olayları sık sık kendi yorumlarıyla anlatma ve alaycı mizah kullanma

Abraham'a göre sinizm, “insan davranışlarıyla ilgili olarak genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliği”dir (13).

Costa, Zonderman, McCrae ve Williams’a göre sinizm, “başkalarının güdülerine yönelik güvenilir olmayan ve küçük düşürücü tutumlar ve insan doğasına ilişkin bencilliğe dair inanç”tır (12).

James ise sinizmi, “umutsuzluk, engellenme ve düş kırıklığı ile karakterize edilen bir tutum olarak tanımlamaktadır. Sinizm, bireylerin özellikle gizli ve açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu; kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için sırf araç olarak başkalarıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (13).

Sloterdijk, sinizm için çeşitli sınıflandırmalar yapmıştır. Bunlar arasında; askeri sinizm, devlet sinizmi ve hegemonya gücü, cinsel sinizm, tıbbi sinizm, dini sinizm ve bilgi sinizm yer almaktadır (14). Sinizm kavramı için literatürde en çok; kusur bulan, zor beğenen ve eleştiren anlamlarının yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir (15).

Sinizm işyerlerinde ise iki şekilde ele alınır. Birincisi, bireyin kişiliğinden kaynaklanan ve yaşama bakış açısını yansıtan ‘genel sinizm’dir. Diğeri bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olan örgütsel faktörleri temel alan ‘örgütsel sinizm’dir.

Genel sinizm (Dispositional Cynicism), insan davranışı ile ilgili genellikle olumsuz algıları yansıtan kişinin tabiatında bulunan kararlı bir kişilik özelliğidir(68).

Genel sinizm belli bir nesneye yöneltilmemiştir ancak bireyin yaşamının çeşitli yönlerine yayılmış durumdadır (16). Örgütsel sinizm ise, kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur. Buna göre, genel sinizm ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden farklıdır. Yani genel sinizm, bireyin kişiliğinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olan örgütsel unsurlardan kaynaklanır (13). Dean vd.’ne (1998) göre

örgütsel sinizm, “Bir kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif bir tutumdur (17). Bu boyutlar (17);

- Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin bir inanç,
- Örgüte yönelik olumsuz bir duygu ve
- Bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte yönelik aşağılayıcı/kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimidir.

Sinizm, belirli bir örgüte, yöneticilerine ve genel anlamda insan doğasına olmak üzere üç açıdan ele alınmıştır (18). Dean’ın yaptığı tanıma göre sinizm, kişinin çalıştığı örgüte ve yönetime karşı geliştirdiği ve yönetimin onların beklentilerini karşılamakta başarısız olacağı yönündeki kesin bir inanca dayalı negatif bir tutumdur. Bu inanca çoğunlukla hüsrana, hayal kırıklığı ve belki öfke ya da istifa eşlik eder. Burada çalışanların işverenlerinden ne tür beklentileri vardır sorusu akla gelmektedir. Bunun birçok nedeni vardır. Birincisi, çalışanlar işverenlerinden öncelikle örgütün amaçlarını önemsemelerini ve sadece kendilerinin değil örgütün de refah içinde yaşaması için çalışmalarını beklerler. Bu durumda çalışanlar yöneticilerin yalnızca kendi çıkarları yönünde davrandıklarını düşünürlerse sinik bir davranış sergilemiş olurlar. İkincisi, çalışanlar yöneticilerden örgütü başarılı bir şekilde yönetme bakımından yetenekli olmalarını beklerler. Bu durumda, eğer çalışanlar yönetimin başarılı olamayacağı yönünde bir inanç taşırlarsa yine sinik olarak adlandırılırlar. Çalışanlar ayrıca yöneticilerinin kendilerini adil şekilde yönetmelerini beklerler. Bu durumda, eğer çalışanlar adaletsiz bir muamele göreceklere inanırlarsa yine sinik olarak adlandırılırlar. Bunlardan başka, yöneticilerin sinizme kaynaklık edebilecek diğer davranış biçimleri ise, mevcut bir rekabet stratejisinin bulunması, yöneticilerin samimi bir şekilde çalışanlarını dikkate alması ve çalışanlara işlerini yapabilmeleri için yeterli miktarda kaynak temininde bulunması şeklinde sıralanabilir (18).

Sinizm, gelecekteki örgütsel değişimlerin başarısı hakkında, değişim liderlerinin beceriksiz ve tembel oldukları inancına dayalı kötümserliği de kapsayan genel bir kavram olarak tanımlanabilir. Bu durumda işgörenler, çalıştıkları örgütte birçok değişiklik yapılmaya çalışıldığını fakat bu girişimlerden çok azının başarılı olduğunu gördükçe sinik davranışlar sergilemeye başlarlar.

Bir düşünce okulu ve bir yaşam tarzı olarak sinik tavırlar ve sinizm günümüze kadar gelmektedir. Eski sinikler, toplumsal kurallara saygı duymamakta hatta mizah yoluyla küçümsemişlerdir. Ancak günümüzdeki tanımlara bakıldığında; sinizm, özellikle insanların gizli ve açıklanmamış amaçları hakkında kötümser bir açıklama tutumu ve kendi çıkarları için işleri idare etme eğilimi olarak tanımlanmakta ve bir yaşam biçiminden ziyade kişilik özelliği ve tutumu olarak karşımıza çıkmaktadır (16).

İlk sinikler, toplumun kurbanı olarak tasvir edilen günümüz siniklerinin aksine sinizmi kasıtlı olarak bir felsefe edinmişlerdir. Eski Yunan sinikleri erdemlerini sürdürmeyenlere sık sık acımasızca saldırarak, yüksek etik ve ahlak standartlarını arzulamışlardır. Ancak, modern zamanlarda sinikler etik ve ahlak ilkelerine sıkı bağlılık göstermede çok az fayda görüyor ve bunun yerine kendilerini toplumun desteklediğine inandıkları güç ve manipülasyonun kötülüklerinden uzak tutmayı amaçlamışlardır. Günümüz sinikleri sosyal değişimi etkilemekten ziyade yaşadıkları hayal kırıklıklarına bağlı olarak duyumsamazlık ve çekilme göstermişlerdir (3). Hem eski siniklerde hem de modern siniklerde ortak olan nokta ise umutsuzluktur. Eski sinikler yenemeyecekleri ve yenme umutları olmayan bir sistemle; toplumla savaşırken modern sinikler ise ya kişinin kendinde bulunan kişilik siniği ya da toplumun onlara yaşattıklarından dolayı sinik olmuşlardır ve aynı şekilde gelişim ve değişime dair umutları da yoktur (19).

### **2.1.2. Sinizmin Çeşitleri**

Akademik yazın incelendiğinde Andersson sinizmi çalışan sinizmi iş sinizmi özelliklerine göre değerlendirmiştir. Dean ve diğerleri kişilik sinizmi, toplumsal ya da kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel sinizm ve iş ya da meslek sinizmi olmak üzere beş başlık altında sınıflandırmışlardır. Abraham beş değişik sinizm şeklini incelemiş, süreci kuramsal olarak açıklığa kavuşturmaya ve bu beş farklı biçimle duygusal çıktılarının ilişkilerini araştırmaya çalışmıştır (3,17,20).

Literatürde, sinizm ve sinizm çeşitlerindeki her davranış ve tutumun dört boyutu olduğunun varsayıldığı görülmektedir. Bunlar; eylem, hedef, bağlam ve zamandır. Farklı sinizm biçimleri bu etmenlerin en az birinde farklılık gösterir.

Delken, örgütsel sinizm kavramının işe ve işverene yönelmiş tüm sinizm türlerini ifade etmek üzere kullanılan kapsayıcı bir kavram olduğunu söylemiştir



(19).Sinizm ve sinizm çeşitlerindeki her davranış ve tutumun dört boyutunun olduğu varsayılmıştır. Bunlar; eylem, hedef, bağlam ve zamandır (19).

Sinizmin çeşitlerini gösteren tablo özet halinde aşağıda verilmiştir.

**Tablo 1: Sinizm çeşitleri**

<b>SİNİZMİN ÇEŞİTLERİ</b>	<b>EYLEM</b>	<b>HEDEF</b>	<b>BAĞLAM</b>	<b>ZAMAN</b>
Kişilik Sinizmi	Acımasızlık Öfke	İnsan doğası		Değişmez
Çalışan Sinizmi	Acımasızlık	Herşey	Olası değişim ihtimali	Değişken
İş (Meslek) Sinizmi	Uzaklaşma Kınama	Müşteriler	Hizmet organizasyonları	Değişken
Toplumsal/Kurumsal Sinizm	Yabancılaşma Çaresizlik	Kurumlar		Değişken
Organizasyonel Değişim Sinizmi	Hayal kırıklığı Karamsarlık	Değişim	Başarısız değişim	Değişken

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

#### **2.1.2.1. Kişilik Sinizmi**

Kişilik sinizmi, insan davranışlarını olumsuz algılayan bir sinizm çeşididir. Yaratılıştadır ve değişmez bir yapıdır. Kişilik sinizmi olan bireyler, kişileri küçük ve hor görmekte, onlara yukarıdan bakmakta, saygısız bir şekilde davranmakta ve diğer bireyler ile arasında zayıf bağlar kurmaktadır (20). Cook ve Medley'in düşmanlık ölçeğinde de kişilik sinizmi yer alır.Kişilik sinizm ile örgütsel sinizm birbirinden farklıdır. Örgütsel sinizm, kişide sinik davranışların oluşmasına neden olurken, kişilik sinizmi ise bireyin kişiliğinden kaynaklanmaktadır (13).

#### **2.1.2.2. Çalışan Sinizmi**

Çalışan sinizmi işletmelerin büyük sermaye sahiplerine, üst yönetime ve işyerindeki diğer kişi ya da birimlere yöneliktir. Eşitsizlik hissi çalışan sinizi diğerlerinden ayırır. Eşitsizlik hissini yaşatan, çalışan ve işveren arasında olduğu varsayılan ve zımnen eşitlik, adalet ve tarafsızlık vaat eden psikolojik sözleşme ihlallerinde olduğu gibi işverenle olan resmi sözleşme ihlallerinde de oluşur (3). Psikolojik sözleşme ihlalinin çalışan sinizminin temel belirleyicisidir. Çalışanın, işverenin psikolojik sözleşmeyi ihlal ettiği yönündeki algısı ile işverene yönelik sinizmi

arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Johnson ve O’Leary-Kelly (2003) Yine psikolojik sözleşme ihlali ve sinizm arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Pugh vd. (2003) Çalışan sinizmi “Bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı küçümseme ve güvensizlik durumu ile beraber halay kırıklığı ve umutsuzluk ile şekillenen, hem genel hem de özel bir tutumdur” (3).

Feldman, çalışmasında iş gören sinizmi ile ilgili olarak ikilemler üzerinde de durmaktadır. Bu ikilemler, iş görenlerin kariyerlerini yönetme esnasında yaşadıkları ikilemler ve kariyer yöneten örgütlerin yaşadıkları ikilemler olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmaktadır (21).

### **a) İş görenlerin Kariyerlerini Yönetme Esnasında Yaşadıkları İkilemler**

Kariyer yönetimi uzun ve zor bir süreci ifade etmektedir. Bu nedenle iş görenler kariyerlerini yönetirken bazı zorluklarla karşılaşabilmektedir. Bu zorluklardan bazılarını örnek verecek olursak genç yöneticiler girişimci olmak isterler, ama çoğu kez deneyimleri ya da sermayeleri yoktur. Yeni iş dünyasında ayakta kalabilmek için, çeşitli yetenekler ve coğrafi hareketlilik önemli özelliklerdir. Fakat hareketli yaşam tarzı çoğunlukla, çalışan çiftlerin hareketliliğini daha da zorlaştırmaktadır (Örneğin farklı şehirlerde yer alan çiftlerin bir araya gelme zorluğu gibi). Bir örgütteki uzun süreli çalışma, dayanıklılığın ve bağlılığın bir simgesidir. Fakat orta yaşlı bir iş gören örgüt içerisinde uzun süreli istihdam ediliyor ve örgütteki küçülmenin tam ortasında ise, bu karışıklık iş gören için zor olacaktır. Yeni mezunlar, iyi bir rehberlik ve resmi bir eğitim elde edebilmek için öncelikli olarak büyük örgütlere yönelirler; ama büyük örgütler, yeni gelenlerin iki yıl içinde ayrılma olasılıkları bulunduğunu fark ettikleri için artık bu eylemleri azaltmaktadırlar (21).

### **b) Kariyer Yöneten Örgütlerin Yaşadıkları İkilemler**

Kariyer yönetiminde örgütsel açıdan da bir takım ikilemlerle karşılaşmaktadır. Örgütler daha fazla bağlılık ister, fakat böylesi bir bağlılığın karşılığı olarak çok az ödül sunmaktadırlar. Örgütler faydalı olan çalışanlarını ödüllendirdiklerini iddia ederler, ama gerçekte maaş artışları büyük ölçüde verimliliğe bağlı değildir. Örgütler iş görenlerin performans düzeylerini yükseltmek için onların üzerindeki baskıyı artırmaktadırlar. Örgütler takıma dayalı bir kültür uygulamaya çalışırlar, fakat çoğunlukla bireysel başarıları ödüllendirmeye devam ederler. Örgütsel küçültmelerin artan kullanımı, sözde

zayıf bir örgütsel kültür meydana getirmektedir. Buna karşın çalışanlar, hâlâ varlığını sürdüren ve fark edilebilir bir değer katkısında bulunmayan önemli sayıdaki orta düzeydeki yöneticilere karşı sıklıkla sinik davranmaktadırlar (21).

### **2.1.2.3. İş (Meslek) Sinizmi**

İş sinizmi hissizlik, uzaklaşma ve umursamazlıkla karakterize edilir (20).

Rol belirsizliği ve rol çatışması iş (meslek) sinizminin kaynağı olarak düşünülmektedir. Bu belirsizlikler, hizmet sektörü çalışanlarında daha yaygın bir şekilde görülmektedir (17). Fakat sinizm ile örgütsel sinizm arasında belirgin bir fark olup, mesleki sinizm çalışmanın içeriğine, örgütsel sinizm ise çalışma koşullarına odaklanmaktadır (19).

Rol belirsizliği ve kişi- rol çatışması nedeniyle fatura toplama, çocuk bakıcılığı, sosyal hizmet çalışanı, polis, hostes ve sekreterlik gibi mesleklerde çalışanlar gerçek duygularından uzaklaşabilirler. Mesleki sinizme neden olan iki unsur vardır. Bunlar; kişilik-rol çatışması ve rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır (20):

**Kişilik – Rol çatışması:** Bireyin, kişisel değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasındaki çatışma olarak tanımlanmıştır.

**Rol belirsizliği ve rol çatışması:** Hizmet sektöründe çalışanlar, müşterilerle etkileşim halindedir ve bu durum strese neden olmaktadır. Çalışanla müşteri arasındaki stresli etkileşim, çalışanda fiziksel olarak tükenmeye ve duygusal olarak zorlanmaya neden olabilir. Neticesinde de işten ayrılımlar görülebilmektedir.

Özellikle aynı statü ve görevde çalışanlar arasında yapılan haksız terfilerde, çalışan daha da büyük bir hayal kırıklığına uğramaktadır. Bu durum ayrıca bir kişi-rol çatışması meydana getirir. Çalışan işi için verdiği çabaların boş olduğunu düşünmektedir. İş yerindeki rolünün gereklerini yerine getirmesine rağmen rolünü eksik ya da düzgün bir şekilde yerine getirmeyen çalışana terfi verilmesi kişinin yaptığı işi ve rolünü sorgulamasına neden olur. Böyle bir durum sinizmi daha da güçlü hissettirmektedir. Çünkü kişinin kendisinden kaynaklanan bir kişi-rol çatışmasından çok örgütün haksız tavrından meydana gelmiş bir çatışmadır. Güven sarsılmış ve inanç kaybolmuştur.

Rol belirsizliği iŖle ilgili kararlara katılmama duygusuyla iliŖkilendirilir (3). Rol çatıŖması ise; üst kidede bulunanlar ile diğer ilgili tarafların beklentileri alıŖanın rol beklentileriyle her zaman örtüŖmez. Rol çatıŖması ister rol göndericisi ile rol görevlisi arasında uyumsuz beklentiler, ister birkaç rol göndericisi arasında uyumsuz beklentiler veya ister farklı rollerden kaynaklanan birden fazla rol baskısı içersin, karŖılanmayan beklenti algılamaları ve olumsuz tutumlarıyla sonuçlanabilir (3). Eğer örgütte iŖ ve rol tanımlamaları doğru yapılmamıŖsa ya da yapılan tanımlara uyulmuyorsa ve iŖe uygun kiŖi alıŖtırılmıyorsa sinizmin örgüt içinde giderek artacağı düşünölmektedir.

#### **2.1.2.4. Toplumsal / Kurumsal Sinizm**

Toplumsal ya da Kurumsal Sinizm vatandaşların ölkelerine ve kurumlarına duyduğu güvensizlik olarak tanımlanabilir. Toplumsal / Kurumsal Sinizm kiŖi ve toplum arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlali sonucu ortaya çıkar (22). Toplumun karŖılanamayan beklentileri sonucunda oluŖurlar.

Amerika toplumu ve hükümeti arasındaki sosyal sözleşme Amerikan Rüyasında yer alan beklentilerin vücut bulmasıdır Amerikan Rüyasında, bireylerin iŖ güvenliği, barınma, refah, eğitim ve buna bağlı olarak çocuklar için geliŖmiŖ ekonomik Ŗartlar vaat edilir (20). Fakat bu sözleşme telafisi olmayacak Ŗekilde ihlal edilmiŖtir. Tasarruf ve kredi kurumları ve dünyaca önlü iŖ simgelerinin başarısızlıkları, iflasları, bizzat fabrikalarda alıŖanların “kalitesiz ürün” ürettiklerine dair geri dönütleri toplumsal / kurumsal sinizmi daha da güçlendirmiŖtir.

