

# Çalışanların Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi; Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Anesteziyoloji Bölümü Örneği

Rafia TURPOĞLU\*, Ayşe Çiğdem MERCANLIOĞLU\*\*

## Öz

**Amaç:** Örgütsel sinizm, çalışanların kurumlarına karşı geliştirdikleri kuşkucu ve olumsuz tutumları ifade eden, iş tatminlerini ve performanslarını olumsuz yönde etkileyen bir kavramdır. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin saptanması ile olumsuz etki eden faktörlerin nedenlerinin ortaya çıkarılması etkin ve tatmin edici bir yapının kurulmasına olanak sağlayacaktır. Bu çerçevede araştırmanın amacı, bir eğitim ve araştırma hastanesi bünyesinde yer alan anestezi bölümünün çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesidir.

**Yöntem:** Araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren bir eğitim ve araştırma hastanesinin anesteziyoloji bölümünde çalışan sağlık personeli oluşturmuştur. Araştırmada basit örneklem yöntemi kullanılarak 53 çalışan çalışma kapsamına alınmıştır. Verilerin toplanmasında Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Veriler SPSS programı ile değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Yapılan analiz sonucunda, bölüm çalışanlarının örgütsel sinizmi orta düzeyde bulunmuş, cinsiyet, kıdem, çalışma süresi, bölümde çalışma süresi ve çalışma şekli değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

**Sonuç:** Çalışmanın demografik verilerinin analizi, çalışma süresi, bölümde çalışma süresi ve çalışma şekli gibi işe yönelik değişkenlerin, örgütsel sinizm düzeyini belirlemede kişisel özellikler kadar önemli olduğunu göstermiştir. Çalışanların hizmet koşullarının düzeltilmesi ve

---

## Özgün Araştırma Makalesi (Original Research Article)

**Geliş / Received:** 12.07.2019 & **Kabul / Accepted:** 23.07.2019

\* Dr., İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul, Türkiye,

E-posta: [rafia.turpoglu@yahoo.com](mailto:rafia.turpoglu@yahoo.com) **ORCID ID** <https://orcid.org/0000-0003-0719-9115>

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye, E-posta: [cigdem.mercanlioglu@bilgi.edu.tr](mailto:cigdem.mercanlioglu@bilgi.edu.tr)

**ORCID ID** <https://orcid.org/0000-0001-8057-911X>

yöneticilerin çalışanların beklentilerini doğru şekilde tespit etmesi örgütsel sinizmi ve yaratacağı olumsuz etkileri azaltacaktır.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel sinizm, sağlık, anesteziyoloji.

### **Determining the Level of Organizational Cynicism of Employees; Department of Anesthesiology in A Training and Research Hospital**

#### **Abstract**

**Aim:** Organisational cynicism, described as the negative attitude towards the employing organization, can have negative outcomes in job satisfaction and work performance, which in turn may also have unintended and serious results. Determining the levels and underlying factors of cynicism in workplace has become an important issue in health service. In this context, the study aimsto investigate the effects of demographic variables on organizational cynicism levels.

**Method:** The population of the research was created by medical personnel working in the anesthesiology department of a training and Research Hospital in Istanbul. 53 employees were included in the study using a simple sampling method. The scale of organizational cynicism was used in the collection of data. The data were evaluated with the SPSS program.

**Findings:** The result of the study revealed a moderate degree of organizational cynicism among employees with statistically significant differences between the organisational cynicism and demographic variables of age, gender, work status and years in the department.

**Conclusion:** Analysis of the demographic data of the study showed that the variables related to work such as working time, working time in the department and working style were as important as personal characteristics in determining the level of organizational cynicism. Correcting the service conditions of the employees and correctly determining the expectations of the employees will decrease the organizational cynicism and its negative effects.

**Keywords:** Organisational cynicism, health workers, anesthesiology.

#### **Giriş**

Günümüz iş hayatını, giderek artan teknolojik yenilikler, rekabet ihtiyacı, örgüt yapılarında ve iş tanımlarındaki hızlı değişimler şekillendirmektedir. Bu gelişmeler, iş gören ve işveren ilişkilerinde yeni yaklaşım ve kavramların Örgütsel Davranış yazınına girmesine neden olmuştur. Bu kavramlardan biri olan sinizm çok eski ve geniş bir kavram olmasına rağmen günümüzde popüler olmaya başlamıştır<sup>1</sup>.

Kavram olarak sinizm, bireye, topluluklara, ideolojiye, sosyal topluluklara ve kurumlara yönelik güvensizlik ve hayal kırıklığını kapsayan genel ve özel bir tutum olarak kabul edilmektedir<sup>2</sup>.

Sinizm üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, sinizmin; uzun çalışma saatleri, iş yoğunluğu, etkin olmayan liderlik ve yönetim, iş yerinde görev dağılımında adaletsizlik, örgütlerin küçülmesi ve yönetim kadrolarının azaltılması ile işe karar veren ve uygulayan arasındaki kademelerin mümkün olduğu ölçüde ortadan kaldırılması sonucu iş gören ve işveren arasındaki ilişkilerin yeni bir paradigması olarak, duygusallık kaybı, aldırmaçlık, vurdumduymazlık olarak ele alındığı görülmektedir<sup>3</sup>.

Sağlık sektörü, hizmet alanı insan hayatı olan ve bu nedenle hizmet kalitesinin ve performansın özellikle önem taşıdığı bir sektördür. Bu çalışmada; hastanelerin ameliyathane ve yoğun bakım hizmetlerinin yönetilmesi ve organize edilmesinden birinci derecede sorumlu olan, yirmi dört saat hizmet verme zorunluluğu nedeniyle uzun ve esnek iş saatleriyle çalışan, mesleki hiyerarşi ve multidisipliner bir ekip çalışması gerektiren yoğun bir çalışma temposu ile hizmet veren anestezi çalışanlarının demografik özelliklerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile ilişkisini ve bu özelliklerin sinizmin alt boyutları ile aralarında farklılık olup olmadığını belirlemeyi amaçladık.