#### **2.1.2.5. Örgütsel Değişim Sinizmi**

Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, “örgütlerin, başarıya ulaşmak için yaptıkları değişim sonucunda verdikleri emekler ve gösterdikleri çabalar hakkındaki karamsar bakıŖ açıları” olarak tanımlanmıŖtır (23).

Örgütsel değişim sırasında ilk değişiklik en tepe noktadaki yönetimde baŖlar ve bu sinizm türünde yönetime özgü bazı davranıŖlarda farklılıklar gözlenebilir. Yönetim, alıŖanlarına örgütsel değişim için önerilen değişiklikleri açıklar ve değişikliklerden beklenen olumlu sonuçların yanında olası olumsuz sonuçlar konusunda bilgi verir. Eğer yönetim tarafından yapılan açıklamaların ve verilen sözlerin zaman içerisinde doğru olmadığı ve gerekleŖmediđi ortaya çıkarsa; alıŖanlardan bazısı örgüte, değişikliği

yapan liderlere ve örgütsel değişim için yapılan emeklere karşı olumsuz tutum takınabilirler. Değişim için yapılan çalışmalar başarısız olduğunda, çalışanlar duygusal boyutta kendilerini aldatılmış ve hayal kırıklığına uğramış hissederler (24). Bundan dolayı, örgütsel değişim sinizmi, çalışanların örgütsel değişim çabaları için karamsarlık ve umutsuzluk tutumu olarak da tanımlanmaktadır. Çünkü değişim başarısız olduğunda veya gerçekleşme sürecinde sekteye uğradığında zaman çalışanlar karamsarlığa düşmekte ve gelecekte umutsuz olmaktadır.

Çalışanlar örgütlerde sinik, kötümser ve suçlayıcı olmaya kasıtlı olarak karar veremezler. Bu davranış ve tutumlar daha çok, deneyimler sonucunda ortaya çıkmaktadır (2). Sinizm ısrarcıdır, vazgeçmek kolay değildir. Örgütsel değişim sinizmi iş hayatının diğer bölümlerine de sıçrayabilir. Bu durum, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını ya da güdülenmelerini kaybetmelerine de neden olabilir (2). Çalışanların işten ayrılmak örgüte çeşitli şikayetler sunmak ve düşük düzeyde performans göstermek gibi olumsuz davranışlar göstermelerine yol açabilmektedir (23).

**Tablo 2: Çeşitli sinizm tanımları**

YAZARLAR	YAPI ADI	TANIMLAR	ÖRNEK ÖĞE
Sloterdijk (1983) Goldfarb (1991)	Sinizm	Sloterdijk, modern çağın sinik anlayışını "öğrenilmiş yanlış bilinç" olarak nitelendirmiştir. Sinizm "gerçeğin zorlayıcılığına" ve kişisel amaçları gerçekleştirmeye uygun tüm gerçekçi araçların göz önünde bulundurulması gerekliliğine dair inanca dayanır.  "Sinizm her yerde bulunmaktır ve ketumluk ve geri çekilmeyle birlikte ortaya çıkmaktadır. Modern toplumun bireylerinin aşına olduğu, içinde kısmen gözlenebilen "ahlaka aykırılık" bulunan, bu rasyonelleştirilmiş stratejik davranış konusunda herkes aynı zamanda çok az endişe taşımaktadır. Modern sinik, kendini rasyonel eleştiriye karşı bağışık kılmıştır. O, ahlaki olarak "doğru" olan davranışın	

		farkındadır, ancak halen "yanlış" eylemini sürdürür. Dahası, kendisinin ahlaki açıdan "doğru olmayan" eylemini, rasyonel yolla savunma kabiliyetine sahiptir.	
Kanter ve Mirvis (1989)	Sinizm	"Sinikler, dar görüşlü ve hayal kırıklığına uğramış, umduğunu bulamamış kişilerdir. İlişkide oldukları insanlara çamur atar ve insanların ben merkezci 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, "otoriyeye ve kurumlara yönelik olumsuz ve güvensiz tutumlar yansıtır".	Şirkete ve yönetime yönelik sinizm, "..... şirketinin yönetimi, eline bir fırsat geçtiğinde, sizi istismar etmekten çekinmez". İşletme örgütlerine ve üst yöneticilere yönelik sizim "üst yönetimin çalışanlara söylediklerinin doğru olduğundan çoğunlukla kuşku duyarım".
Anderson (1996)	Çalışan Sinizmi	"Çalışan sinizmi, iş örgütlerine, yöneticilere ve/veya iş ortamındaki diğer nesnelere yönelik aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmiş olma hissiyle karakterize edilmiş bir tutumdur".	
Vance, Brooks ve Tesluk (1996)	Genel Sinizm	"Örgütte daha iyiye doğru bir değişimin olabileceği, ancak sinik kişinin kontrolü dışındaki	Alt ölçek:Sinizm, "Bu örgütte bireysel inisiyatif çok fazla dikkate alınmaz".

		nedenlerden dolayı mevcut durum idealden daha da fazla uzaklaşmaya devam edeceği için daha iyiye doğru değişimin pek de mümkün olmadığı inancı".	Alt ölçek: İyileştirilebilirlik, "Buradaki insanlar sorunlarla ilgili olarak birlikte çalışabilse, her şey daha iyiye gider".
Reichers, Wanous and Austin (1997); Wanous, Reichers and Austin (2000)	Değişime Yönelik Sinizm	Değişime yönelik sinizm, değişimin liderlerine olan güvenin gerçek anlamda kaybıyla ilintilidir ve geçmişte tam anlamıyla başarılı olamamış değişim çabalarına verilen bir cevaptır.	Alt ölçek: Değişimin etkililiği konusundaki kötümserlik, "Buradaki sorunları çözeceği umuduyla uygulanan programların çoğu bir işe yaramayacaktır". Alt ölçek: Bir duruma anlam yükleme, "Buradaki sorunları çözme sorumluluğu taşıyan kişiler, bunun için yeterince çaba harcamıyorlar".
Dean, Branders, 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/kötüleyici 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,	"Kimse size ne olduğu ile pek ilgilenmez".

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



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

Tokgöz N. ve Yılmaz H.(2008). Örgütsel Sinizm:Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(2)

Örgütsel sinizm ve sinizm konusunda bugüne kadar yapılan tüm makale ve tez çalışmalarını bir tablo halinde hazırlayan Akman'a ait olan küçük bir metaanaliz örneği olarak aşağıda yer verilmiştir.

**Tablo 3: Örgütsel sinizm metaanaliz örneği**

<b>Yazar Adı</b>	<b>Araştırma ve Sonuçları</b>
<b>Mirvis, Kanter 1991</b>	Kanter ve Mirvis yaptıkları çalışmalarının sonucunda: yaş ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğunu ve 18-25 yaş aralığındaki çalışanların 55 yaş ve üzeri çalışanlara göre daha sinik olduğunu, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu, medeni duranın ayrı ya da boşanmış olanların sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır.
<b>Andersson, 1996</b>	Çalışan sinizmi odaklı çalışmalar yapmış ve sözleşme ihlalleri çerçevesinde sinizm konusunu ele almıştır. Sözleşme İhlalleri kuramını mevcut sinizm alan yazınıyla bütünleştirmeye yardımcı olacağını öne sürmüştür.
<b>Andersson ve Bateman, 1997</b>	işyerinde yaşanan sinizmin bazı sebeplerini ve etkilerini incelemek için iki yüzden fazla uzman ve yönetici grubu ile yaptıkları çalışma sonucunda: yönetici ücretlerinin yüksek düzeyde olmasının, performans düşüklüğünün ve haber vermeden işten çıkarmaların beyaz yakalı çalışanlar arasında sinizm oluşturduğunu saptamışlardır.
<b>Dean vd., 1998</b>	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.
<b>Brandes vd., 1999</b>	Çalışmalarını orta büyüklükteki bir fabrikada çalışan 129 yönetici ve çalışana uygulayarak örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, çalışan katılımı, yöneticinin biçimsel davranışı, yöneticinin ekstra rol davranışı ve yöneticinin katılımı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda: örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif bir ilişki olduğu, örgütsel sinizm ile çalışan katılımı arasında orta düzeyde negatif ve örgütsel sinizm ile yöneticilerin biçimsel rol davranışı arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara ek olarak: yöneticiler ile çalışanların örgütsel sinizm tutumlarının farklılaştığı sonucuna varılmıştır.
<b>Abraham, 2000</b>	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 sinizmle 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 tatmini 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 kırıklıklarından çok fazla etkilenmemeye olasılığıyla açıklamıştır.
<b>Eaton, 2000</b>	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

	<p>örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye çalışmıştır. Oluşturulan ölçeğin 011 iki maddeden oluşan kısa formu da geliştirilerek örgütsel sinizm ölçeği ile iş doyumunu, örgütsel bağlılık, çalışanların güdülenme dununu, iyimserlik, sinizm termometresi, kişilik sinizmi ve demografik değişkenler arasındaki ilişkilerde incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda: iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve çalışanların güdülenme dununu 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>
<b>Turner ve Valentine, 2001</b>	Yaptıkları çalışmalarında sinizmi ahlaki karar alma sürecinin temelini oluşturan bir boyut olarak ele almışlardır ve sinizm ölçeğinin olmamasından dolayı 011 bir maddelik bir ölçek geliştirmişlerdir.
<b>Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003</b>	Çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlali, bilişsel ve duyuşsal örgütsel sinizm, iş ile ilgili tutumlar is doyumunu ve örgütsel bağlılık, duygusal tükenme, hizmet süresi ve diğer çalışanlara yardımcı olma davranışları arasında bir karşılaştırma yapmayı amaçlamışlardır. Araştırmalarını banka sektöründe çalışan yüz üç çalışan üzerinde yapmışlardır'. Araştırma sonucunda: sosyal değişim ihlallerinin, örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlallerine etki yarattığı, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde, iş doyumunu ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında negatif ve orta düzeyde, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında negatif ve orta düzeyde, duygusal tükenme davranışı ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde, işten ayrılma ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde, biçimsel rol davranışı ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur.
<b>Delken, 2004</b>	Çağrı merkezinde yaptığı araştırmada, örgütsel sinizm ve demografik özellikler arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmıştır. Araştırmada psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide demografik özellikler aracı değişken olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda: psikolojik sözleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi arasında demografik değişkenlerin etkisi olmadığı sadece bekar çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek değer gösterdiği gözlenmiş ve çalışan sinizminin çağrı merkezindeki yöneticiler için sürekli bir problem oluşturduğu belirlenmiştir.
<b>Hickman ve Piquero, 2004</b>	Toplum düzenini sağlama ve koruma mesleği ile ilgili olarak çalışma yapmış ve polis memurlarının sinizmi ile kıdemleri arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur.
<b>Pitre, 2004</b>	Örgütsel sinizm yaşama nedenlerini nitel veri analizi yöntemi olan odak grup çalışması ile araştırmıştır. Araştırmada: örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık eksikliği, karar verme ve risk alma

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

<b>Brandes vd., 2008</b>	işten 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 yelinde çalışmaya devanı eden yönetim kademesindeki çalışanların tepkilerini araştırmışlardır. Çalışmalarında özellikle işlerini kaybetmeyenlerin işe yönelik çaba harcama eğilimleri üzerinde, örgütsel sinizm ile iş güvensizliğinin karşılıklı etkileşimleri araştırmışlar ve sonucunda: örgütsel sinizm bağlamındaki sinik tutumlara sahip olan çalışanların bu tutumlara sahip olmayanlara göre iş güvensizliği algısıyla karşı karşıya kaldıklarında işlerinde daha yüksek düzeylerde çaba harcadıkları hipotezini desteklediğini görmüşlerdir.
<b>Erdost vd., 2007</b>	Araştırmalarında şenel ve örgütsel sinizm kavramlarını Türkçe alan yazınına tanıtmayı amaçlayarak konuya ilişkin genel sinizm ile ilgili Kanter ve Minisin (1989) yaşama karşı bakış açısı. Wuğlıstmaulı (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 dununu, eğitim düzeyi, çalıştığı bölümü, çalıştığı örgüt sayısı ve pozisyonu gibi demografik özellikleri arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Araştırma sonucunda Brandes'in (1997), örgütsel sinizm ölçeğinin yüksek bir güvenilirliğe ve geçerliliğe sahip olduğu anlaşılmıştır.
<b>Güzeller ve Kalağan, 2008</b>	Wance vd. (1997) tarafından gerçekleştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçeye uyarlamasını gerçekleştirmişlerdir. Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 325 öğretmenin örgütsel sinizm tutumlarını incelemiş ve öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim dununu ve branş gibi çeşitli demografik özellikler açısından örgütsel sinizm ile aralarındaki ilişkileri ele almışlardır. Araştırmanın bulgularına göre: örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyeleri ile branşları, eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel sinizm ile öğretmenlerin cinsiyet ve yaşları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur.
<b>Efiliti vd., 2008</b>	Akdeniz Üniversitesi bünyesinde rektörlük, fakülte ve yüksekokul bölümlerinde görev yapan 48 yönetici sekreterlerinin örgütsel sinizmi yaşama durumlarını incelemek, genel ve örgütsel sinizm kavramlarının kurumsal çerçevesini oluşturmak için Erdost vd.'nin test ettiği ölçekler doğrultusunda bir alan araştırması yapmışlardır. Araştırma sonucunda: örnekleme oluşturan sekreterlerin hayata, insanlara ve bağlı buldukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu, örgütsel sinizm ile genel (kişilik) sinizm eğilimleri arasında pozitif bir ilişki olmadığı ve sinizm düzeyleri ile demografik özellikleri arasında çok fazla ilişki olmadığı bulunmuştur.
<b>Tokgöz ve Yılmaz, 2008</b>	Otel işletmesinde çalışanların genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ve demografik değişkenleri arasındaki ilişkileri analiz etmek için Eskişehir il merkezinde 8 otelde ve Alanya'da 9 otelde toplanı olarak 346 çalışan üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırmalım sonucunda: genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve düşük ilişki olduğu, otel çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile çalışanların cinsiyetleri ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Bunlara ek olarak; çalışanların eğitim düzeyi ile genel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı fakat çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu

	bulunmuştur. Yapılan araştırma sonucu doğrultusunda: eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sinizmin de arttığı belirlenmiştir.
<b>Kutanis ve Çetinel, 2009</b>	Çalışmalarında, çalışanların örgüte yönelik örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda; örgütsel adaletle ilişkin olumsuz algının sinik tutuma sahip olmayı etkilediği, adaletsizlik algısının örgütsel sinizme neden olduğu bulunmuştur. Çalışma sonucuna ek olarak; statü ve sinizm ilişkisine bakıldığında yapılan araştırmadaki örneklemedeki araştırma görevlilerinin daha fazla sinik tutuma sahip olduğu bulunmuştur.
<b>Tükeltürk, Perçin ve Güzel, 2009</b>	İstanbul ilinde yer alan 11 otelde çeşitli bölümlerde görev yapan 148 çalışan ile örgütlerde yaşanan psikolojik sözleşme ihlallerinin, örgütsel sinizm oluşması üzerine etkilerinin araştırılmasını amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda: örgütsel sinizm ile cinsiyet, medeni duranı, yaş, çalıştıkları bölüm kadro dununu, turizm eğitimi alma, çalıştığı işletmenin sınıfı sektördeki ve işletmedeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken örgütsel sinizm ile çalışanların eğitimi düzeyleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sözleşme ihlal algısı ile örgütsel sinizm arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.
<b>Kabataş, 2010</b>	Çalışmasında, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu ilişkiyi incelemek amacıyla. Kocaeli bölgesinde faaliyet gösteren büyük ölçekli bir sanayi işletmesinde yapılan araştırma sonucunda: genel sinizm ile örgütsel sinizm ve örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında düşük ama anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit etmiştir.
<b>Çağ, 2011</b>	Araştırmada, çalışanların algıladıkları örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmektedir. Algılanan örgütsel adalet boyutlarının örgütsel sinizme ve örgütsel sinizmin de işten ayrılma niyetine etkileri ortaya konması amaçlanmıştır. Mersin'de imalat (sanayi) sektöründe faaliyet gösteren işletmedeki çalışanların üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu ve örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.
<b>Efeoğlu ve İplik, 2011</b>	Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemek için Adana İlinde bölge müdürlüğüne sahip olan ilaç firmalarında çalışan tıbbi satış mümessilleri ile anket çalışması yaparak: tıbbi mümessil olarak görev yapan çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif bir ilişki olduğunu, mümessillerin örgütsel adaletle ilişkin algıları azaldıkça örgütlerine yönelik sinik tutumlarının arttığı sonucu bulunmuştur.
<b>Gül ve Ağırgöz, 2011</b>	Çalışmalarını mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayarak Karaman Devlet hastanesinde çalışmakta olan 103 hemşire üzerinde yapmışlardır. Çalışmalarının sonucunda: araştırmaya katılan hemşirelerin yogim bir mobbing olgusu yaşamadıkları ve mobbing ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.
<b>Korkmaz, 2011</b>	Çalışmasında siniklik ve sinizm kavranılan açıklanmaya çalışılmış, örgütsel sinizm değerlendirilerek, nedenleri ve boyutları üzerinde durulmuştur. Öncelikle yapılan araştırmalar, tanımlama çabaları gözden geçirilerek örgütsel sinizmin diğer kavramlarla ilişkileri değerlendirilmiştir. İkinci olarak genel sinizm ve algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi incelenmiş, son olarak da yönetimin ve algılanan yönetim desteğinin örgütsel sinizmi azaltıcı rolü açıklanmaya

	çalışılmışta'.
<b>Özbey, Sur, Söyük, 2011</b>	Hemşirelerin örgütsel sinizm algı düzeylerini belirlemek için yaptıkları çalışmalarının sonucunda; hemşirelerin orta düzeyin üzerinde örgütsel sinizme sahip oldukları, hemşirelerin öğrenim durumu, çalışma süresi, çalışılan bölüm gibi değişkenler ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.
<b>Özler ve Atalay, 2011</b>	Sağlık çalışanlarının tükenmişlik ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Ankara'da özel bir hastanede 175 sağlık çalışanı ile yaptıkları çalışmalarının sonucunda: örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında ilişki olduğunu saptamışlardır.
<b>Arslan, 2012</b>	Çalışmasında Süleyman Demirci Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; akademisyenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu ve genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır".
<b>Turan, 2011</b>	Araştırmada: Tarım İl Müdürlüğü'nde görev alan 140 kamu personelinin örgütsel sinizm yaşama durumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda: çalışanların hayata, insanlara ve bağlı buldukları örgüte bakış açılarının orta düzeyde sinik eğilimli olduğu ve demografik özellikleri ile örgütsel sinizmin üç boyutu (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörler) arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir.
<b>Ayduğan, 2012</b>	Araştırmada, önemli bir hizmet işletme türü olan beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının mobbing algılarını 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, eğitimi, durumu ve sektörde çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermezken: medeni durum, çalışılan departman, işletmede çalışma süresi ve gelir değişkenlerine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Çalışanların örgütsel sinizme ilişkin tutumları ise: cinsiyet, yaş, eğitim durumu, departman ve sektörde çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermezken: medeni durum, işletmede çalışma süresi ve gelire göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.
<b>Helvacı ve Çetin, 2012</b>	Uşak ili Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacı ile Apaydın (2012) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği kullanılarak yapılan araştırmamız sonucunda: araştırmaya katılan öğretmenlerin sinizm algılarının az düzeyinde olduğu; yaş, cinsiyet, branş, kıdem, öğrenim durumu gibi değişkenler ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip olduğu saptanmıştır.
<b>Karacaoğlu ve İnce, 2012</b>	Brandes, Dhanvadkar ve Dean'ın (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik güvenilirlik çalışmasını yapmak için Kayseri Organize Sanayi Bölgesindeki Türk çalışanlar ile anket çalışması yapmışlardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre: Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkiye'deki imalat sanayi çalışanlarından toplanan verilere göre geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğu saptanmıştır.
<b>İnce, 2012</b>	Çalışmasının amacı, pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizmin imalat sanayi çalışanları üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma bulguları, pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir

	ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Pozitif örgütsel davranışın boyutları açısından bu bulgular değerlendirildiğinde ise öz yeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserliğin örgütsel sinizmle negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.
<b>Sağır ve Oğuz, 2012</b>	Öğretmenlere yönelik olan örgütsel sinizm ölçeğini geliştirmeyi amaçlayarak Çorum İlinde bulunan 13 ilköğretim okulunda görev yapan 124 öğretmen ile çalışmalarını yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda: başlangıçta 36 maddeden oluşan ölçekten faktör yükü düşük olan maddeler elenerek 25 maddeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir.
<b>Volpe, 2013</b>	Yaptığı çalışması ile sinizm, kin, zorbalık gibi kötü duygulanıl 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.

Akman G. (2013), Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

## 2.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm kavramı son yıllarda literatüre girmeye başlamıştır. Bu konuda çalışmalar Kanter ve Mirvis (1989) tarafından Amerikalı çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada sinizmin örgütte neden yaygınlaştığını ortaya çıkarmak için hazırlanan kitap ile birlikte örgütsel sinizm kavramı ortaya çıkmıştır (25). Örgütsel sinizm; çalışanların, örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna inandıkları zaman ortaya çıkmaktadır. Dürüstlüğün olmadığına dair bu algılama özellikle daha çok; ahlaklılık, adalet ve dürüstlük ile ilgili temel beklentilerin ihlal edildiği algısından kaynaklanabilmektedir. Örgütsel sinizm, geleceğe dönük bir nitelik olarak kavramsallaştırılmakta, deneyimler sonucu gelişen bir öğrenilmiş düşünceyi temsil ettiği ileri sürülmektedir (26). Örgütsel sinizm kavramı, bireyin olumsuz inançlarla, duygularla şekillenen örgüte ilişkin tutumlarla bağlantılıdır. Bu kavram evrensel etkenlerle değişikliğe açık olan sosyal ve kişisel deneyimlerin geçmişine bir cevap olarak tanımlanmaktadır.

Yöneticiler çalışanı hakkında olumlu bakış açısına sahip olsalar bile çalışan kendisine yaklaşılmasının arkasında bir olumsuz nedene dayandırabilir ve iş arkadaşların kendisine mutlaka bir çıkar için yakınlaştığını düşünmesi örgütsel sinizm olarak değerlendirilir. İş arkadaşlarının ve yöneticilerinin kendisine karşı tutum ve davranışlarına şüphecilik gözüyle bakmaktadır.



Adams'ın sinik bakış açısı ile örgütsel olayları alaycı bir şekilde ele aldığı, "Dilbert İlkesi" kitabı yayınlandığı 1996 yılında Washington Post gazetesince yüzyılın en iyi yönetim kitabı seçilmiş ve 40 haftadan fazla bir süre en çok satan kitaplar listesinde tepelerde yer almıştır (27). Dilbert ilkesinin temel varsayımı şudur: En yeteneksiz ve etkisiz çalışanlar sistematik olarak en az zarar verebilecekleri yere, "yönetim kademesine" kaydırılır. Dilbert ilkesinde üst yöneticilerin örgüt içi sorunların kaynağı olarak çoğu zaman acımasızca eleştirildikleri görülür (27).

Çok genel bir tanıma göre örgütsel sinizmin; bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, üç boyutu içeren negatif tutumdur(69). "Örgütsel sinizmin ilk boyutu, öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. Bu açıdan sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir. Bu nedenle sinikler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliği nedeniyle, örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine ihanet ettiklerine inanmaktadırlar. Bir duruma karşı gösterilen duygusal tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Sinizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Hatta örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireylerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile hissedebilecekleri belirtilmektedir. Örgütsel sinizmin son boyutu olumsuz davranışlara yönelme eğilimidir. Bu davranışların çoğu, örgütün samimiyet ve dürüstlük en yoksun olduğuna dair ifadelerdir. Bu boyut güçlü eleştirileri, karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görmeleri ve eleştirel ifadeleri de kapsamaktadır" (28).

Naus 1977–2006 yılları arasında örgütsel sinizm ile ilgili olarak ele alınan yayınlardan derlediği örgütsel sinizm tanımlarını bir tabloda özetlemektedir. Örgütsel sinizm ile ilgili tanımlar kronolojik olarak yer almaktadır (29):

### **2.2.1. Örgütsel Sinizm Tanımları**

Goldner, Ritti ve Ference 1977: Siniksel bilgi, örgütsel eylemler, kararlar ve yöntemlerdeki özgecilik davranışındaki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir.

Kanter ve Mirvis 1989: Sinizm, bencilliğin ve sahtekârlığın insan doğasının merkezinde olduğu inancını yansıtan bir kişilik özelliğidir.

Bateman, Sakano ve Fujita 1991: Sinizm, otoriteye ve örgütlere karşı olumsuz ve güvensiz bir tutumdur.

Guastello, Rieke, ve Billings 1992: Sinizm, sadece bir iş tutumu değil; bir bütün olarak yaşam üzerine bir bakış açısı biçiminde tanımlanmaktadır.

Wanous, Reichers ve Austin 1994: Sinizm, gelecekte düzenlenecek örgütsel değişikliklere ilişkin başarılı olunamayacağı; değişikliği gerçekleştiren liderlerin ise yetersiz ve (ya da) tembel olduğu inancını kapsamaktadır.

Andersson 1996: Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hüsrana, hayal kırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bütün bunların (kişinin, grubun...) güvensizliği ile şekillenen genel ve özel bir tutumdur.

Reichers, Wanous, ve Austin 1997: Örgütsel değişim ile ilgili sinizm, değişikliği gerçekleştiren liderlere olan güven kaybı, onları tembel ve yetersiz olarak nitelendirme ve değişiklik çabaları ile ilgili başarı olasılığı hakkındaki kötümserlik kavramlarını kapsamaktadır.

Dean, Brandes ve Dhanvadkar 1998: Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.

Turner ve Valentine 2001: Sinizm, güvensizliğin güçlü düzeylerini, düşmanca bir şekilde kuşku duymayı ve başka insanların dürtülerini karalamayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır.

Johnson ve O'Leary-Kelley 2003: Örgütsel sinizm, iş görenlerin örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır.

O'Leary 2003: Sinizm, adaletsizlik kavramının bir hikâyesidir. Sinizm ile ilgili hikâyelerde, yönetimin uygulamalarına olan derin hayal kırıklığı mevcuttur.

O'Brien, Halsam, Jetten, Humphrey 2004: Sinizm, psikolojik kaçışın ve serbestliğin bir türü olarak tanımlanır.

O'Sullivan ve Postmes, Stanley, Meyer ve Topolnytsky 2005: Sinizm, bir karar ya da eylem için başkalarının belirtilen ya da işaret edilen güdülerine inanmama olarak tanımlanmaktadır.

Urbany 2005: Sinizm, olumlu şeyler hakkında olumsuz yorumları ve duyguları, özellikle de asıl karar verme aşamasında örgütün değerli ifadelerinin olumlu etkisinin reddedilmesini yansıtmaktadır.

Valentine ve Elias 2005: Sinizm, iş örgütlerinin ya da diğer toplumsal örgütlerin, ahlaki değerleri hiçe saydığına ve sadece kendilerine hizmet ettiklerine ilişkin inançtır.

Cole, Bruch ve Vogel 2006: Sinizm, işveren örgütün değerlerinin, eylemlerinin ve güdülerin eleştirel bir takdirinden kaynaklanan bir tutumdur.

### **2.2.2. Örgütsel Sinizmin Tarihsel Süreci**

Minoseta Üniversitesinde 1940'lı yıllarda kişilik çözümlenmeleri ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Kişilik çözümlenmeleri araştırmaları örgütsel sinizmin bir kısmını oluşturmuştur. "Minoseta Çok Yönlü Kişilik Envanteri" "Cook ve Medley" in "Sinik Düşmanlık Ölçeği" gibi, en eski sinizm ölçeklerinin temelini teşkil etmiştir (30). Örgütsel sinizm hakkında yapılan araştırmalar genel sinizme göre yeni bir süreçtir. 1990'lı yılların başlangıcından günümüze işletme yönetimi, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, iş etiği, halkla ilişkiler gibi farklı alanlardan araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur(70).

1989 yılında Amerikan halkının sinizmi yaşama durumlarını gösteren bir çalışmada bu oran % 43 olarak belirlenmiştir (22). Yine 1992'de "Yeni Amerikan Meselesi: Sinizm" diye bir çalışma yapılmıştır. Bu araştırmada da sinizmin insanlar arasında arttığı gözlenmiştir. Kanter ve Mirvisin Genel sinizmi ölçmekte yedi soruluk ölçek kullanmışlardır. Sonraki çalışmalarda bu ölçek sıkça kullanılmış ve geliştirilmiştir.

Guastello ve Rieke, 1992; Dean ve diğerleri, 1998; Abraham, 2000; Wanous, Reichers ve Austin, 2000; Turner ve Valentine, 2001; Johnson ve O'Leary- Kelly, 2003'te çalışmalar yapılmıştır. Sinizmin; değişken bir özellik ya da kalıcı bir karakter mi olduğu incelemiş ve bu alanda yapılan araştırmalar, sinizmin eski Yunandaki sinikler

gibi bir felsefe olabileceğini fakat kalıcı bir karakter özelliği olmadığını ortaya koymuştur.

Sözleşme ihlalleri üzerine 1996 yılında Andersson tarafından yapılan çalışma ile örgütsel sinizmin ilk bilimsel temeli oluşmuştur.

Sinizm ölçeğinin geliştirilmesine yönelik Dean ve diğerleri, 1998; Abraham, 2000; Wanous, Reichers ve Austin, 2000; çeşitli çalışmalarda bulunmuştur.

Turner ve Valentine (2001), sinizm ile ilgili araştırmaların etik yönünü ele aldıkları değerlendirmelerinde sinizm ile ilgili bir ölçeğe ihtiyaç olduğunu belirtmişler ve on maddeden oluşan bir ölçek çalışması yapmışlardır.

Johnson ve O'Leary- Kelly (2003) banka sektöründe çalışanlara uyguladıkları çalışmalarını psikolojik sözleşme ihlali, bilişsel ve duyuşsal örgütsel sinizm, iş ile ilgili tutumlar, iş doyumu ve örgütsel bağlılık, duygusal tükenme, hizmet süresi konularını irdelemişlerdir.

Delken'in (2004) çağrı merkezinde yaptığı araştırmada, örgütsel sinizm ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler belirlemeye çalışmıştır. Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide demografik özellikler aracı değişken olarak belirlenmiştir.

Pitre (2004), Amerika Birleşik Devletleri Ordusunun “Denizcilik Akademisi Deniz Harp Okulu” birinci sınıfında okuyan öğrenciler üzerinde odak grup olarak ve nitel veri analiz yöntemini kullanarak yapmış olduğu çalışmada, öğrencilerin beklentilerine örgütsel sinizmin etkisinin olduğu sonucuna varmıştır.

James 2005 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde okul yöneticileri, öğretmenleri ve diğer çalışanları üzerinde detaylı olarak yaptığı araştırmasında; örgütsel sinizmi oluşturan unsurlarını, ara değişkenlerini belirleyen ve örgütsel sinizmin sonuçlarının neler olduğu ile ilgili araştırma yapmıştır.

Bommer ve diğerleri, 2005; Bernerth ve diğerleri, 2007; Wu, Neubert ve Yi, 2007, örgütsel sinizmin öncüllerini ve sonuçlarını, farklı bağlamlarda ve farklı durumsal değişkenler aracılığı ile keşfetmeye yönelik çalışmalar üzerine yoğunlaştırmışlardır. 2008 yılında Brandes ve diğerleri yaptıkları çalışma ile örgütsel sinizmin nedenleri ve

sonuçları açısından değerlendirilebilecek ciddi bir araştırma yapmışlardır. İşten çıkarmaların çalışanlarda örgüte karşı güvensizlik ve hayal kırıklığı oluşturduğu görülmüştür.

Ülkemizde ise sinizmin tarihi çok yenidir. Genel sinizm üzerine ilk olarak 1992 Kasapoğlu tarafından öğrencilerin mesleki tercihleri incelenmiştir. Ayrıca bu çalışmada yabancı dil eğitilmiş liseden mezun olan öğrencilerin sinizm ortalamaları, teknik meslek lisesinden mezun olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Erdost ve diğerleri tarafından 2007’de sinizmi ve örgütsel sinizmi Türkçe alan yazınına tanıtmak ve konuyla alakalı ölçekleri şirkette denemek amacıyla yapılan çalışmadır. Araştırmada genel ve örgütsel sinizm ile çalışanların buldukları pozisyon ve bölümleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların eğitim seviyesi ön lisans olanların lisans mezunlarına göre daha sinik oldukları ortaya çıkmıştır.

Güzeller ve Kalağan (2008), yaptıkları araştırmada Vance, Brooks ve Tesluk (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğini Türkçeye uyarlayarak öğretmenler üzerinde bir alan araştırması yapmışlardır. Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca ölçeğin psikometrik niteliklerinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Öğretmenlerin eğitim düzeyleri ve branşları ile sinizm seviyelerinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca yaşları ve cinsiyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki elde edilememiştir.

2008 yılına Efiltili ve diğerleri yönetici sekreterler üzerinde bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada genel sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri değerlendirilmiş olup; sinizm düzeylerinin demografik özellikleri ile ilişkisi incelenmiştir.

Tokgöz ve Yılmaz (2008), Eskişehir ve Alanya da otel çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, otel çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ve demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

2009 yılında Kutaniş ve Çetinel, araştırma görevlilerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkisini araştırmış, diğer kadroda bulunan öğretim

görevlilerine göre araştırma görevlilerinin örgüte karşı daha fazla sinik tutum ve davranışlarda buldukları sonucuna varmışlardır (28).

### **2.2.3. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Unsurlar**

Örgütsel sinizm ile kişisel özellikler arasındaki ilişkileri inceleyen çeşitli araştırmalar da; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süreleri değerlendirilmiş ancak, zayıf olmakla beraber bu etkenler çalışanların örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen özellikler olarak ifade edilmiştir (31).

#### **2.2.3.1. Yaş**

Çalışanların yaşları bağlı oldukları örgüte karşı istek, arzu ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Yeni işe başlayan birey, eğitim seviyesini ve özelliklerini dikkate alarak iyi bir pozisyonda işe başlamak istemektedir. Fakat bu beklenti işe başladıktan sonra kırılabilirlik göstererek istemedikleri bir görevde çalışmak zorunda kalabilmektedir. İş yaşamının ilk yıllarında çalışanların beklentileri örgüt tarafından karşılanmadığı takdirde, genç çalışanlar örgütüne karşı olumsuz tutum sergileyebilir ve örgütüne karşı sinik tavırlarda bulunabilir.

Uzman ve yönetici gruplarda yapılan bir araştırmada (18), örgütte yaşanan sinizmin sebepleri ve etkileri incelenmiş, örgütsel sinizm ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yine Fero'nun yapmış olduğu buna benzer bir araştırmada da benzer sonuçlar çıkmış, anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Fakat Mirvis ve Kanter 'in araştırmasında genç çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir (32). Başka bir çalışmada da genç yaşta olan bireylerin örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir. Bunun nedeni genç bireylerin beklentilerinin özellikle para ve mali başarılarla dayalı olmasıdır (33).