### **Sinizm Kavramı (Özet Bilgi)**

Sinizm kökenini antik Yunandan alan felsefi bir düşünce olup, bu düşünceye göre ahlaki değer ve kurallar reddedilmekte ve doğanın kurallarına göre yaşanmaktadır. M.Ö. 500'lü yıllarda ortaya çıktığı düşünülen bu felsefik akımın ilk temsilcisi ve ilk sinik olan Sokrates'in izinden giden Anthistenes olmakla birlikte en bilindik temsilcisi Sinoplu Diyogenes'dir. Diyogenes ve kendinden sonra gelen takipçileri sayesinde sinik düşünce ve yaşam tarzının salt felsefe olarak kalmayıp düşüncelerin eyleme dönüşmesini sağlamış ve kendisinde sonra gelen pek çok akıma ilham kaynağı olmuştur<sup>4</sup>. Günümüzde sinik, bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve herkesi çıkarıcı gören kimse ve bu görüşü açıklamaya çalışan düşünce de sinizm olarak tanımlanmaktadır<sup>5</sup>. Ayrıca, günümüzde sinizm bir yaşam felsefesi olarak algılanmamaktadır. Eski dönemde sinikler acımasız eleştirilenlerken, günümüzde kötümserlik ve güvensizlik özellikleri daha ön plana çıkmaktadır.

İş hayatında sinizmin çeşitli formlarının gözlenmesi, sinizmin örgütsel davranış literatürüne girmesine ve örgütsel sinizm kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örgütsel sinizm ile ilgili yapılmış en kapsamlı tanım, Dean tarafından yapılmıştır. Buna göre örgütsel sinizm, Örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır. Bahsi geçen tutumların, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar olduğu bilinmektedir.

Brandes vd. (1999) sinizmin doğası üzerinde durmuş ve iş yerinde en çok karşılaşılan beş sinizm türünü inceleyerek örgütsel sinizmi kavramsallaştırmaya odaklanmıştır. Bu amaçla, değişmeyen bir hedef olarak örgütü ele almış ve Ajzen'in (1994) Tutumlar kuramını temel alarak, örgütsel sinizm kavramını, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini ve güven gibi kavramlarla ilişkilendirmişlerdir. Örgütsel sinizm kavramlaşmış, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenleri ile ölçülebilir hale gelmiştir<sup>6</sup>.

## **Örgütsel Sinizmin Boyutları**

### **Bilişsel Boyut**

Bu boyutta çalışan bireylerin, çalıştıkları kurumun dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı vurgulanır. Bu boyutun kapsamı incelendiğinde, sinik tutuma sahip bireyler aşağıdaki inançlara sahiptir:

- Örgütteki uygulamalar ilkelere dayalı değildir.
- Örgütlerin hazırladığı bildirgeler iş görenler tarafından ciddiye alınmaz.
- Örgütlerdeki bireyler, yalan dolan, hile gibi davranışlar sergileyebilirler.
- Örgüt içindeki ilişkiler kişisel çıkarlara bağlıdır.

Böylece iş görenler çıkarları uğruna samimiyet, içtenlik, dürüstlük gibi değerleri feda edebilecek, vicdana ve ahlaka uymayan davranışlar sergileyebileceklerdir<sup>5</sup>.

### **Duyuşsal Boyut**

Çalışanlar, çalıştıkları kuruma karşı sadece olumsuz inançlar beslemekle kalmaz aynı zamanda olumsuz duygulara da sahiptirler<sup>6</sup>. Burada dokuz temel duygudan bahsedilmiştir; heyecan, sevinç, şaşırma, sıkıntı, öfke, iğrenme, hor görme, korku ve utanç bu duygulardandır. Bu da sinizmin her türlü olumsuz duyguyla

ilişkilendirilebileceğini gösterir. Sinikler, örgütlerini kendi standartlarına göre yargılayıp kusurlu bulduklarında hissettikleri üstünlük duygusundan keyif alabilirler<sup>1</sup>.

### **Davranışsal Boyut**

Sinik davranış gösteren çalışanlar, örgüt içinde gerçekleşen olaylara yönelik karamsar tahminlerde bulunur ve etraflarındakileri küçük düşüren davranışlar, örgüt ile ilgili şikâyetlerde bulunma, eleştirme, dalga geçme gibi davranışlar veya birbirleriyle anlamlı şekilde bakışmalar, küçümser tavırlar sergileyebilirler. Çalıştıkları kurumun amaçları ile alay edebilir, görev ifadelerini yeniden yazabilirler<sup>6</sup>.

### **Örgütsel Sinizmin Nedenleri**

Alan yazında yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizmin nedenlerinin kişisel ve örgütsel olarak iki grupta toplandığı görülmektedir.

#### **Kişisel Nedenler**

Kişisel nedenler, demografik özellikler ve kişilik özellikleri olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. Kişilik özellikleri, araştırmalarda kontrol ve aracı değişken olarak kullanılmaktadır<sup>5</sup>. Kişilik özelliklerine yönelik ilk çalışma Cook ve Medley'in gerçekleştirdiği bir çalışmadır ve sinizmin doğuştan gelen bir özellik olduğuna vurgu yapılmıştır. Sinizm bir insan doğası özelliği olan şüphecilikten kaynaklanmakla beraber, diğer bir nedeni bireylerin diğer insanlardan yüksek beklenti içinde olmasıdır. Kişilik özelliklerinden kaynaklanan kişilik sinizminin örgütsel sinizmin de bir öncülü olduğu öne sürülmüştür. Kişilik sinizminin örgütsel sinizme paralellik gösterdiğini öne süren çalışmaların yanı sıra, iki kavram arasında düşük ilişki olduğunu öne süren çalışmalar da mevcuttur.

Demografik özellikler olan, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mevki, çalışma süresi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik olarak yazında farklı araştırmacıların farklı sonuçlar elde ettiği çalışmalar mevcuttur. Çalışmanın sonuç bölümünde karşılaştırma yapılarak paylaşılacaktır.