#### **2.2.3.2. Cinsiyet**

Kadın ve erkeğin, işe ilişkin benzer tepkiler verdiğine dikkat çeken çalışmalar var olmakla birlikte, genellikle farklı iş tutumları sergiledikleri görüşü de yaygındır (34). Cinsiyet rol gereksinimlerinin farklılığından dolayı, erkek ve kadın çalışanların hem iş koşullarını farklı değerlendirmekte hem de iş hayatından farklı beklentilere sahip olmaktadır, kadınların çalışma yaşamı ve işe bakışları daha çok ilişki odaklı iken, erkeklerinki başarı odaklıdır (34). Cinsiyet değişkeni, çalışanların örgütsel sinizm

tutumunu anlamlı bir şekilde etkileyen kişisel özelliklerden biri olarak ifade edilmemektedir (18). Yapılan araştırmalara göre yüzün üzerinde gerçekleştirilen ve örgütsel değişim sinizmi, adalet ve bağlılık arasındaki ilişkileri incelenen çalışmalarda, cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında her hangi bir ilişkiye rastlamamaktadırlar (18).

Tüm bu çalışmaların yanında cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki çıkan çalışmalar da bulunmaktadır. Mirvis ve Kanter, çalışmalarında erkek çalışanların kadınlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. Bu çalışmanın aksine, yapılan diğer bir çalışma da ise, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerini daha yüksek bulmuşlardır. Bu bulgu da, örgütlerde kadınların sömürülme düzeyiyle açıklanmaktadır (35).

### **2.2.3.3. Eğitim Durumu**

Eğitim düzeyi, çalışma yaşamına bakışı, çalışma yaşamından beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Eğitim düzeyi yükseldikçe, çalışma yaşamına ve işe yüklenen anlam ve beklentiler çeşitlenmektedir (34). Yapılan araştırmalar incelendiğinde, eğitim durumunun örgütsel sinizm tutumunu etkileyen değişkenlerden biri olduğu gözlenmektedir. Eğitim düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Bir başka anlatımla, eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır (36). Tokgöz ve Yılmaz, yaptıkları çalışmalarında bu farklılığın ilköğretim mezunu olan çalışanlar ile lisans-lisansüstü eğitime sahip çalışanlar arasında çok yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Yine benzer bir çalışmada yüksek lisans ya da doktora mezunu olan çalışanların ön lisans mezunu olanlara göre daha sinik tutum sergilediklerini; eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin akademik anlamda donanımlı ve bireysel özellikler açısından daha sorgulayıcı bir yapıya sahip olmalarının örgütsel sinizme neden olduğunu belirtilmektedir (37). Fero (2005) ise, yüksek eğitim düzeyindeki bir çalışanın, düşük eğitim düzeyindeki bir çalışana göre daha sinik olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin, örgütlerindeki mevcut durumu kabullenmeyi zorlanmalarından kaynaklanmaktadır. Araştırmacılar daha az eğitilmiş ve daha az gelire sahip bireylerin, gerçeği basitçe kabul ettikleri için örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğunu belirtmektedirler. Benzer bir bulguya, polis sinizmi üzerine yapılan bir çalışmada rastlanmıştır ve sonuç olarak eğitim durumu ile sinizm arasındaki ilişki negatif bulunmuştur (35). Bu çalışmaların

yanında örgütsel sinizm ile eğitim durumu arasında anlamlı ilişki bulunmayan çalışmalar da bulunmaktadır (18).

#### **2.2.3.4. Medeni Durum**

Çalışanların medeni durumları, örgütsel sinizme etki edecek bir unsur olarak ele alınmaktadır. Bireyin evli veya bekar olması ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki incelendiğinde, bekâr çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek çıktığı görülmektedir (19). Yapılan araştırmalarda ayrı ya da boşanmış çalışanların, evli ya da bekâr çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (19). Yapılan başka bir çalışmada ise medeni durum ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (38).

#### **2.2.3.5. Gelir**

Gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişki vardır (36). Gelir seviyesi düşük olan çalışanların örgütsel sinizm tutum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yüksek maaşlı çalışanlar daha çok harcama yaptıkları için gelirlerini daha çok yitirmekte ve daha çok hayal kırıklığına uğramakta; bundan dolayı sinizm düzeyleri daha yüksek olmaktadır (19).

#### **2.2.3.6. Hizmet Süresi**

Hizmet süresi, çalışanların bir işte geçirdikleri süreyi göstermektedir. Örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu gözlenmektedir. Ancak ilişkinin düzeyi düşük bulunmuştur (24). O'Connel, Holzman ve Armandi (1986), araştırmalarında hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğunu bulmuşlar; hizmet süresi 9 yıldan az ya da 15 yıldan çok olan memurların örgütsel sinizm tutumlarının az olduğunu belirtmektedirler (1). Otel işletmelerinde yapılan çalışmada, aynı örgütte sekiz yıl ve üzerinde hizmet süresi olan çalışanların genel sinizm düzeylerini yüksek bulurken; örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamaktadır (13).

#### **2.2.4. Örgütsel Sinizmin Sebepleri**

Örgüt içinde sinizme neden olan pek çok farklı faktörün olduğu görülmüştür. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel



beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin yetersizliği, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma da sinizmin sebeplerinden bazılarıdır (2).

Sinizmin gelişmesinde belirleyici olan başlıca faktörler gerçekçi olmayan yüksek beklentilerin oluşturulması, bu beklentilerin karşılanmamasından ortaya çıkan düş kırıklığıdır (22).

Psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel sinizm davranışına ilişkin duygusal bir belirtidir (31). Ayrıca çalışanın örgütüne karşı azalan güvenini ve ilişkiye girmedeki isteksizliği ile ilişkilendirilmektedir (39).

Anderson, Bateman ve Heriot gibi bazı araştırmacılar çalışan sinizmini psikolojik sözleşme ihlalleri çerçevesinde açıklamaktadırlar ve sinizme yol açan ihlalleri üç şekilde sınıflandırmaktadırlar (31):

Politikalar ve uygulamalar arasındaki uyum eksikliği, etik olmayan davranış ve şirket sosyal sorumluluğu ile yetersiz ücret politikaları gibi iş ortamına ilişkin özellikler

Çalışan katılımının eksikliği, zayıf iletişim, değişim uygulamalarındaki yönetim yetersizliği gibi örgütsel özellikler ve rol çatışması, rol belirsizliği ve artan iş yükü gibi işin kendisinden kaynaklanan özellikler. Bunların yanı sıra sosyal değişim ihlalleri, kariyer ve engellenme de örgütsel sinizm sebepleri arasında sayılabilmektedir (12).

### **2.2.5. Örgütsel Sinizmin Sonuçları**

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

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

Örgütsel sinizm bireylerde farklı tepkiler olarak ortaya çıkabilmektedir. Çalışanın beden sağlığı da sinizmden etkilenmektedir. Sinik bireylerde, kalp hastalığı, kalp krizi, çarpıntılar ve damar rahatsızlıkları gibi hastalıklara görülmekte ve bu

hastalıklar yaşam kalitesini etkileyebilmektedir (40). Ayrıca çalışmaların bazılarında sinizmin, sosyal destek eksikliğine neden olabileceği ve bunun karşılığında kalp ve damar hastalıkları riskinin artabileceği ifade edilmektedir (41).

Ruhsal ve bedensel rahatsızlardan dolayı çalışanlarda işe devam oranında azalma, performans azlığı meydana gelecektir. Bu durum örgütte önemli ve dikkate değer iş kayıplarına yol açabilir.

Örgütsel sinizm davranışlarda değişiklikler ya da bozukluklar da doğurabilmektedir. Bunlar alkol ve sigara kullanma veya kullanım sıklıklarında artışlar olarak karşımıza gelebilmektedir (42).

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

#### **2.2.5.1.1. Örgütsel Sinizm ve Davranışsal Sonuçlar (Duyarsızlaşma- İşten Ayrılma)**

Örgütsel sinizmin; alkol alma, sigara kullanma ve ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip olma gibi sağlıklı olumsuz yönde ilişkili davranışlarla bağlantılı olduğu ifade edilmektedir (43). Çalışanlarda örgütsel sinizm ile birlikte oluşacak iş tatminsizliği durumunda; işten ayrılmalar, düşük performans ve verimsizlik gibi sonuçlar görülebilmektedir. Çalışanların örgüt içerisinde sinik davranışlar sergilemesi ve işten ayrılma niyeti içerisine girmesi olumsuz iş tutumu olarak değerlendirilmektedir (44). Çağ'ın 2009 yılında yaptığı çalışmasında çalışanların işten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duyarsızlaşma; çalışanın hizmet sunduğu kişilere karşı birer birey olduklarını dikkate almaksızın, duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesi ile kendini göstermektedir (71). Bu doğrultuda çalışan insancılıktan uzaklaşmış, alaycı, küçümseyen, katı, duygusuz ve kayıtsız bir tutum içerisine girmektedir (45). Örgütsel sinizm yaşayan çalışanlar hem hizmet sundukları kişilere hem de çalıştıkları kuruma karşı mesafeli, umursamaz ve kinayeli tavırlar sergileyebilmekte ve bu davranışlarından dolayı rahatsızlık duymamaktadırlar (46).

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

Kanter ve Mirvis çalışanların beklentilerinin karşılanamaması durumunda örgütsel sinizm oluşarak birçok psikolojik sonuçlar ortaya çıkabileceğini belirtmiştir. Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel sinizmin; sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı, depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü, hayal kırıklığı, öfke, dargınlık, hiddetlenme, gerilim, endişe ve hayal kırıklığı gibi duygusal tepkilere neden olan psikolojik sonuçlar gösterdiği saptanmıştır (72). Örgütsel sinizm çalışanın ruhsal sağlığını etkilediği gibi beden sağlığını da olumsuz yönde etkileyerek çalışanda kalp hastalıkları, kalp krizi, çarpıntı ve damar rahatsızlıkları gibi sağlığı kotu yönde etkileyen rahatsızlıklar oluşturarak önemli fizyolojik problemlere sebep olabilmektedir. Oluşan tüm bu hastalıklar sinik çalışanların yaşam sürelerini etkilemektedir (47).

Duygusal tükenme yaşayan çalışanda yorgunluk, enerji eksikliği, duygusal yönden kendini yıpranmış hissetme gibi sonuçlar dışa vurmaktadır. Duygusal tükenmişliği yaşayan çalışanda, çalıştığı kurumda eski çalışma yıllarında olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünerek gerginlik, engellenmişlik gibi sonuçlar görülmektedir. Sonuç olarak; işe gitme zorunluluğu oluşmakta ve işi düşünmek çalışanda endişeye neden olmaktadır (48). Örgütsel sinizm yaşayan çalışanlarda tüm bu sonuçlar görülebilmektedir.

### **2.2.5.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları**

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

ve örgütteki lidere olan güvenilirliğin azalması, yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliğidir (43).

#### **2.2.5.2.1 Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu**

İş doyumunu kavramının teorik temelleri 1954 yılında Maslow ‘un “İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı” ve 1959 yılında Herzberg ‘in “Çift Faktör Kuramı” ile atılmıştır. Wroom iş tatminini, “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoşça giden veya olumlu duygusal durumdur” şeklinde tanımlamaktadır (V. H. Wroom, Work and Motivation Newyork) (45). Davis ise, iş tatminini, “kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik” olarak ifade etmiştir. Shermerhon v.d. ise iş doyumunu, “çalışanın işiyle ilgili olumlu ve olumsuz duyguları” olarak tanımlamaktadırlar. Yine Eren’in yaptığı tanıma göre iş doyumunu, “işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluktur” (47).

Literatür incelemesi sonucunda örgütsel sinizm ile iş doyumunu arasında ortak yönleri ve karşıtlıkları vardır. İş doyumunu çalışma hayatına tutum ve davranışları ele alırken, örgütsel sinizm ise kişinin çalıştığı örgüte dair tutumunu göstermektedir (24). Davis’e göre sinik tutum ve davranış sergileyen çalışanların bağlı oldukları örgütlerindeki kariyer ve çalışma ortamından memnun olmadıkları ve örgütteki çalışan bireylerin iş doyumları standartlarda olsa bile hizmet ettikleri örgütlerine daha az bağlı kalacakları iddia edilmektedir.

#### **2.2.6. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık**

“Çalışanların işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, Mowday ve arkadaşları tarafından; “çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği; ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu” şeklinde tanımlanmaktadır (49). Grusky (1966) örgütsel bağlılığı, “bireyin örgüte olan bağının gücü” olarak tanımlamıştır (50). Kiesler, Sakumura ve Salancik’e göre ise örgütsel bağlılık, “bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir” (51). Bir başka tanımda ise, örgütsel bağlılık, “birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonu” şeklinde ifade edilmektedir” (52).

Yüksel (2000)'e göre örgütsel bağlılık, yalnızca işverene sadakat süreci değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürekliliği için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreç olarak tanımlamaktadır (53).

Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ayrı ayrı incelendiğinde örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Turner ve Valentine'e göre ise örgütte çalışanların sinizm seviyeleri arttıkça örgüte olan bağlılıklarının azaldığını gösteren çalışmalar yapmışlardır (54). Yine yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında bir takım farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bunlar üç boyutta incelenmiştir (17):

- **Bilişsel:** Örgütsel sinizmde çalışan, örgütün dürüstlükten ve bütünlükten eksik olduğuna inanmaktadır. Örgütsel bağlılıkta ise, çalışan kişisel değer ve amaçlarının, örgütün değer ve amaçları ile benzer olup olmadığını incelemektedir.

- **Duyuşsal:** Örgütsel sinizm yaşayan bir birey, mesleki deneyimi gerçekleştirme sırasında engellenme ve küçümsenme gibi duygular yaşarken; örgütsel bağlılığı düşük olan bir birey ise, örgütle bütünleşmesi daha azdır.

- **Davranışsal:** Örgütsel sinizm yaşayan bir bireyde, örgütten ayrılıp ayrılmama düşüncesi varken; örgütsel bağlılık ise, bireyin örgütünde kalma niyetini içermektedir.

**Tablo 4: Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar kapsamında sinizm yaklaşımlarının karşılaştırılması**

Referans	Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut
<b>Psikolojik Yaklaşımlar</b>	Genellikle insanlara güvenilmez. Tembel ve bencildirler.		
<b>Polis Sinizmi</b>	Çeşitli amaçlara yönelik olumsuz etkileri vardır.		
<b>Goldner, Ritti, Ference (1977)</b>	Mevcut örgütsel yapıyı ve otoriter ilişkileri koruyarak oluşturulan bilgidir.		
<b>Kanter ve Mirvis</b>	Toplumun, örgütlerin, yöneticilerin ve geleceğin beklentilerini genelleyen bireyin	Kendine yada başkalarına karşı	

<b>(1989)</b>	yada başkalarının gerçekçi olmayan yüksek beklentileri vardır.	hüsran, hayal kırıklığı, ve ihanet duygularını kapsamaktadır.	
<b>Wanous, Reichers, Austin (1994,1995)</b>	Örgütsel değişim için çaba gösteren görevliler tembel ve yeteneksizdirler.		
<b>Vance, Brooks ve Tesluk (1996)</b>	Koşullar daha iyi olabilir. Değişim ve gelişme çabaları muhtemelen başarısızlıkla sonuçlanır. Değişim girişimlerinin başarısızlığı dışsaldır. (yöneticiler, meslektaşlar, teknoloji eksikliği, insan doğası)		
<b>Anderson ve Bateman (1996)</b>	Bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı güvensizlik inancı vardır.	Hüsran ve hayal kırıklığı vardır.	

Akman G. (2013), Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Bu yüzden örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki vardır. Dolayısıyla örgütsel sinizm örgütsel bağlılığı azaltmaktadır (20). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık birbirlerinden farklı kavramlar olmakla birlikte örgütsel sinizm örgütsel bağlılık eksikliğinden daha güçlü bir duyguyu ifade etmektedir (17).

### 2.2.7. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı literatüre ilk kez 1974 yılında Freudenberger' in yazdığı bir makale girmiştir. Burada tükenmişlik “mesleki bir tehlike” olarak nitelendirilmiştir. Freudenberger (1974) tükenmişliği, “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlamaktadır (73). Pines ve Aranson (1988) tükenmişliği; duygusal talepler gerektiren durumlara uzun süre maruz kalmanın neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu olarak tanımlamaktadırlar.

Freudenberger (1974) tükenmişliğin sadece duygusal tükenmişlik boyutunu tanımlarken, Maslach tükenmişliği, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak üç alt boyutta ele almıştır(73).

Örgüte karşı sinik birey biraz daha kapalı ve defansif bir tutum sergiler. Bu tutumu, örgütsel eylemlere karşı sözlü olarak ya da örgütsel girişimlere aşağılayıcı olarak gerçekleştirebilir. Buna karşılık, hem tükenmişlik kavramında hem de sinizm kavramında bireyleri aşağılama ve küçümseme özelliği vardır. Tükenmişliğin sonuçları sağlığa zararlı iken, sinizmin sonuçları bazen pozitif etkiler de oluşturabilir (55). Bunun yanında yapılan bir araştırmada tükenmişlik ile örgütsel sinizm arasında güçlü bir ilişki olduğu söylenmektedir (26).

“Richards'a göre (1989) tükenmişlik sendromuna en yüksek risk oluşturan meslek grupları arasında doktor ve hemşireler yer almaktadır. Hasta bakımının yarattığı kaygılar, hasta ile iyi bir ilişkinin kurulması ve sürdürülmesi zorunluluğu, alandaki yenilikleri takip etme gereği, iş yükü, düzensiz ve uzun mesai saatleri sıkıntıda oları insanlarla empati yapma ve belirsizlik karşısında sorumluluk alma zorunlulukları, ekip içi çatışmalar, rol belirsizliği, otonom çalışmama ve zamana karşı yarış sağlık çalışanlarının karşılaştığı günlük doğan zorlardır”(56). Bunun yanı sıra işle ilgili gerginliğin işte verimi ve üretimi düşürme, iş doyumunu azaltma, işe gecikme, özür uydurarak hiç gelmeme ya da işi tamamen bırakma, sonuçta deneyimli personelin elde tutulamaması gibi kurumsal sonuçları da vardır (57). Tükenme ve işe bağlı gerginlik daha çok hekimlik, hemşirelik, fizyoterapistlik gibi insanlarla yoğun ve süreğen ilişkide olan mesleklerde görülmektedir (58).

### **2.2.8. Örgütsel Sinizm ve Güven**

Güven kelime anlamı olarak, Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğüne göre (2009); “korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu” şeklinde tanımlanmaktadır. Cook ve Wall (1980)'a göre örgütsel güven, çalışan tarafından algılanan örgütün güvenilirliğidir.

Bireyler ve gruplar arasındaki güvenin örgütün uzun vadeli kârlılığı ve örgüt üyelerinin refahı için oldukça önemli bir bileşenidir (30). Örgütsel alanda güven çalışmaları, örgütsel denetim ve özellikle de fiyat ve otoriteye karşı alternatif bir mekanizma olarak ele alınmış ve işlem maliyeti gibi örgütsel ekonomi yaklaşımlarında

geçen faydacı birey tartışmalarına yönetsel bir inanç ve felsefe duruşu sergilemiştir (74).

Örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında; örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel güven düzeyinin azaldığı görülmektedir (5).

Örgütsel sinizm ile güven arasında bazı farklılıklar olduğu gözlenmektedir (3):

- Sinizm kavramında daha çok bireyin örgütlerine odaklanılırken, güven kavramında ise, birey ve bireyin kendi örgütü dışında belirli bireylere, başka gruplara ve başka örgütlere de odaklanılmaktadır.

- Güven, örgütte yer alan iki ya da daha fazla topluluk (grup) arasındaki işbirliğini kolaylaştırmaktadır. Sinizm ise, birey ya da bireyin örgütteki amaçlarının tarafsız ve yansız bir bakış açısına sahip olduğuna ilişkin herhangi bir varsayımda bulunmamaktadır.

- Güven, güvenen bireyin iyi olmasını önemseyen belirli bir eylemi gerçekleştirmek için başka bir tarafa karşı savunmasızlık durumunun olmasını gerektirmektedir. Bunun aksine sinizm, hem savunma hem de savunmasızlık durumlarında bir kişinin örgüte karşı davranışsal tepkisini göstermektedir.

- Güven kavramında bilişsel açıdan bir beklenti durumu mevcutken; sinizm kavramında inanç kavramı olduğu kadar duygusal ve davranışsal unsurlar da yer almaktadır.

Sinizm ise güvenle karıştırılabilir bir olgudur. Öyle ki sinizmin tam karşılığının güvensizlik olduğu düşünülebilmektedir. Örgütsel sinizm, örgüte karşı duyulan negatif tutumlar ve bir güvensizlik halidir, fakat tek başına güvensizlik sinizm, sinizm de güvensizlik değildir.

Güven bir inanç ve örgütsel sinizmde bir tutum olduğundan, güvensizliğin örgütsel sinizm için bir öncül olabileceğine dair göstergeler mevcuttur. Güvensizliğin örgütsel sinizmin bir inanç bileşeni olduğu söylenebilir (17).



Örgütsel sinizmin, adaletsizlik inancının ve güvensizlik duygusunun artmasına ve bunun sonucunda örgüte ilişkin eylemlerin çoğalmasına neden olduğu belirtilmektedir (59).

### **2.3. Örgütsel Sinizm Kuramları**

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

#### **2.3.1. Beklenti Kuramı**

Beklenti kuramı; aynı zamanda güdülenme kuramlarından biri olup, genellikle her bir çalışanın göstermesi gereken caba ve bu çabanın istenilen sonuçlara ulaşma olasılığı olarak açıklanmaktadır. Robbins beklenti kuramında üç temel değişken yer aldığını belirtmektedir (43).

Çekicilik: Çalışan, işinde gösterdiği başarı sonucunda ödüller arzulamaktadır. Aldığı ödüller çalışan için bir değer ifade etmekte ve değerinin yüksek olması çalışanın işinde daha fazla caba göstermesine neden olmaktadır.

Performans-ödül ilişkisi: Çalışan, işinde gösterdiği caba sonucunda kendisine bazı ödüller kazandıracağına inanmaktadır.

Performans-çaba ilişkisi: Çalışanın işini yaparken gösterdiği çaba, performansını etkilemektedir.

Beklenti kuramı çalışanların kişisel beklentileri ile ilişkilidir ve kişisel çıkarıcılığa (bencilliğe) dayanmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı içerisinde yer alan bencillik ifadesi ile ilişkili olduğu söylenebilir (43).

Beklenti kuramı ve örgütsel sinizm arasındaki diğer ilişkide örgütsel değişim için gösterilen çabanın gelecekte başarısız olacağı inancının vurgulanmasıdır (Brandes vd., 1999:7). Çalışanın işinde gösterdiği başarı karşısında ödül arzulaması, ödül alacağına dair inancı ve çabası çalışanın performansını göstermektedir. Çalışanlar gösterdikleri performans karşılığını alamadıklarında, beklentileri karşılanmamış

olmaktadır ve hayal kırıklığı yaşamaktadırlar. Beklentisi karşılanmayan çalışanlar örgüte karşı sinik tutum sergileyebilmektedir.

### **2.3.2. Atfetme Kuramı**

Atfetme kuramı; insanların davranışlarının altında yatan nedenleri anlama isteğini vurgulayan bir kuramdır. Atfetme kuramı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki Weiner'in sosyal güdülenme kuramı ile açıklanmıştır. Weiner'a göre; insanlar olumsuz bir olaydan sonra, olayın algılamasına dayalı nedensel atıflarda bulunarak öfke, sempati, sorumluluk gibi kararları alabilmekte ve umut gibi duygulara yol açan beklentilerde bulunarak olayı sonuçlandırmaktadır (43). Atfetme kuramı ile örgütsel sinizmin durumsal yönlerini vurgulamaya çalışılmaktadır. Atfetme kuramı; örgütsel sinizm türlerinden örgütsel değişim sinizmi ile ilişkilidir ve örgütlerde bir çalışanın değerlendirilmesini anlamak için örgütsel sinizmle ilişkilendirilmiştir (43).

### **2.3.3. Tutum Kuramı**

Tutum kuramı örgütsel sinizmi anlamak için teorik bir çerçeve kurmaya yardım eden önemli bir çalışma olarak görülmektedir (63). Dean vd.örgütsel sinizmi duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutlardan oluşan bir tutum olarak ele almaktadır (Ele alınan bu boyutlar örgütsel sinizm alt boyutları başlığı altında açıklanmıştır).

### **2.3.4. Sosyal Değişim Kuramı**

Sosyal değişim kuramının temel varsayımı çalışanların saygı görme, onur,arkadaşlık gibi ödüllendirilme beklentisi içinde sosyal ilişkilere girmesi ve bu ilişkileri devam ettirmesidir.Johnson ve O'Leary-Kelly, bu kuramın örgütsel sinizmin kavramsal temelleri olarak incelenmesi gerektiğini savunmaktadır ve yapmış olduğu çalışmasında örgütsel sinizmi görevlendirme ile ilgili sosyal değişim ihlallerine bir tepki olarak incelemiştir. Çalışanlara verilen belirli sözlerin, genel beklentilerin ihlallerinin sonucunda sinizm görülmektedir. Çalışanlar arasındaki sosyal değişim kendi beklentilerine göre sağlaştırılmış olup çalışanların bağlılığını ve vatandaşlık davranışlarını açıklamaktadır (64).

### **2.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı**

Çalışanların örgütsel yaşamlarındaki davranışlarının altında kişisel özelliklerinin ve örgütün özelliklerinin dışında yaşadığı duygusal olaylarda bulunmaktadır. Yaşanan duygusal olaylar çalışanların tutumlarını ve davranışlarını etkilemektedir. Çalışanların örgütü adaletli veya adaletsiz olarak algılamalarında yada iş tatmini konusunda sinik davranışlar göstermesinde geçmişte veya o gün yaşadığı duygusal olaylar etkili olabilmektedir (65).

### **2.3.6. Sosyal GÜdülenme Kuramı**

Sosyal güdülenme kuramı ilk olarak 1985 yılında Weiner tarafından geliştirilmiştir. Kuram; örgütsel sinizme neden olan örgütsel olayları tanımlamaktan çok olayların çalışanlar tarafından nasıl yorumlandığı ve yorumların örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemektedir (66).

Sosyal güdülenme kuramına göre ilk olarak olayın sonucu araştırılmakta ve sonra olay nedensel boyutlarda incelenerek değerlendirme yapılmaktadır. Değerlendirme doğrultusunda olay için sorumluluk kararları verilerek gelecekte aynı olayla karşılaşılması durumunda çözüm beklentileri geliştirilmektedir. Ortaya çıkan sorumluluk ve beklentiler, bir sonraki davranışı etkileyebilecek olan öfke, sempati gibi belirli duygulara neden olabilmektedir. Tüm bu doğrultuda nedensel yorumlar yapılarak olaylar tekrarlanması durumunda nasıl planlama yapılması gerektiği belirlenmektedir (66).

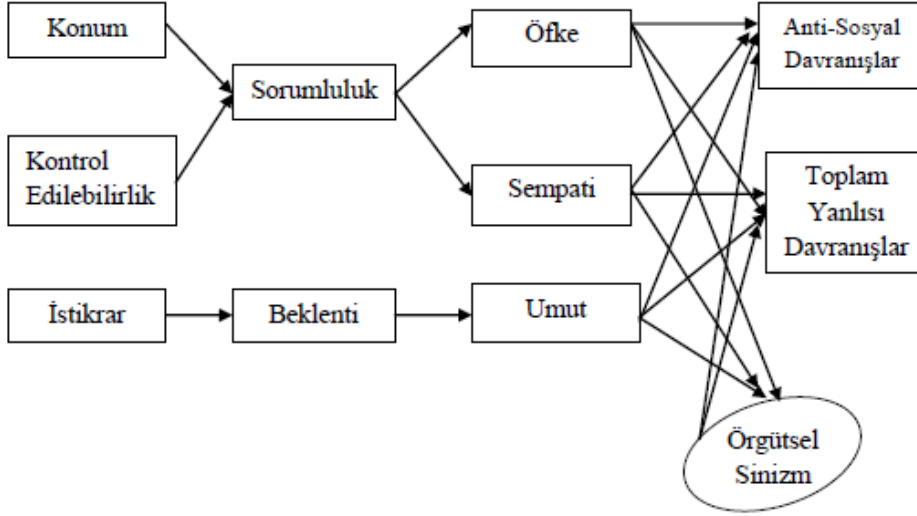
Kuramda üç temel faktör yer almaktadır (66):

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

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

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

**Şekil11:** Weiner Sosyal Güdlenme Kuramı Doğrultusunda Geliştirilen Örgütsel Sinizm Modeli



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

### **3. GEREÇ ve YÖNTEM**

#### **3.1.Araştırmanın Amacı ve Modeli**

Araştırma; sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacı ile tanımlayıcı kesitsel olarak gerçekleştirilmiştir.

#### **3.2.Araştırmanın Soruları**

Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmaktadır:

Hipotez 1: Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinde yaşa göre farklılık var mıdır?

Hipotez 2: Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinde medeni durumlarına göre farklılık var mıdır?

Hipotez 3: Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinde eğitime göre farklılık var mıdır?

Hipotez 4: Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinde toplam çalışma sürelerine göre farklılık var mıdır?

Hipotez 5: Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinde mesleklerine göre farklılık var mıdır?

Hipotez 6: Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinde gelir seviyelerine göre farklılık var mıdır?

#### **3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Yapılan çalışmanın evrenini Amasya İli bölgesinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı iki adet hastanede Kasım 2012 – Aralık 2012 tarihleri arasında 453 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Örneklemenin seçilmesinde herhangi bir hesaplama yöntemine başvurulmayarak evrenin tümüne ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak çalışmanın yürütüldüğü Kasım 2012 – Aralık 2012 tarihlerinde çalışan ve bu çalışmaya gönüllü olarak katılan 320 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda eksik veya hatalı doldurulan formların örneklem dışında bırakılması nedeniyle çalışma, N=251 kişilik bir

örneklem ile gerçekleştirilmiştir. İki hastanenin toplam sağlık çalışanı sayısı 453'dür. Bu çalışmamızda sağlık çalışanlarının yüzde 56'sına ulaşılmıştır.

### 3.4. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. ( Ek 1) anket formunun birinci bölümünde sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri ile ilgili 10 adet soru bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünü; Brandes Dharwadkar ve Dean (1996) tarafından geliştirilmiş olan 13 maddelik "Örgütsel Sinizm Ölçeği" yer almaktadır.

Bu ölçek Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formudur. Bu formda davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinden bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır. Brandes ve arkadaşları (1999) bilişsel boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,63 ile 0,81 ; duyuşsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,75 ile 0,80 ve davranışsal boyuttaki maddelerin faktör yüklerinin 0,54 ile 0,80 arasında değiştiğini hesaplamışlardır. Ayrıca, boyutların Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayıları 0,86 ve 0,78 olarak hesaplanmıştır(75).

Ölçekte 'Tamamen Katılıyorum' (5) 'Katılıyorum' (4) 'Kısmen Katılıyorum' (3) 'Katılmıyorum' (2) 'Hiç Katılmıyorum' (1) şeklinde sıralanan beşli Likert derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65 en düşük puan 13 tür.

Ülkemizde örgütsel sinizm ölçeğinin faktör yapısının ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi, ilk olarak Erdost ve arkadaşları (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Erdost ve arkadaşları (2007), örgütsel sinizm ölçeğinin Brandes (1997) tarafından gerçekleştirilmiş 14 maddelik formunu kullanmışlardır. Araştırmalarında, örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan maddelerin boyutlara göre dağılımlarının, özgün formda elde edilen dağılıma göre farklı olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda, özgün örgütsel sinizm ölçeğinde davranışsal boyutta yer alan iki maddenin duyuşsal boyutta çalıştığı gözlenmiştir (60).

Örgütsel sinizm ölçeğın son derece güvenilir ve yapı geçerliliğine sahip olduğu ve faktör analizi sonucunda ortaya çıkan boyutların güvenilirliklerinin de oldukça yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (60). Çalışmamızda da aynı ölçeklerden yararlanılmıştır.

Örgütsel sinizm ölçeği Kalağan (2010) ve Söyükle ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan çalışmalarda da kullanılmıştır.

### **3.5. Araştırmanın Etik Yönü**

Araştırma Sağlık Bakanlığından yazılı izin alındıktan sonra, araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık çalışanlarından sözlü onam alınarak başlanmıştır.

### **3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma, örnekleme kapsamında elde edilen verilerle gerçekleştirilmiş olup Sağlık Bakanlığına bağlı Amasya ili 2. Basamak hastaneleri kapsamaktadır. Araştırmanın sonuçlarının özel hastaneleri ve üniversite hastanelerini kapsamaması en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır.

### **3.7. Verilerin Değerlendirilmesi**

Veri toplama aracında ‘Tamamen Katılıyorum’ (5) ‘Katılıyorum’ (4) ‘Kısmen Katılıyorum’ (3) ‘Katılmıyorum’ (2) ‘Hiç Katılmıyorum’ (1) şeklinde sıralanan beşli Likert derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Anlamlılık testlerinde  $P < 0,05$  düzeyi aranmıştır. Ancak  $p < 0,01$  ve  $p < 0,001$  düzeyinde ortaya çıkan anlamlı farklılıklar da gösterilmiştir.

Çalışma analizleri SPSS (Statistical Package for Social Sciences ) 20.0 istatistik analiz programı ile yapılmıştır. Frekans, yüzde dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma değerlerine yer verilmiştir. İki değişken arasındaki ilişkinin analizi için Person Korelasyon katsayısı, iki grup ortalamasının farkı için student-t testi ve ikiden fazla grubun ortalamasının farkı için F testi (ANOVA) kullanılmıştır.

Çalışma için elde edilen güvenilirliğini ölçmek için Alfa Yöntemi (Cronbach Alfa Katsayısı) kullanılmıştır. Alfa Katsayısı, bireysel puanların k soru içeren bir ölçekte sorulara verilen cevaplanan toplanması ile bulunduğu durumlarda soruların birbirleri ile benzerliğini, yakınlılığını, ortaya koyan bir katsayıdır. Alfa katsayısının

bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıda verilmiştir.

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 5 İncelendiğinde, ölçekte yer alan tüm maddelerin  $p < 0,01$  düzeyinde anlamlı ilişkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Toplam puanlar açısından korelasyon katsayılarına bakıldığında bilişsel boyut için elde edilen değer  $0,820$  ( $p < 0,01$ ), duyuşsal boyut için  $0,929$  ( $p < 0,01$ ) ve davranışsal boyut için de  $0,761$  ( $p < 0,01$ ) olduğu görülmektedir. Ölçeğin toplam cronbach alfa değerleri  $0,864$  ( $p < 0,01$ ) olarak bulunmuştur.

**Tablo 5: Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Alt Boyutları Toplam Puan**

	<b>Cronbach Alfa Değerleri</b>
Bilişsel Boyut	0.820
Duyuşsal Boyut	0.929
Davranışsal Boyut	0.761
Ölçek Cronbach Alfa	0.864

Cronbach Alfa Değerleri (N=251)



## 4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, çalışmaya katılan 251 sağlık çalışanın sosyo-demografik özellikleri ile ilgili göstergeler ve yorumlar bir başlık altında ve tek bir tabloda toplanarak yorumlanmıştır. Ayrıca sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri incelenmiştir.

### 4.1. Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleriyle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının yaş, medeni durum, görev, çalıştığı bölüm, çalışma şekli, çalışma süresi, mesleki deneyim, eğitim durumu ve gelir seviyelerine göre dağılımı aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 6: Çalışılan bölüme ait dağılım**

Çalışılan Bölüm	Frekans	%
Cerrahi Birimler	64	25.6
Dahili Birimler	36	14.4
Acil YB - Lab. Radyoloji	71	28.3
İdari	41	16.3
Diğer	39	15.5

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çalıştıkları bölümlerin % 25,6'sı cerrahi birimler, % 14,4 dahili birimler, % 28,3'ü acil-yoğun bakım-laboratuvar-radyoloji, % 16,3 idari hizmetler, % 15,5 diğer bölümler oluşturmaktadır.