#### **Örgütsel Nedenler**

Örgütsel sinizmin örgütsel nedenleri üzerinde yapılan çalışmalar ağırlıklı olarak, psikolojik sözleşme ihlalleri, idealizm, stres, örgütsel adalet ve kişilik rol çatışmaları kavramları üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir<sup>7</sup>. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel

sinizm arasında güçlü ve negatif bir ilişki söz konusudur<sup>8</sup>. Kutanis ve Çetinel (2010) çalışmalarında adaletsizliğe tepki gösterme gücünün örgütsel sinizmin asıl belirleyicisi olduğu sonucuna varmıştır<sup>9</sup>. Aynı şekilde Efeoğlu ve İplik (2011) çalışanların adalet algısının azalmasının örgütsel sinizm düzeylerinde artışa neden olduğunu ifade etmiştir<sup>10</sup>. Stres, diğer bir faktör olarak ele alınmıştır. Pilotluk, polislik ve uçuş personeli gibi stresi yüksek hizmet alanlarında çalışanların sinik tutumlar benimsedikleri gözlenmiştir<sup>11</sup>. Güven eksikliği örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu ile yakından ilişkilendirilmektedir<sup>6</sup>. Güvensizlik örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamakta ve örgüt içinde salgın halini aldığı gözlenmektedir<sup>12</sup>.

Polislik ve sağlık gibi başlangıçta idealizm düzeyi yüksek olan meslek çalışanlarının başlangıçta sahip oldukları dünyayı daha iyi bir yer haline getirme ideallerinin, iş yaşamının istedikleri gibi olmayışı ve yaşadıkları kötü deneyimler sonucu gerçekleşmemesi ve bunun sonucunda karşı karşıya kaldıkları inanç kaybının mesleki sinizme neden olabileceği ifade edilmiştir<sup>13</sup>.

Bir çalışanın psikolojik sözleşmesinde yer alan, kuruma yüklemiş olduğu bir ya da daha fazla sorumluluğun kurum tarafından yerine getirilmemesinin psikolojik sözleşme ihlaline neden olduğu bilinmektedir. Andersson (1997) çalışan sinizmine yol açan psikolojik kontrat ihlallerini üç kategoride incelemiştir. İş yeri ortamının özellikleri; politika ve uygulamalar arasında uyumsuzluk, etik olmayan davranışlar, kurumun sosyal sorumluluğu ile uyumsuz davranışlardır. İşyerinin özellikleri; iletişim kopukluğu, yetersiz yönetim ve değişimlerde çalışan katkısının olmayışıdır. İşin özellikleri: kişi-rol uyumsuzluğu, rol belirsizliği ve iş yüküdür<sup>3</sup>.

Örgütsel ortamda sinizme yol açacak faktörlerin belirlenmesi ve çalışanların sinik davranışlar sergilemelerine neden olacak düzenlemelerden kaçınılması, sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulması bakımından önemlidir<sup>14</sup>.

Örgütsel sinizmin sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta incelenebilir.

**Bireysel Sonuçları:** Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları, psikolojik, fizyolojik ve davranışsal olarak üç grupta toplanabilir. Psikolojik ve fizyolojik açıdan bakıldığında, çalışan beklentilerinin karşılamaması sonucunda örgütsel sinizmin depresyon, ruhsal çöküntü, hayal kırıklığı gibi duyuşsal bozukluklara, sinirlilik, kilo kaybı, uykusuzluk gibi fizyolojik sonuçlara yol açtığı görülebilmektedir<sup>7</sup>. Ayrıca sigara ve alkol

tüketiminde artış ve sakinleştirici kullanımı gibi sağlık üzerinde olumsuz etkilere yol açabilecek davranışları tetiklediği belirtilmektedir<sup>15</sup>. Sinizm ve sağlık ilişkisinin araştırıldığı çalışmalarda, sinik düşmanlık ve özsaygı, ölüm, kalp damar hastalıkları ilişkileri araştırılmış ancak sinizmin çalışanlar üzerindeki etkilerini nicel olarak ölçmenin kolay olmaması çalışma sayısını sınırlamıştır<sup>5</sup>.

**Örgütsel Sonuçlar:** Örgütsel sinizmin örgüt üzerindeki olumsuz etkilerini örgütsel bağlılığın ve örgüt verimliliğinin azalması, işe yabancılaşma, iş tatmininde azalma, devamsızlık ve işten ayrılma hızının artması, işin sabote edilmesi, itaatsizlik, örgüte karşı şüphe ve güven kaybı, moral ve motivasyonda azalma yetersizlik duygusu, olumsuz davranışlarda artış olarak özetlemek mümkündür<sup>15</sup>.

### **Sağlıkta Örgütsel Sinizmle İlgili Araştırmalar**

Sağlık hizmetleri, hizmetin yapısından kaynaklanan farklılıklara sahiptir. Sağlık hizmeti sürekli ve değişime açıktır. Multidisipliner bir yapı ve ileri uzmanlık seviyeleri gerektirir. Aynı şekilde, hastaneler de yönetim açısından matriks yapıya sahip, karmaşık ve faal yerlerdir. Çalışanlarının çoğunluğunu kadınlar oluşturur. Hizmetin gerekliliklerinden biri olan vardiyalı çalışma ve nöbet sisteminin çalışanların göreve bağlılığını azaltıcı etkisi mevcuttur<sup>7</sup>.

Akyüz (2015), Trabzon'da yer alan Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanlarında 300 kişi üzerinde yaptığı çalışmasında, çalışanların demografik verileri ile örgütsel sinizm düzeylerini araştırmış ve sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğunu, alt boyutlarda ise duyuşsal sinizm boyutunu diğerlerine oranla daha yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Demografik özelliklerle ilişki açısından yapılan analizlerde, medeni durum, kadro, çalışma süresi ve yaş gibi değişkenlerle örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir<sup>16</sup>.