**Tablo 7: Çalışma şekli**

Çalışma Şekli	Frekans	%
Sürekli Gündüz	114	45.4
Nöbet	137	54.6

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çalışma şekli olarak % 45,4'ü sürekli gündüz, %54,6'sı ise nöbet tutmak biçiminde oluşmaktadır.

**Tablo 8: Ankete katılanların yaptıkları görevler**

Görev	Frekans	%
Hekim	24	9.6
Hemşire - Ebe - Sağlık Memuru	160	63.7
Yönetici	6	2.4
Genel İdari - Yardımcı Hiz.	61	24.3

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının % 9,6'sı hekim, %63,7'si hemşire-ebe-sağlık memuru, % 2,4'ü yönetici, % 24,3'ü ise genel idare ve yardımcı hizmetler sınıfını oluşturmaktadır. Buna göre hemşire-ebe-sağlık memuru en fazla (%63,7) grubu oluşturmaktadır.

**Tablo 9: Ankete katılanların çalışma süreleri**

Çalışma Süresi	Frekans	%
1 Yıldan Az	44	17.5
1-5 yıl	54	21.5
6 yıl ve üstü	153	61

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çalışma süresi olarak bir yıldan az % 17,5'i, 1-5 yıl arası 21,5'i, 6 yıl ve üstü ise % 61'dir. Buna göre sağlık çalışanlarının çalışma şekli olarak büyük bir çoğunluğunu 6 yıl ve üstü grup oluşturmaktadır.

**Tablo 10: Ankete katılanların toplam mesleki deneyimleri**

Toplam Mesleki Deneyim	Frekans	%
1 yıldan az	14	5.6
1-5 yıl	26	10.4
6 yıl ve üstü	211	84.0

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının toplam mesleki deneyim olarak bir yıldan az % 5,6'sı, 1-5 yıl arası % 10,4'ü, 6 yıl ve üstü % 84'tür. Buna göre sağlık çalışanlarının toplam mesleki deneyim olarak büyük bir çoğunluğunu (% 84) 6 yıl ve üstü grup oluşturmaktadır.

**Tablo 11: Ankete katılanların yaş dağılımları**

Yaş	Frekans	%
25'den az	11	4.4
25-29	22	8.8
30-34	72	28.7
35 ve üzeri	146	58.1

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının % 4,4'ü 25 ten az yaş grubunda, % 8,8'i 25-29 yaş gurubunda, % 28,7'i 30-34 yaş grubunda, % 58,'i 35 yaş ve üzeri grubundadır. Buna göre araştırmaya katılan personelin büyük çoğunluğunun 35 yaş ve üzeri (%58,18) yaş gurubunda yer aldığı görülmektedir.

**Tablo 12: Ankete katılanların medeni durumları**

Medeni Durum	Frekans	%
Evli	200	79.7
Bekar	51	20.3

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının % 79,7'i evli % 20,3'ü bekadır. Buna göre medeni durum açısından çoğunluğu evli çalışanlar oluşturmaktadır.

**Tablo 13: Ankete katılanların eğitim durumları**

Eğitim Durumu	Frekans	%
Sağlık Meslek Lisesi	53	21.1
Ön Lisans	77	30.7
Lisans	72	28.6
Yüksek Lisans-Doktora-Tıpta Uzmanlık	29	11.6
Diğer	20	8.0

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının % 21,1'i lise ve dengi, % 30,7'si önlisans, % 28,6'sı lisans, % 11,6'sı lisansüstü, % 8'i diğer mezundur. Buna göre çalışanların eğitim durumu bakımından çoğunluğunun önlisans ve lisans (% 59,3) okul mezunları oluşturmaktadır.

**Tablo 14: Ankete katılanların gelir durumu algısı**

Gelir Durumu Algısı	Frekans	%
Yeterli	63	25.1
Ne Yeterli - Ne Yetersiz	66	26.3
Yetersiz	95	37.8
Çok Yetersiz	27	10.8

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının gelir durumu algısı olarak yeterli % 25,1'i, ne yeterli ne yetersiz % 26,3'ü, yetersiz % 37,8'i, çok yetersiz %10,8'i oluşturmaktadır.

## Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanları Dağılımı

**Tablo 15:Örgütsel sinizm ölçeği puanları dağılımı**

		$\bar{x}$	$\pm ss$	Min	Max
Bilişsel Boyut	1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	3.21	1.23	1	5
	2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	3.23	1.05	1	5
	3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	3.14	1.07	1	5
	4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	3.29	1.20	1	5
	5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	3.17	1.11	1	5
Bilişsel Boyut Puanı		3.21	0.86	1	5
Duyuşsal Boyut	6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirleniyorum.	2.89	1.31	1	5
	7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetleniyorum.	2.60	1.23	1	5
	8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilirim.	2.63	1.24	1	5
	9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	2.40	1.20	1	5
Duyuşsal Boyut Puanı		2.68	1.13	1	5
Davranışsal Boyut	10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	2.40	1.13	1	5
	11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	2.85	1.07	1	5
	12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	2.70	1.21	1	5
	13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	2.74	1.24	1	5
Davranışsal Boyut Puanı		2.67	0.89	1	5
Ölçek Puanı		2.86	0.73	1	5

(N=251)

Tablo15'de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının Örgütsel Sinizm Ölçeği puan dağılımları yer almaktadır. Bu bulgular incelendiğinde; sağlık çalışanlarının Örgütsel Sinizm Ölçeği Puan ortalaması  $2,86 \pm 0,73$  olup, sağlık çalışanlarında Örgütsel sinizm Ölçeği Bilişsel alt boyut puanı ortalaması  $3,21 \pm 0,86$ , Duyuşsal alt boyut puanı ortalaması  $2,68 \pm 1,13$  ve Davranışsal alt boyut puanı ortalaması  $2,67 \pm 0,89$  olarak saptanmıştır.

**Tablo 16: Örgütsel sinizm ölçeği boyutları arasındaki ilişki**

	$r_p$	<b>P</b>
Bilişsel Boyut - Duyuşsal Boyut	0,518**	<b>0,000</b>
Bilişsel Boyut - Davranışsal Boyut	0,231**	<b>0,000</b>
Duyuşsal Boyut - Davranışsal Boyut	0,643**	<b>0,000</b>
Bilişsel Boyut - Ölçek Toplamı	0,755**	<b>0,000</b>
Duyuşsal Boyut - Ölçek Toplamı	0,847**	<b>0,000</b>
Davranışsal Boyut - Ölçek Toplamı	0,658**	<b>0,000</b>

\*\*  $p < 0,01$

Tablo16’da Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki yer almaktadır. Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel ile Duyuşsal ( $r=$ ;  $p < 0,01$ ), Bilişsel ile Davranışsal ( $r=0,462$ ;  $p < 0,01$ ) ve Duyuşsal ile Davranışsal ( $r=$ ;  $p < 0,01$ ) alt boyutlar arasında anlamlı derecede pozitif bir ilişki belirlenmiştir.

**Tablo 17: Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılması**

	<b>Medeni Durum</b>	<b>N</b>	$\bar{x}$	$\pm ss$	<b>T</b>	<b>p</b>
Bilişsel Boyut	Evli	200	3,19	0,865	0,064	0,801
	Bekar	51	3,30	0,888		
Duyuşsal Boyut	Evli	200	2,69	1,168	3,293	0,071
	Bekar	51	2,70	1,100		
Davranışsal Boyut	Evli	200	2,58	0,880	0,870	0,352
	Bekar	51	3,07	0,935		
Ölçek Puanı	Evli	200	2,86	0,753	1,368	0,243
	Bekar	51	2,85	0,662		

(N=251)

Örgütsel Sinizm Ölçeği puanları medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmaktadır. Medeni durum değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında, alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Medeni durum değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Puan ortalamaları karşılaştırıldığında, Ölçek Puan ortalamaları

arasında istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Yani, çalışanların bekâr ya da evli olmaları örgütsel sinizm düzeylerini etkilememiştir. Mirvis ve Kanter (1991), Reichers diğerleri, (1997), Wanous ve diğerleri, (2000) tarafından yapılan araştırmalarda medeni durum açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Fakat literatürler incelendiğinde, bekâr çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek değer gösterdiğine ilişkin bir takım bulgular da yer almaktadır (38).

**Tablo 18: Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının çalışma şekline göre karşılaştırılması**

	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	$\pm ss$	T	p
Bilişsel Boyut	Sürekli Gündüz	114	3.031	0,828	0,700	0,404
	Nöbet Usulü	137	3,370	0,876		
Duyuşsal Boyut	Sürekli Gündüz	114	2,497	1,099	0,009	0,925
	Nöbet Usulü	137	2,846	1,145		
Davranışsal Boyut	Sürekli Gündüz	114	2,649	0,900	0,407	0,524
	Nöbet Usulü	137	2,704	0,885		
Ölçek Puanı	Sürekli Gündüz	114	2,726	0,698	0,018	0,894
	Nöbet Usulü	137	2,974	0,747		

(N=251)

Tablo 18’de Örgütsel Sinizm Ölçeği puanları çalışma şekli değişkenine göre karşılaştırılmaktadır. Çalışma şekli değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında, alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Çalışma şekli değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Puan ortalamaları karşılaştırıldığında, Ölçek Puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ( $p>0,05$ ).

**Tablo19:Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının öğrenim düzeyine göre karşılaştırılması**

	Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{x}$	$\pm ss$	F	P
Bilişsel Boyut	A. Sağlık Meslek Lisesi	53	3,271	0,894	2,293	0,060
	B. Ön Lisans	77	3,184	0,896		
	C. Lisans	72	3,291	0,725		
	D. Yüksek Lisans	29	2, 820	1,011		
	E.Diğer	20	3,500	0,847		
Duyuşsal Boyut	A. Sağlık Meslek Lisesi	53	2,962	1,020	3,455	0,090
	B. Ön Lisans	77	2,493	1,159		
	C. Lisans	72	2,930	0,896		
	D. Yüksek Lisans	29	2,387	1,282		
	E.Diğer	20	2,275	1,553		
Davranışsal Boyut	A. Sağlık Meslek Lisesi	53	2,523	0,988	8,260**	<b>0.000</b>
	B. Ön Lisans	77	2,321	0,798		
	C. Lisans	72	2,906	0,724		
	D. Yüksek Lisans	29	3,189	0,883		
	E.Diğer	20	2,912	0,932		
Ölçek Puanı	A. Sağlık Meslek Lisesi	53	2,919	0,723	2,665*	<b>*0.033</b>
	B. Ön Lisans	77	2,666	0,786		
	C. Lisans	72	3,024	0,582		
	D. Yüksek Lisans	29	2,799	0,830		
	E.Diğer	20	2,815	0,789		

\* p &lt; 0,05

\*\* p &lt; 0,01(N=251)

Tablo 19'da çalışanların eğitim düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar gösterilmektedir. Bilişsel ve duyuşsal boyutta sağlık çalışanlarının eğitim düzeyleri ile ilgili her hangi bir fark bulunmamıştır. Ancak davranışsal boyutta yüksek lisans doktora mezunları, sağlık meslek lisesi ve lisans mezunundan daha sinik olduğu belirlenmiştir. Yine; lisans mezunu sağlık çalışanları sağlık meslek lisesi

mezunlarına göre daha sinik olduğu gözlemlenmiştir. Genel sinizm de ise lisans mezunları sağlık meslek lisesi, lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha fazla sinik oldukları tespit edilmiştir.

**Tablo 20: Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının toplam çalışma süresine göre karşılaştırılması**

	Toplam Deneyim	N	$\bar{x}$	$\pm ss$	F	P
Bilişsel Boyut	1 yıldan az	14	2,671	1,143	3,790*	<b>*0,024</b>
	1-5 yıl	26	3,046	0,896		
	6 yıl ve üstü	211	3,273	0,835		
Duyuşsal Boyut	1 yıldan az	14	2,785	1,574	0,513	0,599
	1-5 yıl	26	2,480	1,270		
	6 yıl ve üstü	211	2,707	1,088		
Davranışsal Boyut	1 yıldan az	14	2,285	0,955	1,699	0,185
	1-5 yıl	26	2,813	0,867		
	6 yıl ve üstü	211	2,688	0,886		
Ölçek Puanı	1 yıldan az	14	2,581	0,496	1,335	0,265
	1-5 yıl	26	2,781	0,779		
	6 yıl ve üstü	211	2,889	0,712		

\*  $p < 0,05$  (N=251)

Tablo 20’de çalışanların toplam çalışma süreleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar gösterilmektedir. Bilişsel boyutta sağlık çalışanlarında anlamlı farklar ortaya çıkmıştır ve bilişsel boyutta çalışanlar sinik bir yapıdadır ( $p < 0,024$ ). 1-5 yıl ve 6 yıl ve üstü 1 yıldan daha az çalışanlara göre daha sinik oldukları gözlemlenmektedir. Duyuşsal boyut ve davranışsal boyutta ise anlamlı bir fark yoktur ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 21: Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının halen iş yerindeki çalışma süresine göre karşılaştırılması**

	Birimdeki Çalışma Süresi	N	$\bar{x}$	$\pm ss$	F	P
Bilişsel Boyut	1 yıldan az	44	3,095	0,822	1,135	0,323
	1-5 yıl	54	3,129	0,941		
	6 yıl ve üstü	153	3,282	0,856		
Duyuşsal Boyut	1 yıldan az	44	2,659	1,262	0,337	0,714



	1-5 yıl	54	2,588	1,063		
	6 yıl ve üstü	153	2,732	1,127		
Davranışsal Boyut	1 yıldan az	44	2,715	0,915	0,930	0,396
	1-5 yıl	54	2,810	0,882		
	6 yıl ve üstü	153	2,622	0,887		
Ölçek Puanı	1 yıldan az	44	2,823	0,714	0,119	0,888
	1-5 yıl	54	2,842	0,644		
	6 yıl ve üstü	153	2,879	0,773		

Tablo 21’de Örgütsel Sinizm Ölçeği puanları halen işyerinde çalışma süresi değişkenine göre karşılaştırılmaktadır. Halen işyerinde çalışma süresi göre Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında, alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark belirlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Halen işyerinde çalışma süresi göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Puan ortalamaları karşılaştırıldığında, Ölçek Puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark belirlenmemiştir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 22: Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının çalışmakta olduğu birime göre karşılaştırılması**

	Çalışılan Birim	N	$\bar{x}$	$\pm ss$	F	P
Bilişsel Boyut	Cerrahi Servisler	57	3,224	0,680	2,255	0,083
	Dahili Servisler	43	3,232	0,961		
	Yoğun Bakım	71	3,402	1,004		
	İdari	80	3,037	0,786		
Duyuşsal Boyut	Cerrahi Servisler	57	2,618	0,825	0,725	0,538
	Dahili Servisler	43	2,918	1,282		
	Yoğun Bakım	71	2,662	1,233		
	İdari	80	2,637	1,158		
Davranışsal Boyut	Cerrahi Servisler	57	2,644	0,769	1,005	0,391
	Dahili Servisler	43	2,738	0,843		
	Yoğun Bakım	71	2,802	1,016		
	İdari	80	2,562	0,876		
Ölçek Puanı	Cerrahi Servisler	57	2,829	0,514	1,368	0,253
	Dahili Servisler	43	2,963	0,836		
	Yoğun Bakım	71	2,955	0,816		
	İdari	80	2,745	0,718		

(N=251)

Tablo 22’de Örgütsel Sinizm Ölçeği puanları çalışmakta olduğu birim değişkenine göre karşılaştırılmaktadır. Çalışmakta olduğu birim göre Örgütsel Sinizm

Ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında, alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmemiştir ( $p>0,05$ ). Çalışmakta olduğu birim göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Puan ortalamaları karşılaştırıldığında, Ölçek Puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ).

**Tablo 23:Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının meslek gruplarına göre karşılaştırılması**

	Meslek	N	$\bar{x}$	$\pm ss$	F	P
Bilişsel Boyut	Hekim	24	2,616	0,775	6,748	<b>0,000*</b>
	Hemşire-ebe-SM	160	3,303	0,818		
	Yönetici	6	2,400	0,309		
	Genel İdari Hizm.	61	3,304	0,949		
Duyuşsal Boyut	Hekim	24	2,270	0,920	2,351	0,073
	Hemşire-ebe-SM	160	2,804	1,074		
	Yönetici	6	2,803	0,129		
	Genel İdari Hizm.	61	2,606	1,355		
Davranışsal Boyut	Hekim	24	3,114	0,814	2,164	0,093
	Hemşire-ebe-SM	160	2,623	0,979		
	Yönetici	6	2,666	0,516		
	Genel İdari Hizm.	61	2,655	0,947		
Ölçek Puanı	Hekim	24	2,667	0,558	1,657	0,177
	Hemşire-ebe-SM	160	2,910	0,750		
	Yönetici	6	2,383	0,190		
	Genel İdari Hizm.	61	2,855	0,768		

\*\*  $p < 0,05(N=251)$

Tablo 23’de çalışanların meslek grupları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar gösterilmektedir. Bilişsel boyutta sağlık çalışanlarında anlamlı farklar ortaya çıkmıştır ve bilişsel boyutta hemşire ve genel idare hizmetleri çalışanı hekim olarak çalışan meslek grubuna oranla daha fazla sinik oldukları gözlemlenmiştir ( $p<0,05$ ). Duyuşsal boyut ve davranışsal boyutta ise anlamlı bir fark yoktur ( $p>0,05$ ).

**Tablo 24: Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının yaşa göre karşılaştırılması**

	Yaş Aralığı	N	$\bar{x}$	$\pm ss$	F	P
Bilişsel Boyut	25den az	11	3,200	0,638	1,329	0,265
	25-29	22	3,109	1,155		
	30-34	72	3,069	0,667		
	35 ve Üzeri	146	3,306	0,918		
Duyuşsal Boyut	25den az	11	2,931	1,183	0,343	0,794
	25-29	22	2,636	1,331		
	30-34	72	2,756	0,967		
	35 ve Üzeri	146	2,643	1,184		
Davranışsal Boyut	25den az	11	2,477	0,786	3,358	<b>0,019</b>
	25-29	22	3,045	0,901		
	30-34	72	2,850	0,849		
	35 ve Üzeri	146	2,554	0,895		
Ölçek Puanı	25den az	11	2,869	0,579	0,168	0,918
	25-29	22	2,930	0,935		
	30-34	72	2,892	0,633		
	35 ve Üzeri	146	2,835	0,763		

\*  $p < 0,05$  (N=251)

Tablo 24’de çalışanların yaşı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar gösterilmektedir. Davranışsal boyutta 25-29 yaş grubu sağlık çalışanlarında anlamlı farklar ortaya çıkmıştır ( $p < 0,05$ ). 25-29 yaş grubu davranışsal boyutta diğer yaş grupları olan 25 ten az, 30-34 yaş, ve 35 yaş üzeri gruba göre daha sinik olduğu gözlemlenmektedir. Bilişsel ve duyuşsal boyutta ise anlamlı bir fark yoktur ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 25: Örgütsel sinizm ölçeği puanlarının gelir düzeyine göre karşılaştırılması**

	Gelir Algılayışı	N	$\bar{x}$	$\pm ss$	F	P
Bilişsel Boyut	Yeterli	63	2,961	0,859	9,255	<b>**0,000</b>
	Ne Yeterli –Ne Yetersiz	66	3,127	0,861		
	Yetersiz	95	3,240	0,812		
	Çok Yetersiz	27	3,948	0,732		
Duyuşsal Boyut	Yeterli	63	2,238	1,105	9,782	<b>**0,000</b>
	Ne Yeterli –Ne Yetersiz	66	2,481	0,921		
	Yetersiz	95	2,934	1,083		
	Çok Yetersiz	27	3,379	1,343		
Davranışsal Boyut	Yeterli	63	2,492	0,860	2,642	<b>*0,500</b>
	Ne Yeterli –Ne Yetersiz	66	2,863	0,807		
	Yetersiz	95	2,739	0,820		
	Çok Yetersiz	27	2,453	1,251		
Ölçek Puanı	Yeterli	63	2,564	0,621	7,381	<b>**0,000</b>
	Ne Yeterli –Ne Yetersiz	66	2,824	0,648		
	Yetersiz	95	2,971	0,732		
	Çok Yetersiz	27	3,260	0,926		

\*  $p < 0,05$       \*\*  $p < 0,01(N=251)$

Tablo 25’de çalışanların gelir düzeyleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar gösterilmektedir. Bilişsel boyut, duyuşsal boyut ve davranışsal boyutta anlamlı farklar vardır.

## 5. TARTIŞMA

Bu araştırmada “sinizm” ve “örgütsel sinizm” in kavramsal ve teorik tanımlayıcı boyutları oluşturulmuş ve Amasya ilindeki iki hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerinin bulunması amaçlanmıştır. Ayrıca sağlık çalışanlarının sosyo-demografik ve mesleki özelliklerinin “sinizm ve örgütsel sinizm” ile ilişkisi incelenmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar genel literatür kapsamında değerlendirildiğinde literatürle büyük ölçüde benzerlikler belirlenmiştir.

Örgütsel sinizm kavramında literatürde de bahsedildiği üzere sinik kişiler kuruma karşı bir güvensizlik hissine sahiptir. Araştırmadan elde sonuçlara göre de çalışanlar örgütsel anlamda önemli ölçüde güvensizlik hissine sahiptir. Bu durum kendisini örgütsel sinizmin özellikle örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutunda göstermektedir. “alıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum” sorusuna verilen cevapların ortalamaları 3,21 “alıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır” sorusuna verilen cevapların ortalamaları 3,23 “alıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım” sorusuna verilen cevapların ortalamaları 3,14 “alıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir” sorusuna verilen cevapların ortalamaları 3,29 “alıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum” sorusuna verilen cevapların ortalamaları ise 3,17'dir. Bu rakamlar uygulamanın yapıldığı örneklemedeki çalışanlarda sinik davranışların varlığını göstermektedir ve aynı zamanda örgütsel anlamda gözlenen sinik davranışlarla da paralellik arz etmektedir.

Sinizm kavramı medeni hal bakımından değerlendirildiğinde evli yada bekar olmanın örgütsel sinizm ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Aynı şekilde yapılan bu çalışmada da medeni durum değişkeni ve örgütsel sinizm arasında herhangi bir anlamlı farka rastlanmamaktadır.

Örgütsel sinizm kavramı çalışılan kurumun genel tutumu ile ilişkili bir kavramdır ve çalışanların alıştığıkları vardiya ile de herhangi bir ilgisi bulunmamaktadır.

Aynı şekilde hazırlanan bu çalışmada da mesai saatleri - sinizm arasında anlamlı bir farka rastlanmamaktadır.

Eğitim düzeyi - sinizm arasındaki ilişki farklı alt boyutlarda farklı sonuçlar ortaya koyabilmektedir. Eğitim durumu çalışılan kademeyi de doğrudan etkilediğinden örgütsel sinizm ve eğitim durumu arasında farklı değişkenler üzerinde direk yada dolaylı yollardan etkileşime rastlamak mümkündür. Hazırlanan bu çalışmada da eğitim durumu değişkeni direk olarak sinizmin davranışsal boyutunda farklılığa neden olmaktadır. Aynı zamanda eğitim durumu ve çalışılan kademe arasında var olan etkileşim eğitim durumunun dolaylı olarak çalışılan kademe değişkeninde bilişsel açıdan farklılık arz etmesinde de etkili olmaktadır. Genel literatürde de eğitim durumu sinizm üzerinde etkili bir değişkendir ve hazırlanan bu çalışma eğitim durumu açısından da literatürle paralellik arz etmektedir. Güzeller ve Kalağan (2010)'a göre eğitim düzeyi arttıkça sinik tutumlarda da artış gözlenmektedir (61).

Kıdem durumu sinizmin özellikle bilişsel alt boyutunda etkilidir. Bilişsel alt boyutta sinik hareketlerin gözlenmesi kurumda çalışılan süreyle doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle örgütsel sinizme yada çalışanların sinik davranışlar göstermesine yol açacak tutumların varlığı ve bu hareketlerin çalışanlarda saptanması kıdemle ilişkilidir. Hazırlanan bu çalışmada da kıdem artışı sinik hareketler gözlenmesinde etkilidir sonucuna varılmaktadır. Kalağan ve Güzeller (2010) çalışmasında mesleki kıdem ve örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılıklara rastlanmaktadır. Yapılan bu çalışmaya göre mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin sinik bakış açılarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır (61). Elde edilen bu çalışma sonuçları bizim çalışmamızla farklılık arz etmektedir. Tayfun ve Çatır (2014) çalışmalarında kıdem değişkeni ve örgütsel sinizm arasında anlamlı farka rastlanmamaktadır. Ancak sinizmin alt boyutlarından davranışsal boyut ve kıdem arasında anlamlı farka rastlanmaktadır. Bu sonuca göre 1-10 yıl arası kıdeme sahip çalışanlar en az sinik davranışları sergilemektedir (62).

Ancak yaş değişkeninde sinizm ve yaş arasındaki ilişki genel anlamda paralellik arz etmektedir. Bu çalışmada farklı olarak 25-29 yaş aralığındaki katılımcılar diğer tüm kategorilere göre daha fazla sinik hareketler sergilemektedir. Farklı olarak Kalağan ve Güzeller (2010) öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile ilgili olarak yaptığı araştırmada yaş değişkeni ile sinizm arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır (61). Yine

çalışmamızla farklı olarak Tayfun ve Çatır (2014)'de hemşirelerin örgütsel sinizm algılarını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında yaş değişkeni ve örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılığa rastlanmamaktadır (62).

Mirvis, Kanter (1991)'e göre 18 - 25 yaş arası çalışanlar 55 yaş ve üzeri çalışanlara göre daha sinik hareketler sergilemektedir. Ancak yapılan bu çalışmada 25-29 yaş arası çalışanlar daha sinik hareketlere sahiptir. Aynı zaman Mirvis ve Kanter (1991)'e göre ayrı yada boşanmış kişilerde daha sinik hareketler tespit edilmiştir. Ayrıca Delken (2004)' e göre de bekar çalışanlarda daha fazla sinik hareketlen gözlenmektedir. Yapılan bu çalışmada yine farklı olarak medeni hal - sinizm arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamaktadır.

Brandes vd. (1999)'a göre örgütsel sinizm ve çalışılan kademe arasında anlamlı bir fark vardır. Benzer şekilde bu çalışmada da çalışılan kademe ve sinizm arasında anlamlı farka rastlanmaktadır.

Bommer, Rich ve Rubin (2005) örgütsel sinizm ve yaş, cinsiyet, eğitim durumu, hizmet süresi gibi demografik değişkenlerin sinizm üzerinde etkili olmadığı sonucuna varmaktadır. Yapılan bu çalışmada yaş ve cinsiyet değişkeninde benzer şekilde anlamlı fark bulunmamasına rağmen, eğitim durumu ve hizmet süresinde anlamlı farklar vardır. Aynı zamanda Güzeller ve Kalağan (2008)'de de eğitim durumu - sinizm arasında anlamlı fark bulunmuş, cinsiyet, yaş ve sinizm arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

## 6. SONUÇ ve ÖNERİLER

### 6.1. Sonuç

Sinizm kavramı genel bir ifadeyle sosyal yaşamda yer bulmuş çoğu kavramda çıkarıcılık arayışıdır. Aynı zamandan sinizm insanların birbirleriyle olan ilişkilerinde menfaatlerinin ön planda olduğuna inanır ve insanların maddenin kölesi olmuşçasına samimiyetsiz davrandığını kabul etmektedir. Sinizm hakkında yapılmış tanımlarda sinizm ile ilgili yapılan bu ifadelerle örtüşmektedir.

Sinik kişiler inandıkları hayat felsefelerinin kendilerinde meydana getirdiği birçok özellik bakımından toplumda ayırt edilebilirler. İyi niyet, güven ve benzeri insana özgü duyguların tamamını samimiyetsiz bulan sinikler bu ve benzeri özellikleri kendilerinde bulunmaz, aksine alaycı bir tavırla karşılarlar. Sinik insanların genel özelliklerinden bazıları;

- Güvenilmez olma
- İyi niyetli görülen davranışlarının arkasında saklı hisler barındırma
- Kolaylıkla yalan söyleme
- Seçim yapmaları gerektiğinde çıkarlarını ön planda tutma
- Benlik duygularında aşırı gelişme
- Ön yargılı olma
- Karşısındakine güvensizlik
- Kötümserlik

Yukarda sıralanan özellikler kişisel siniklerin bazı belirgin özellikleridir. Kişisel sinizm kavramında sinik özellikler kişide doğuştan gelen özelliklerdir ve kararlı bir karakteristiği vardır. Örgütsel sinizm kavramında ise sinik özellikler kişilerden doğuştan gelen karakterle ilgili özellikler değildir. Örgütsel sinizmde örgütsel davranışlarda kişilerde sinik tutumun oluşmasına neden olmaktadır ve değiştirilebilir bir karakteristiğe sahiptir.

Bu çalışmanın kamuya bağlı hastanelerde yani devlet kurumlarında izin alınarak yapılan ilk çalışmalardan biri olduğu literatür taramalarında rastlanmadığı için ilklerden olduğu sanılmaktadır.



Yapılan çalışma ile ilgili sonuçlar aşağıda verilmiştir;

Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile ilgili verdikleri cevapların ortalamaları 2,86'dır. Örgütsel sinizmin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde bilişsel alt boyut puan ortalaması 3,21 duyuşsal alt boyut puan ortalaması 2,68, davranışsal alt boyut puan ortalaması 2,67 olarak saptanmıştır. Rakamlar incelendiğinde davranışsal alt boyutun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların kurum içi şikayetlerini ve kurumsa bilgilerini kurum dışındaki çevreleriyle ve arkadaşlarıyla sıkça tartıştığı sonucuna varılmaktadır.

Medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm alt boyutları arasında anlamlı farklar gözlenmemiştir. Ancak katılımcıların sorulara verdikleri cevapların ortalamaları değerlendirildiğinde bilişsel boyut için bekar katılımcılar evli katılımcılara oranla daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Bu değer 3,30 olarak hesaplanmaktadır. Aynı şekilde duyuşsal boyutta da bekar katılımcılar 2,70 ortalamayla daha yüksek seviyededir. Ancak duyuşsal boyutta ortalamalar arasındaki fark 0,01 kadar küçüktür. Davranışsal boyutta da bekar katılımcılar 3,07 ortalamayla daha yüksek değere sahiptir. Medeni durum değişkeni alt boyutlarında anlamlı fark olmamasına karşın bekar katılımcıların tüm alt boyutlarda ortalama değerlerde daha yüksek ortalamaya sahip olması dikkat çekicidir.

Çalışma şekli bakımından değerlendirildiğinde aynı şekilde nöbet usulü ve sürekli çalışanlar arasında sinizm alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamaktadır.

Eğitim düzeyleri değişkeni ve sinizm alt boyutları arasında bilişsel ve duyuşsal boyutlarda anlamlı fark bulunmamaktadır. Ancak davranışsal boyutta eğitim düzeyi düştükçe sinik hareketlerde artış gözleendiği sonucuna varılmaktadır.

Çalışma süreleri ve sinizm alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde bilişsel boyutta sağlık çalışanlarında anlamlı farklar ortaya çıkmıştır ve bilişsel boyutta çalışanlar sinik bir yapıdadır ( $p>0,024$ ). 1-5 yıl ve 6 yıl ve üstü 1 yıldan daha az çalışanlara göre daha sinik oldukları gözlemlenmektedir. Duyuşsal boyut ve davranışsal boyutta ise anlamlı bir fark yoktur ( $p>0,05$ ). Bilişsel boyutla ilgili ortalama değerlere bakıldığında 6 yıl ve üstü çalışanların 3,273 ile en yüksek ortalamaya sahip oldukları gözlenmektedir.

Meslek gruplarına göre duyuşsal ve davranışsal boyutlarda herhangi bir anlamlı farka rastlanmamaktadır. Ancak bilişsel boyutta hemşire ve genel idare hizmetleri çalışanları hekimlere göre daha fazla sinik davranış sergilemektedir. Bilişsel boyutla ilgili olarak verilen cevapların ortalamalarına bakıldığında hemşireler için 3,303, genel idari çalışanlar için 3,304 ve hekimler için 2,616'dır.

Çalışanların yaşları ve örgütsel sinizm alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde bilişsel ve duyuşsal boyutlarda anlamlı farklılıklara rastlanmamaktadır. Ancak davranışsal boyutta 25-29 yaş arası çalışanların diğeri yaş gruplarına oranla daha sinik olduğu sonucuna varılmaktadır. 25-29 yaş aralığına denk gelen grubun ortalama değeri 3,045'dir.

Çalışanların gelir düzeyi algıları ve örgütsel sinizm alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde bütün alt boyutlarda anlamlı farklar bulunmaktadır. Çalışma sonuçlarına göre bilişsel ve duyuşsal boyutta gelir algısı çok yetersiz olan katılımcılardan diğeri gruplara göre daha fazla sinik hareketler gözlenmektedir. Ortalama rakamlar çok yetersiz grupta bilişsel boyut için 3,948 ve duyuşsal boyut için 3,379'dur. Özellikle bilişsel boyuttaki ortalama değerin yüksekliği sinik tutumunda üst seviyelerde gözlendiğinin göstergesi olarak kabul edilebilir. Davranışsal boyutta ise diğeri alt boyutlardan farklı olarak çok yetersiz grupta değil ne yeterli-ne yetersiz gelir düzeyine algısına sahip grupta ortalama değer 2,863 ile en yüksek seviyededir.

## **6.2. Öneriler**

Örgütsel sinizm kavramı genel olarak örgütsel faaliyetlerin çalışanlar üzerinde yaptığı etkiye bağlı ortaya çıkan sinik davranışlar olarak açıklanabilir. Örgütsel sinizm ile kişisel sinizm arasındaki en temel fark örgütsel sinizmin yol açtığı sinik davranışların örgütsel iyileştirmelerle ortadan kaldırılabileceği gerçeğidir. Yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlara yönelik öneriler aşığıda sıralanmaktadır;

- Kurumlarda vaatler çalışanların işle ilgili motivasyonları ve verimlilikleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ancak gerçekleştirilmeyen vaatler ise aynı oranda öneme sahip birçok olumsuzluğu da beraberinde getirmektedir. Örgütsel açıdan sinik davranışların meydana gelmesi de bunlardan bir tanesidir. Kurumsal açıdan gerçekleştirilmesi mümkün olmayan vaatlerin

verilmemesi sinik davranışların ortaya çıkmasını önlemede birinci basamak olarak kabul edilebilir.

- Başlangıçta olası görülen vaatlerin zaman içerisinde gerçekleştirilmesi de bazen mümkün olmayabilir. Bu durumda da çalışanların örgüte bağlılığı ve güveni zarar görmektedir. Yapılacağı söylenen uygulamalar ve yapılanlar arasında farklılık da benzer durumlardan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle gerçekleşmeyen vaatlerin yada zaman içerisinde yaşanan hedeften sapmaların nedenlerinin kurum içerisindeki çalışanlara detaylı şekilde açıklanması gereklidir. Örgütsel güvenin yakalanması her şeyden önce vaatlerin gerçekleşmesiyle yada gerçekleşmeyen vaatlerin nedenleriyle açıklanarak örgütsel güvenin zedelenmemesiyle mümkündür. Bu durum aynı zamanda sinik hareketlerin önüne geçilmesini de beraberinde getirmektedir.
- Kurum içinde yaşanan olumsuzlukların kurum dışındakilerle tartışılması yada konuşulması kurum imajı açısından zedeleyici etkiye sahiptir. Kurumda çalışanların kurum içinde yaşadığı olumsuzlukları kurum dışında dile getirmelerinin herhangi bir çözüm üretmekten çok yaşanan olumsuzlukların kurum dışında da kişilerin yaşamlarına etki edeceği bilinci çalışanlara aşılansarak bu durum çözüme kavuşturulabilir.
- Hekimler ve hemşireler arasında bilişsel boyutta yaşanan sinik davranış farklılığı farklı kademelerdeki çalışanlara farklı davranışlar sergilendiğinin göstergesidir. Bu durum alt kademe çalışanlar için önemli bir sorun teşkil etmektedir. Kurumda çalışanlara çalışılan kademe ayrımı gözetmeksizin aynı standartlarda davranmaya dikkat edilmesi hemşirelerde görülen sinik davranışların çözümü için önemlidir.