Erdoğan ve Bedük (2013), örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarını Karaman Devlet Hastanesinin 259 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirmiştir. Yaptıkları araştırmada, örgütsel sinizm üç boyutu ile ÖVD'nin beş boyutu arasındaki ilişki araştırılmıştır. Hastanede görev yapan sağlık personelinin örgütsel sinizm düzeyi düşük bulunmuş, alt boyutlarda ise, davranışsal buyun en yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Sağlık personelinin ÖVD

düzeyi yüksek bulunmuştur, örgütsel sinizm arttıkça, ÖVD'nin nezaket, sportmenlik ve sivil erdem boyutlarını azaldığı gösterilmiştir. Duyuşsal boyut ile sportmenlik ve sivil erdem arasında ve davranışsal boyut ile sportmenlik arasında negatif ilişki bulunmuştur<sup>1</sup>.

Dikmetaş vd., (2010), Taşova Devlet Hastanesi çalışan 78 sağlık personeli üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışanların demografik verileri ile örgütsel sinizm ilişkisini araştırmış, çalışanların örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyutun en yüksek, duyuşsal boyutun en düşük düzeyde olduğunu göstermişlerdir. Cinsiyet, eğitim durumu, meslek sınıfı gibi demografik verilerle örgütsel sinizm düzeylerinin farklılık göstermediğini bulmuşlardır<sup>17</sup>.

Gül ve Ağıröz (2011), Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarını, Karaman Devlet Hastanesi'nde 103 hemşire üzerinde gerçekleştirmişler ve mobbing ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki saptamışlardır<sup>18</sup>.

İçerli ve Yıldırım (2012), Aksaray'da faaliyet gösteren özel ve kamu hastanelerinde çalışan 219 sağlık personeli üzerinde yaptıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel sinizm düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu saptamışlardır<sup>19</sup>.

Tayfun ve Çatır (2014), hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini inceledikleri çalışmalarında, 391 hemşireye anket uygulamışlar ve çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslekte hizmet süresi ve hastanedeki hizmet süresi arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm gösterdiğini ve alt boyutlardan davranışsal boyutla mesleki hizmet süresi, bilişsel boyutla çalışma süresi, bilişsel ve duyuşsal boyutla eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulmuşlardır<sup>20</sup>.

Çalbay (2016), hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirleme çalışmasında, İstanbul ili Avrupa bölgesinde yer alan bir kamu üniversitesinde çalışan 410 hemşireden elde ettiği verilerin analizinde, hemşirelerin orta düzeyde sinik davranışlar gösterdiğini, demografik özellikleri ile sinizmin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmadığını ortaya koymuştur<sup>7</sup>.



Ağırdan (2016), hastane çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği örgütsel sinizm çalışmasını, İstanbul'da Anadolu bölgesindeki iki devlet hastanesinde çalışan 418 sağlık personelinden elde ettiği verilerin analizinde; çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiş, hemşirelerin demografik verilerinin, yaş, cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından örgütsel sinizm düzeylerinin farklı olmadığı, aynı şekilde eğitim durumu ve meslekte çalışma süresinin de istatistiksel olarak anlamlı fark yaratmadığı tespit edilmiştir. Sinizmin alt boyutlarında davranışsal boyutun en yüksek, duyuşsal alt boyutun da en düşük ortalamaya sahip olduğu gözlenmiştir. Çalışma süresi ele alındığında, 6-10 yıl arası gurupta olanların davranışsal sinizm ortalama puanlarının, 16-20 yıl aralığında olanlardan yüksek bulunduğu gözlenmiştir. Bütün olarak ele alındığında, bilişsel duyuşsal ve davranışsal boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmemiştir<sup>4</sup>.

## **Gereç ve Yöntem**

### **Araştırmanın Amacı**

Sağlık hizmetinin kendine özgü sorunları ve karşılaşılan zorluklar ışığında yöneticilerin ve bölüm sorumlularının çalışanlarının iş performansı ve iş tatmini üzerinde olumsuz etkileri olduğu bilinen örgütsel sinizm düzeylerini bilmeleri, sorumlu oldukları çalışanların beklentilerini iyi anlamaları açısından önem taşımaktadır. Sağlık kurumlarının farklı yapıda ve farklı iklimlere sahip bölümlerden oluşması ve çalışanların iş ortamına bakışlarının da içinde buldukları ortamdan etkileniyor olması nedeniyle her bölümün örgütsel sinizm düzeyi açısından kendi içinde değerlendirilmesinin farklı bakış açıları öngörebilmesi mümkündür. Bu düşüncüyü temel alarak, çalışmamızda bir eğitim ve araştırma hastanesinin anestezi bölümü çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, kıdem, çalışma şekli ve bölüm içindeki pozisyonları açısından değerlendirmek amaçlanmıştır.

### **Veri Toplama Teknikleri**

Araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren bir eğitim ve araştırma hastanesinin anesteziyoloji bölümünde çalışan sağlık personeli, hekim, anestezi teknikeri, hemşire ve destek servis elemanları oluşturmaktadır. Araştırmada basit örneklem yöntemi kullanılarak 53 adet anket sonucuna ulaşılmıştır.

Kullanılmış olduğumuz anket formu iki farklı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, sağlık çalışanlarının demografik verilerine ulaşma amaçlı sekiz soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini alt boyutları ile birlikte ölçmek amacı ile Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türkçe örnekleminin güvenilirlik ve geçerliliği kanıtlanan Brandes, Dean ve Dharadwarkar'ın (1999), bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak kavramlaştırdığı ve 13 ifadeden oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır.

Soruların yanıtları 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmektedir. Ölçeğin puanlanması, ifadelere 1-5 arası puan vermek şeklinde yapılmaktadır. “Kesinlikle katılmıyorum” cevabı 1, “kesinlikle katılıyorum” cevabı 5 olarak puanlanmakta ve sinik tutumun puan arttıkça arttığı kabul edilmektedir.

### **Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler**

Araştırmadan elde edilen anket verilerinin analizi SPSS 20.0 programı kullanılarak yapılmış ve yorumlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış ve ölçeklerin literatürde kullanılan ölçekler olması nedeniyle geçerlilikleri için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçeklerin alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında korelasyon analizi ve ölçek alt boyutlarının demografik özelliklere göre test edilmesi ise t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılarak (ANOVA) ile yapılmıştır.

### **Sinizm Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi**

Toplam 13 ve tek boyuttan oluşan sinizm ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizinde 9. madde faktör yükleri düşük (<40) olması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Kalan 12 madde ile yapılan analizde diğer maddelerin faktör yüklerinin (0,67 ile 0,84) arasında ve kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür.

### **Sinizm Ölçeğinin Güvenirlik ve İç Tutarlılık Ölçütü Değerleri**

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği, o ölçeğin farklı zamanlarda aynı örnekleme uygulandığı durumda aynı sonuçları verme derecesini göstermektedir. Bu araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha modeli kullanılarak yapılmıştır. Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üzerinde olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir<sup>5</sup>.

Karacaoğlu ve İnce'nin, Brandes, Dharadwarkar ve Dean'in Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğini test ettiği çalışmada, örneklemden elde ettiği Alpha iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tamamı için 0.91, bilişsel boyut için 0.87, duyuşsal boyut için 0.94 ve davranışsal boyut için 0.82 bulunmuş ve ölçeğin güvenilirlik sınırları içinde bulunduğu gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik tablosu

Ölçek	x	Ss	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Duyuşsal	2, 47	.89	4	, 856
Bilişsel	2, 92	.67	5	, 860
Davranışsal	2, 62	.70	3	, 886
Total	2, 68	.58	12	, 860

Bu değerler, ölçeği çalışma için yüksek güvenilirlik sınırları içinde bulunduğunu göstermektedir.

### Bulgular

Toplam 53 katılımcıdan 31'i (%58, 49) kadın, 22'si (%41, 51) erkektir. Sağlık sektöründe kadın çalışanların sayısı erkeklere oranla daha fazla olması bilinen bir gerçektir. Araştırmaya katılanların eğitim durumları, 9'u (%16,98) ön lisans, 11'i (%36,9) lisans, 15'i (%28,30) lisansüstü geri kalan %15'lik grup ise lise ve daha altı eğitim almıştır. Araştırma sonucu elde edilen verilere göre, katılımcıların evli 26 (%49,06) ve bekâr 27 (%50,94) oranları çok yakındır. Katılımcıların, %50,94 ü 20-29 yaş grubunda, % 18,87'si u 30-39 yaş gurubunda, % 16,98'i 40-49 yaş gurubunda ve %13,21 katılımcı ise 50 ve daha fazla grubunda yer almıştır.

Toplam çalışma sürelerinde, en yüksek oran (%43,40) ile 1-5 yıl arası grubundadır.16 yıl ve üzeri grubunun oranı ise (%24,53) ikinci sırada yer almaktadır. Bölümde çalışma sürelerinde sıralama değişmemiştir, en yüksek oran (%39,62) ile 1-5 yıl arası grubundadır, 16 yıl ve üzeri grubunun oranı ise (%18,87) ikinci sırada yer almaktadır. Araştırmaya katılan meslek gruplarından en yüksek oran (%37,74) hekim gurubunda

elde edilmiştir. Daha sonra sırasıyla anestezi teknikeri (%22,64), hemşire (%22,64), hastabakıcı (%9,43) gelmektedir.

### Korelasyon Analizi

Araştırmada kullanılan sinizm ölçeğinden elde edilen boyutlar arasında Pearson Korelasyon Analizi uygulanarak ilişki dereceleri ve yönleri ortaya konmuştur.

**Tablo 2.** Araştırmada kullanılan değişkenler arasında uygulanan korelasyon analizi

No	Değişken	1	2	3
1	Duyuşsal sinizm	1		
2	Davranışsal sinizm	,245*	1	
3	Bilişsel sinizm	,542**	,263*	1

\*\*P<0, 01\* p<0, 05

Korelasyon analizi sonucuna göre duyuşsal sinizm ile davranışsal sinizm arasında (,245) pozitif anlamlı, duyuşsal sinizm ile bilişsel sinizm arasında (,542) pozitif anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm arasında ise yine (,263) pozitif anlamlı ilişki olduğu anlaşılmıştır.

### İstatistiksel Verilerin Analizi:

Demografik özelliklerin araştırmada kullanılan ölçek alt boyutlarında farklılığa neden olup olmadığının belirlenebilmesi için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

**Tablo 3.** Cinsiyete göre sinizm boyutlarının farklılık testi

n=53						
Alt Boyut	Cinsiyet	n	Mean	SD	t	p
Duyuşsal sinizm	Erkek	21	2,6190	,94081	1,002	,321
	Kadın	30	2,3667	,84520		
Davranışsal sinizm	Erkek	20	2,9375	,68285		
	Kadın	31	2,9032	,67292	,177	,861

<b>Bilişsel sinizm</b>	Erkek	21	2,9048	,62807		
	Kadın	30	2,4267	,68829	2,52	,015*
<b>Sinizm Total</b>	Erkek	20	2,8467	,53398		
	Kadın	29	2,5724	,58632	1,668	,102

\*p<0,05 \*p<0,05

Cinsiyete göre sinizm alt boyutlarında farklılık olup olmadığı bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Duyuşsal, davranışsal ve total sinizm puanlarında test olasılık değeri ( $p>0,05$ ) bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bilişsel sinizm alt boyutunda ise ( $p<0,05$ ) bulunduğundan cinsiyete göre ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Ortalamalara bakıldığında, erkeklerin ortalaması (2,90) kadınların ortalamasından (2,42) yüksek olduğu görülmektedir

**Tablo 4.** Medeni duruma göre sinizm boyutlarının farklılık testi n=53

Alt Boyut	Cinsiyet	n	AO	SD	t	p
<b>Duyuşsal sinizm</b>	Evli	26	2,3558	,60899	-,943	,350
	Bekâr	25	2,5900	1,10369		
<b>Davranışsal sinizm</b>	Evli	25	2,8900	,52579		
	Bekâr	26	2,9423	,79469	-,276	,784
<b>Bilişsel sinizm</b>	Evli	25	2,5760	,75127		
	Bekâr	26	2,6692	,65713	-,472	,639
<b>Sinizm Total</b>	Evli	24	2,6174	,47121		
	Bekâr	25	2,7487	,66507	-,794	,432

\*p<0,05 \*p<0,05

Medeni duruma göre araştırma değişkenlerinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Tüm alt sinizm alt boyutlarında ve total sinizm puanında test olasılık değeri ( $p>0,05$ ) bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

**Tablo 5.** Eğitim durumuna göre sinizm alt boyutlarının anlamlılık testi n=53

		<b>n</b>	<b>AO</b>	<b>SD</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Duyuşsal sinizm</b>	<b>İlköğretim</b>	7	3,1071	1,05926		
	<b>Ön lisans</b>	9	2,4167	1,36931		
	<b>Lisans</b>	20	2,3875	,65632		
	<b>Lisansüstü</b>	15	2,3167	,65101		
<b>Davranışsal sinizm</b>	<b>İlköğretim</b>	7	2,7143	,68357		
	<b>Ön lisans</b>	9	3,1667	1,00000		
	<b>Lisans</b>	20	2,9875	,60413		
	<b>Lisansüstü</b>	15	2,7667	,49522		
	<b>Total</b>	51	2,9167	,67020	,952	,423
<b>Bilişsel sinizm</b>	<b>İlköğretim</b>	7	2,8286	,83609		
	<b>Ön lisans</b>	8	2,4000	,83495		
	<b>Lisans</b>	21	2,6667	,62397		
	<b>Lisansüstü</b>	15	2,5867	,69884		
	<b>Total</b>	51	2,6235	,69931	,498	,685
<b>Sinizm total</b>	<b>İlköğretim</b>	7	2,8833	,63509		
	<b>Ön lisans</b>	8	2,6646	,95823		
	<b>Lisans</b>	19	2,7202	,46100		
	<b>Lisansüstü</b>	15	2,5567	,44009		
	<b>Total</b>	49	2,6844	,57615	,535	,660

\*\*P<0, 01\* p<0, 05

Eğitim durumuna göre araştırma değişkenlerinin farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi testi ile incelenmiştir. Sinizm alt boyutlarının tümü ve total sinizm boyutunda test için Eğitim durumuna göre sinizm alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans olasılık değeri (p>0, 05) bulunduğundan eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

**Tablo 6.** Toplam çalışma süresine göre sinizm alt boyutlarının anlamlılık testi n=53

Değişken	Sınıflar	n	Mean	Std. Deviation	F	p
<b>Duyuşsal sinizm</b>	<b>1 yıldan az</b>	4	3,0000	1,08012		
	<b>1-5 yıl</b>	23	2,4891	,75933		
	<b>6-10 yıl</b>	8	2,9688	1,28478		
	<b>11 yıl ve üzeri</b>	16	2,0625	,61577		
	<b>Total</b>	51	2,4706	,88550	2,708	,045*
<b>Davranışsal sinizm</b>	<b>1 yıldan az</b>	5	2,6000	,37914		
	<b>1-5 yıl</b>	23	2,8696	,64785		
	<b>6-10 yıl</b>	8	3,1875	1,01550		
	<b>11 yıl ve üzeri</b>	15	2,9500	,55259		
	<b>Total</b>	51	2,9167	,67020	,850	,474
<b>Bilişsel sinizm</b>	<b>1 yıldan az</b>	5	2,6000	,37417		
	<b>1-5 yıl</b>	23	2,6435	,54924		
	<b>6-10 yıl</b>	8	2,8250	,94074		
	<b>11 yıl ve üzeri</b>	15	2,4933	,86476		
	<b>Total</b>	51	2,6235	,69931	,338	,762
<b>Sinizm total</b>	<b>1 yıldan az</b>	4	2,7917	,46438		
	<b>1-5 yıl</b>	23	2,6674	,44762		
	<b>6-10 yıl</b>	8	2,9938	,89354		
	<b>11 yıl ve üzeri</b>	14	2,5048	,55606		
	<b>Total</b>	49	2,6844	,57615	1,299	,286

Toplam çalışma süresi durumuna göre sinizm alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi testi ile incelenmiştir. Sinizm alt boyutlarından davranışsal, bilişsel ve total sinizm boyutlarında test için olasılık değeri ( $p > 0,05$ )

bulduğundan toplam çalışma süresi durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Duyuşsal sinizm boyutunda ise ( $p < 0,05$ ) bulunduğundan toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Farklılığın kaynağı Bonferroni ve Tukey testlerine göre araştırılmıştır. 1 yıldan az olan grupta bulunan ortalama (3,0) ve 6-10 yıl (2,96) ortalamaları 11 yıl ve üzeri grubunun ortalamasından (2,06) yüksek bulunmuştur.

**Tablo 7.**Bölümde çalışma süresine göre sinizm alt boyutlarının anlamlılık testi  $n=53$

Değişken	Sınıflar	n	Mean	Std. Deviation	F	p
Duyuşsal sinizm	1 yıldan az	10	2,7000	,88034		
	1-5 yıl	21	2,5833	,78395		
	6-10 yıl	8	2,7500	1,21743		
	11 yıl ve üzeri	11	2,2182	,76134		
	Total	51	2,6235	,69931		
Sinizm total	1 yıldan az	10	2,6200	,38352		
	1-5 yıl	21	2,7532	,43639		
	6-10 yıl	8	3,0250	,91265		
	11 yıl ve üzeri	10	2,3317	,54339		
	Total	49	2,6844	,57615		
Davranışsal sinizm	1 yıldan az	11	2,6818	,37234		
	1-5 yıl	21	2,8571	,70521		
	6-10 yıl	8	3,3750	,90633		
	11 yıl ve üzeri	11	2,9318	,54876		
	Total	51	2,9167	,67020	1,843	,152
Bilişsel sinizm	1 yıldan az	11	2,4182	,49360		
	1-5 yıl	21	2,8190	,52879		
	6-10 yıl	8	2,9500	,97834		
	11 yıl ve üzeri	12	1,8958	,61661		
	Total	51	2,4706	,88550	2,493	,061

\*\* $P < 0,01$  \*  $p < 0,05$

Bölümde çalışma süresi durumuna göre sinizm alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi testi ile incelenmiştir. Sinizm alt boyutlarından duyuşsal, davranışsal ve total sinizm boyutlarında test için olasılık değeri ( $p > 0,05$ )



bulduğundan eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bilişsel sinizm boyutunda ise ( $p < 0,05$ ) bulunduğu bölüme çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. Farklılığın kaynağı Bonferroni ve Tukey testlerine göre araştırılmıştır. 6-10 yıl grubunda bulunan ortalama (2,95), 11 yıl ve üzeri grubunun ortalamasından (2,21) ve 1 yıldan az grubunun ortalamasından yüksek (2,41) yüksek bulunmuştur.

**Tablo 8.** Mesai düzenine göre sinizm alt boyutlarının anlamlılık testi  $n=53$

Değişken	Mesai	n	Mean	Std. Deviation	F	p
<b>Duyuşsal sinizm</b>	<b>Gündüz</b>	23	2,5217	,86245		
	<b>Nöbet</b>	4	1,8750	,43301		
	<b>Karma</b>	24	2,5208	,94959	,981	,382
	<b>Total</b>	51	2,4706	,88550		
<b>Davranışsal sinizm</b>	<b>Gündüz</b>	23	2,7500	,45227		
	<b>Nöbet</b>	4	3,5000	,50000		
	<b>Karma</b>	24	2,9792	,81065	2,468	,095
	<b>Total</b>	51	2,9167	,67020		
<b>Bilişsel sinizm</b>	<b>Gündüz</b>	24	2,3833	,58359		
	<b>Nöbet</b>	4	2,9000	,77460		
	<b>Karma</b>	23	2,8261	,74420	2,898	,049*
	<b>Total</b>	51	2,6235	,69931		
<b>Sinizm total</b>	<b>Gündüz</b>	22	2,5758	,48487		
	<b>Nöbet</b>	4	2,7583	,41107	,702	,501
	<b>Karma</b>	23	2,7754	,67480		
	<b>Total</b>	49	2,6844	,57615		

\*\* $P < 0,01$  \*  $p < 0,05$

Mesai düzenine göre sinizm alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi testi ile incelenmiştir. Sinizm alt boyutlarının duyuşsal, davranışsal ve total sinizm boyutunda test olasılık değeri ( $p > 0,05$ ) bulunduğu istatistiksel olarak

anlamli farklilik bulunamamıştır. Sadece Bilişsel sinizm alt boyutunda ( $p<0,05$ ) bulunduğundan farklilik söz konusudur. Farkliliğın kaynağı Bonferroni ve Tukey testlerine göre araştırılmıştır. Karma mesai gurubunun ortalaması (2,90) diğer tüm grupların ortalamasından anlamli olarak yüksek bulunmuştur.

### **Tartışma ve Sonuç**

İstanbul'da bir eğitim ve araştırma hastanesi anesteziyoloji bölümünde çalışan sağık personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin alt boyutları ile birlikte belirlenmesi ve demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamli farklilik gösterip göstermediğın araştırılmasını hedefleyen çalışmanın verilerine 53 sağık personelinden anket yöntemi ile elde edilen verilerin değerlendirilmesiyle ulaşılmıştır.

Çalışmada anestezi bölümü çalışanlarının total örgütsel sinizm düzeyi (2,68) orta düzeyde bulunmuştur. Alt boyutlardan bilişsel sinizm düzeyi en yüksek (2,92), duyuşsal sinizm düzeyi ise (2,47) en düşük ortalamaya sahiptir. Korelasyon analizi, duyuşsal sinizm ile davranışsal sinizm arasında pozitif ve anlamli (,245), duyuşsal sinizm ile bilişsel sinizm arasında pozitif ve anlamli (,542), bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm arasında yine pozitif ve anlamli (,263) ilişkiye işaret etmiştir.

Bu sonuçlar, Tayfun ve Çatır (2014)<sup>20</sup>, Akyüz (2014)<sup>16</sup>, Çalbay (2016)<sup>7</sup>, Ağırdan (2016)<sup>4</sup>'in yaptığı ve çalışanların örgütsel sinizminin orta düzeyde bulunduğu çalışmalarla paralellik göstermektedir. Ancak Ağırdan (2016)<sup>4</sup> çalışmasında elde ettiği bulgular, örgütsel sinizmin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamli farklilik tespit etmemiş olması nedeniyle çalışmamızdan farklilik göstermektedir. Erdoğan ve Bedük (2013)<sup>1</sup> örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık ile ilişkisini araştırdıkları çalışmalarında sağık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin düşük seviyede olduğunu tespit etmişlerdir.

Örgütsel sinizm ve alt boyutlarının demografik verilerle karşılıklı analizi sonuçları;

Cinsiyet değişkenine göre, duygusal, davranışsal ve total sinizm puanlarında kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamli fark bulunmazken, bilişsel boyutta erkek çalışanların sinizm ortalaması (2,90) kadın çalışanların ortalamasından (2,42) anlamli ( $p<0,05$ ) bulunmuştur. Literatürde bu konuda farklı sonuçlar ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Mirvis ve Kanter (1991), çalışması erkek çalışanların kadın çalışanlara nazaran daha sinik tutumlara sahip olduğunu ifade etmiştir<sup>21</sup>. Güzeller ve Kalağan,

cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizmi etkilemediği sonucuna varmışlardır<sup>15</sup>. Efiltili (2008)<sup>14</sup>, Ağırdan (2016)<sup>4</sup>, Çalbay (2016)<sup>7</sup> çalışmalarında cinsiyet değişkeni ile sinizm boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit etmemişlerdir.

Medeni durum değişkenine göre çalışanların total sinizm boyutları evli (2,61) ve bekâr (2,74) ve sinizm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki ( $P>0.05$ ) saptanmamıştır. Bu bulgular Efiltili (2008)<sup>14</sup>, Ağırdan (2016)<sup>4</sup>, Çalbay (2016)<sup>7</sup>, Akyüz (2014)<sup>16</sup> ve Dikmetaş vd. (2010)<sup>17</sup> bulguları ile paralellik göstermektedir.

Eğitim durumuna göre sinizm ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Örgütsel sinizm ile eğitim değişkeni arasındaki ilişki ile ilgili farklı sonuçlar ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Ferro'nun çalışmasında, Eğitim durumu ile sinizm düzeyi arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu tespit edilmiş olması yanı sıra anlamlı negatif ilişki tespit eden çalışmalar da mevcuttur; Kanter ve Mirvis 1991; Bateman 1997; James 2005 çalışmalarında olduğu gibi<sup>15</sup>. Çalışmamızda, Akyüz (2014)<sup>16</sup>, Dikmetaş (2010)<sup>17</sup>; Çalbay (2016)<sup>7</sup> ve Ağırdan (2016)<sup>4</sup>'in çalışmalarında olduğu gibi, örgütsel sinizmin total boyutu ile eğitim arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptamadıkları çalışmaları ile uyumlu sonuçlara ulaşılmıştır. Tayfun ve Çatır (2014)<sup>20</sup> çalışmalarında eğitim ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptamıştır.

Toplam çalışma süresi değişkeni açısından bakıldığında, sinizmin alt boyutlarından davranışsal ve bilişsel ve total sinizm boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Ancak duyuşsal sinizm boyutunda toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur ( $p<0.05$ ). Toplam çalışma süresi bir yılın altında olan grubun ortalaması (3.00) ve 6-10 yıl arasında bulunan grubun ortalaması (2.96) 11 yıl ve üzeri gruptan (2.06) yüksek bulunmuştur. Bu grup aynı zamanda yaş değişkenine göre 20-29 yaş arası grupla örtüşmektedir. Bu bulgular Kanter ve Mirvis (1991)'in 18-25 yaş aralığındaki çalışanların 55 yaş üstü çalışanlara oranla daha sinik olduğu varsayımı ile uyumlu olduğu düşünülebilir. <sup>15</sup> İşe yeni başlayan genç çalışanların mesleki ideallerinin yüksek olması bu bulguyu açıklamak açısından neden olarak düşünülebilir. Tayfun ve Çatır (2014)<sup>20</sup> ve Tınaztepe (2012)<sup>22</sup> çalışmalarında çalışma süresi ile örgütsel sinizmin davranışsal boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit etmiştir.

Bölümde çalışma süresi açısından bakıldığında, duyuşsal, davranışsal ve total sinizm boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bilişsel sinizm boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 6-10 yıl arası grubun ortalamasının (2,95), 11 yıl üzeri grubun ortalamasından (2,21) ve bir yıldan az çalışanların ortalamasından (2,21) yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar Tayfun ve Çatır (2014)<sup>20</sup> ve Ağırdan (2016)<sup>4</sup> da çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Bu bulgu yeni başlayan çalışanların bölümden beklentileri ile ilgili olarak halen umutlu oldukları, 11 yıl üzeri çalışanların ise mevcut koşullar ile uyum sağladıkları şeklinde yorumlanabilir. Mesleki durum değişkenine göre sinizmin total boyutu ile alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ( $p>0.05$ ) tespit edilmemiştir. Bu bulgular eğitim değişkeni ile paralellik göstermektedir. Akyüz (2014)<sup>16</sup>, Dikmetaş vd. (2010)<sup>17</sup> ve Karahan (2009)<sup>23</sup> çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Mesai düzeni değişkeni açısından yapılan değerlendirmede, sinizmin alt boyutlarından davranışsal ve duyuşsal boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Sadece bilişsel alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık ( $p<0.05$ ) söz konusudur. Karma grubunun bilişsel sinizm ortalaması (2,90) diğer guruplardan istatistiksel olarak anlamlı olarak farklı bulunmuştur. Bunu vardiyalı çalışma ve nöbet sisteminin çalışanların göreve bağlılığını azaltıcı etkisi ile olduğu bulgusu ile açıklayabiliriz.

Bu çalışmada sağlık sektöründen bölüm bazında bir kesit olarak örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalara farklı açıdan bir yaklaşım amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlar ve yazında gözlenen benzer sonuçlar ışığında sağlık sektöründe örgütsel sinizmin azımsanmayacak düzeyde olduğu söylenebilir. Çalışmanın demografik verilerinin analizi, çalışma süresi, bölümde çalışma süresi ve çalışma şekli gibi işe yönelik değişkenlerin, örgütsel sinizm düzeyini belirlemede kişisel özellikler kadar önemli olduğunu göstermiştir. Çalışanların hizmet koşullarının düzeltilmesi ve yöneticilerin çalışanların beklentilerini doğru şekilde tespit etmesi örgütsel sinizmi ve yaratacağı olumsuz etkileri azaltacaktır. Ayrıca, sektörde farklı ihtisas dallarında yapılacak araştırmalarda daha fazla katılımcının dâhil edilmesiyle katkı sağlayıcı sonuçlara ulaşılacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKLAR

1. Erdoğan P, Bedük A. Örgütsel sinizm ve vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyoteknik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2013;3(6):17-36.
2. Yalçınkaya A. Türkiye