## KAYNAKÇA

1. Brandes, P.M., (1997), "Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, And Consequences (Dissertation Of Doctor Of Philosophy)", The University Of Cincinnati, 1997.
2. Reichers, A.E., Wanous, J.P., Austin, J.T., (1997), "Understanding And Managing Cynicism About Organizational Change", Academy Of Management Executive, 11 (1): 48-49
3. Andersson, M.L., (1996), "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework", Human Relations, Vol. 49, No. 11; 1395-1418
4. Bernerth, B., Jeremy, B., Achilles, A., Hubert, S., And Walker, H., (2007), "Justice, Cynicism, And Commitment A Study Of Important Organizational Change Variables", The Journal Of Applied Behavioral Science, 311.
5. Chrobot-Mason, D.L., (2003), "Keeping The Promise: Psychological Contract Violations For Minority Employees", Journal Of Managerial Psychology, 18 (1), 22-45.
6. Metzger, M.D., (2004), "Qualitative Inquiry Into The Formation Of Beliefs In A Police Organization (Dissertation Of Doctor Of Education)", The George Washington University, Washington.
7. Gökberk, M., (2000), "Felsefe Tarihi", Remzi Kitapevi, İstanbul.
8. Ağaoğulları, M.A., (1989), "Eski Yunan Da Siyaset Felsefesi", Ankara: V Yayınları,
9. Reyhanoğlu, M., (2007), "Dürüst Bir İnsan Arıyorum", Ekonomik Rapor Dergisi
10. Bakker, E.D., (2007), "Integrity And Cynicism: Possibilities And Constraints Of Moral Communication", Journal Of Agricultural And Environmental Ethics, 20, 119-136.
11. Nietzsche, F., (2005), "Böyle Buyurdu Zerdüş", (Çev. A.T. Oflazoğlu), İstanbul: Cem Yayınevi.

12. Özgener, Ş., Oğut, A., Kaplan, M., (2008), “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Secme Konular: Organizasyonların Karanlık Yonleri Ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar”, İlke Yayınevi, Ankara, 53-65
13. Tokgoz, N., Hakan, Y., (2008), “Örgütsel Sinizm: Eskişehir Ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (2), 283- 303
14. Öncer, A.Z., (2009), "An Overview Of Organizational Cynicism And A Cure Suggestion: Teamwork", Eabr & Tlc Conference Proceedings, Prague, Czech Republic.
15. Polat, M., Meydan, C.H., (2010). “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”.
16. Eaton, A.J., (2007), “A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism,” Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Programme İn Erdost.H.E. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı Ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi.
15. Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. (2000), Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya.Psychology, York University, Toronto, 3- 21.
17. Dean, J.W., Brandes, P., Dharwadkar, R., (1998), “Organizational Cynicism”, Academy Of Management Review, 23 (2), 341-352.
18. Andersson, L.M., Bateman, T.S., (1997), “Cynicism İn The Workplace: Some Causes And Effects”, Journal Of Organizational Behavior, 18, 449-469.
19. Delken, M., (2004), "Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers (Dissertation Of Master Of Economics)", Faculty Of Economics And Business Administration, University Of Maastricht, Maastricht.
20. Abraham, R., (2000), "Organizational Cynicism: Bases And Consequences. Genetic", Social, And General Psychology Monographs, Vol. 126, No. 3; 269-292.

21. Feldman, D.C., (2000), "The Dilbert Syndrome: How Employee Cynicism About Ineffective Management Is Changing The Nature Of Careers In Organizations", *American Behavioral Scientist*, 43 (48), 1286-1300
22. Mirvis, P.H., Kanter, D.L., "Cynicism: The New America Malaise," *Business And Society Review*, 1991.
23. Wanous, J.P., Reichers, A.E., Ve Austin, J.T., (2000), "Cynicism About Organizational Change: Measurement", *Antecedent And Correlates. Group And Organizational Management*, 25 (2), 132-153.
24. Thompson, R.C., Joseph, K.M., Bailey, L.L., Worley, J.A., Ve Williams, C.A., (2000), "Organizational Change: An Assessment Of Trust And Cynicism", *Working Paper: National Technical Information Service*, 1-9.
25. James, S.M., (2005), "Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of Potantial Positive And Negative Effects On School Systems", *Doktora Tezi. College Of Business The Florida State University*.
26. Johnson, J.L., O'leary-Kelly, A.M., (2003), "The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal", *Journal Of Organizational Behavior*, 24, 627-647.
27. Akın, H.B, (2002), "Yönetim Ve Mizah: Örgütler Ve Bürokrasiye Mizahi Bakışlar", *Konya: Çizgi Kitapevi Yayınları*.
28. Kutaniş R.Ö., Çetinel, E., (2010), "Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler Mi; Bir Örnek Olay", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1: 26, 188
29. Naus, A.J.A.M., (2007), "Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization. *Dissertation Of Doctor Of Philosophy*", *Maastricht University, Maastricht*, 15-24
30. Cook, J., Wall, T., (1980), "New Work Attitude Measure Of Trust, Organizational Commitment And Personal Need On-Fulfilment", *Journal Of Occupational Psychology*, 53 (7), 39-527

31. Cartwright, S., Ve Holmes, N., (2006), "The Meaning Of Work: The Challenge Of Regaining Employee Engagement And Reducing Cynicism", Human Resource Management Review, 208.
32. Mirvis, P.H., Kanter, D.L., (1991), "Cynicism: The New America Malaise" Business And Society Rewiew.
33. Johnson, J.L., O'leary-K., Anne, M., (2003), "The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal," Journal Of Organizational Behavior, 629.
34. Çakır, Ö., (2001), "İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler", Seçkin Yayınevi, Ankara, 107
35. Lobnika, B., Ve Pagon, M., (2004), "The Prevalence And Nature Of Police Cynicism İnslovenia (From Policing İn Central And Eastern Europe: Dilemmas Ofcontemporary Criminal Justice), (Edt. Gorazd Mesko, Milan Pagon, And Bojan Dobovsek)", The Faculty Of Criminal Justice, University Of Maribor, Slovenia, 103-111
36. Fero, H.C., (2005), "Flow And Cynicism İn The Workplace," Dissertation Of Doctor Of Philosophy, Claremont Graduate University, California
37. Güzeller, C., Kalağan, G., (2008), "Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması Ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi".
38. Efilti, S., Gönen, Y.O., Ünal, Ö.F., (2007), "Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Gorev Yapan Yoneticı Sekreterler Uzerinde Bir Alan Araştırması," 7. Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Kongresi, Trabzon, 288-289.
39. Pugh, S.D., Skarlicki, D.P., Passell, B.S., (2003), "After The Fall: Layoff Victims's Trust And Cynicism İn Re-Employment", Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 76, 201-212.
40. Smith, T.W., Pope, M.K., Sanders, J.D., Allred, K.D., Ve O'keefe, J.L., (1988), "Cynical Hositivity At Home And At Work: Psychosocial Vulnerability Across Domains", Journal Of Research İn Personality, 22, 525-548.

41. Scherwitz, L., Perkins, L., Chesney, M., Ve Hughes, G., (1991), "Cook-Medley Hostility Scale And Subsets: Relationship To Demographic And Psychosocial Characteristics İn Young Adults İn The Cardia Study", *Psychosomatic Medicine*, 53, 36-49.
42. Houston, B., Ve Vavak, C., (1991), "Cynical Hostility: Developmental Factors, Psychosocial Correlates And Health Behaviors", *Health Psychology*, 10, 9-17.
43. Kalağan, G., (2009), "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki", Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Antalya
44. Çağ, A., (2011), "Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
45. Kaçmaz, N., (2005), "Tükenmişlik (Burnout) Sendromu", İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt 68, Sayı 1.
46. Çimen, M., (2000), "Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Salık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı.
47. Smith, T.W., Pope M.K., Sanders, J.D., Allred, K.D, Ve O'keefe, J.L., (1988), "Cynical Hostility At Home And At Work:Psychosocial Vulnerability Across Domains", *Journal Of Research İn Personality*, 22.
48. Çimen, M., Ve Ergin, C., (2001), "Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Gülhane Tıp Dergisi*, 43
49. Mowday, R., Steers, R., Ve Porter, L., (1979), "The Measurement Of Organizational Commitment", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.14, 224-247
50. Wahn, J.C., (1998), "Sex Differences İn The Continuance Component Of Organizational Commitment", *Group And Organization Management*, Vol. 23, No.3, 256-266.



51. Reichers, A.E., (1985), "A Review And Reconceptualization Of Organizational Commitment", *Academy Of Management Review*, Vol:10, No:3, 465-476
52. Bateman, T.S., Ve Strasser, S., (1984), "A Longitudinal Antecedents Of Organizational Commitment", *Academy Of Management Journal*, Vol:27, No:1, 95-112
53. Bayram, L., (2005), "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıştay Dergileri*, Sayı: 59 , Ankara.
54. Turner, J.H., Ve Valentine, S.R., (2001), "Cynicism As A Fundamental Dimension Of Moral Decision-Making: A Scale Development", *Journal Of Business Ethics*, 34, 123-136.
55. Brandes, P.M., (1997), "Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, And Consequences (Dissertation Of Doctor Of Philosophy)", The University Of Cincinnati.
56. Anna Belfer "The Levantine «PPNB» Interaction Sphere." *BAR. International Series* 508 (1989)
57. Aslan, H., Aslan, R.O., Kesepara, C., (1997), "Kocaeli'nde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlı Gerginlik, Tükenme Ve İş Doyumu", *Toplum Ve Hekim*, 12, 24-9.
58. Düzyürek, S., Ünlüoğlu, G., (1992), "Hekimde Tükenmişlik Sendromu", *Psikiyatri Bülteni*, 1, 108-13.
59. Bommer, W.H., Rich, G.A., Ve Rubin, R.S., (2005), "Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects Of Transformational Leader Behaviour On Employee Cynicism About Organizational Change", *The Journal Of Organizational Behaviour*, 26, 733-753.
60. Erdost, H.E., (2007), "Örgütsel Sinizm Kavramı Ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi", 15. Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı.Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya.
61. Kalağan, G., Güzeller, C.O., (2010), "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 27.

62. Tayfun, A. Ve Çatır, O., (2014), "Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", İşletme Araştırmaları Dergisi. 6 (1).
63. James, S.M., (2005), "Antecedents And Consequences Of Cynisim İn Organizations:An Examination Of Potantial Positive And Negative Effects On School Systems. Unoublished Doctoral Dissertation", College Of Business, The Florida State Universty. Usa.
64. Johnson, J.L., O'learly, K., Anne M., (2003), "The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynisim: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal", Journal Of Organizational Behavior.
65. Özdevecioğlu, M., (2008), "Organizasyonlarda İntikam Niyeti Ve Adalet Algılamasının Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" 16. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. İkü Yayın No: 79.
66. Eaton, A.J., (2000), "A Social Motivation Approach To Organizational Cynisim. Unpublished Doctoral Dissertation", Graduate Programme İn Psychology, York Universty. Toronto.
67. Tan, S.J., Ve Tan, K.L., (2007), "Antecedents And Consequences Of Skepticism Toward Health Claims: An Empirical Investigation Of Singaporean Consumers". Journal Of Marketing Communications. 13(1), 59-82.
68. Akman G. (2013), Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
69. Yıldız, K., Akgün, N., Yıldız, S., (2012), İşe Yabancılaşma İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki, The Journal Of Academic Social Science Studies, 1254
70. Tokgöz, N., Ve Hakan, Y., (2008), "Örgütsel Sinisizm: Eskişehir Ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt/Vol.:8, Sayı/No:2, 283-305.
71. Leiter, M.P., Ve Maslach, C., (1988), "The Impact Of Interpersonal Environment On Burnout And Organizational Commitment", Journal Of Organizational Behavior, Vol.9, 297-308.

72. Kalağan, G., (2009), 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
73. Freudenberger, H.J., (1974), “ Staff Burn-Out”, Journal Of Social Issues, Vol.30,Number 1, 159-165.
74. Creed, D.W.E., Ve Miles, R.E., (1996), “Trust İn Organization: A Conceptual Framework Linking Organizational Forms Managerial Philosophies And The Opportunity” Cost Of Controls. Roderick M Kramer Ve Rom T.Tyler (Der), Trust İn Organizations: Frontiers Of Theory And Research, Sage Publications, London, 114-139
75. Özgan, H., Külekçi. E., Ve Özkan, M., International Online Journal Of Educational Sciences, 2012, 4(1), 196-205
76. Özbey, A., Sur, H., Söyük, S., Coşkun, F.: “Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Algı Düzeylerinin Belirlenmesi,” editor: Yarar, O., Söyük, S., 10. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi, Mardin, 2012.

## **EKLER**

### **Ek-1 İzin Belgesi**

T.C.  
AMASYA VALİLİĞİ  
Sağlık Müdürlüğü

(1)

Sayı : B104ISM4050100/ 4023  
Konu : Akademik Destek

05../04/2012

Merzifon KAYMAKAMLIĞI  
Kırm. (Devlet Hastanesi Baştabipliğine)

Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 27.03.2012 tarih ve 409 sayılı yazısı ekte gönderilmiş olup, gerekli kolaylığın sağlanması hususunda; Gereğini rica ederim.

3462  
19/04/2012  
Kaymakam

Dr. Halil Erkan ERİŞTİ  
Vali a.  
Sağlık Müdürü V.

Eki: 4 Adet  
Dağıtım:  
Devlet Hastaneleri

Merzifon Kaymakamı  
Kırm. Tarih: 26.04.2012  
İş No: 1646  
Görev Adı

İl Sağlık Müdürlüğü-Sağlık Hizmetleri Şubesi-Y.T.H Birimi  
Eski Hastane Caddesi Özel İdare İşhanı-AMASYA  
Bilgi İçin:Sag.Tek.Hakan ERGÜL

Tel:(0358) 218 12 04/124  
Fax:(0358) 212 41 70

T.C.  
SAĞLIK BAKANLIĞI  
Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü

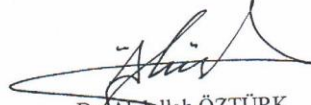
27/03/2012

Sayı: B-10-0-SHG-0-00-22-00/ 409  
Konu: Akademik Destek

AMASYA VALİLİĞİNE  
(İl Sağlık Müdürlüğü)

İliniz Merzifon Kara Mustafa Paşa Devlet Hastanesinde görev yapan Murat İskender AKTAŞ ile İstanbul Üniversitesi Öğretim Görevlisi Selma HÖYÜK'ün "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini" isimli akademik çalışmaları uygun görülmüş olup, ekte gönderilen anketin bahsedilen araştırmacılar tarafından iliniz kamu hastanelerinde uygulanması için gerekli kolaylığın sağlanması hususunda,

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

  
Dr. Abdullah ÖZTÜRK  
Genel Müdür a.  
Daire Başkanı

7948  
SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ  
09.04.2012  
Vali Yrd.

**Eklere:**  
Anket Örneği (3 sayfa)

<b>Bölümünüz</b>			
(1) Dahili Bilimler	2) Cerrahi Bilimler	(3) Radyoloji	(4) Acil-Yoğun B.
(5) Çocuk Hast.	(6)Ortopedi	(7)Doğum Serv.	(8) Laboratuvar
(9) Ameliyathane	(10) İdari Hizmetler	(11)Diğer	
<b>Cinsiyetiniz :</b> ( )Kadın ( ) Erkek			
<b>Çalışma Şekliniz:</b>			
(1) Sadece gündüz	(2) Nöbet usulü	(3) Sadece gece	
<b>Göreviniz:</b>			
(1) Hekim	2) Hemşire-Ebe	(3)Sağ. Memuru 4)Belirtiniz Diğer	
(5)Yönetici	(6) Genel İdare Hiz.	(7) Yardımcı Hizmetler	
<b>İşyerinizdeki Çalışma Süreniz:</b>			
(1) 1 yıldan az	(2) 1-5 yıl	(3)6 yıl ve üstü	
<b>Toplam Mesleki Deneyiminiz:</b>			
(1) 1 yıldan az	(2) 1-5 yıl	(3)6 yıl ve üstü	
<b>Yaşınız:</b>			
(1) 25'ten az	(2) 25-29	(3) 30-34	(4) 35 ve üzeri
<b>Medeni Durumunuz:</b>			
(1) Evli	(2) Bekâr		
<b>Eğitim Durumunuz:</b>			
(1) Sağlık Meslek Lisesi (SML)- Lise		(2) Ön lisans	
(3) Lisans		(4) Tıpta uzmanlık	
(5) Yüksek Lisans/ Doktora		(6)Diğer	
<b>Geliriniz hakkındaki düşünceniz:</b>			
(1) Fazlasıyla yeterli	(2) Yeterli	(3) Ne yeterli ne değil	
(4) Yetersiz	(5) Çok yetersiz		

Aşağıdaki cümlelerin her birini okuduktan sonra size en uygun gelen seçeneği X ile işaretleyiniz. İşaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Çalıştığım kurumda söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum					
2.Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır					
3.Çalıştığım kurumda bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım					
4.Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapılması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir					
5.Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum					
6.Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirleniyorum					
7.Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetleniyorum					
8.Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilirim					
9.Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar					
10.Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma işte olup bitenler konusunda yakınırım					
11.Çalıştığım kurumdan ve çalışanlardan bahsedildiğinde birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız					
12.Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum					
13.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm					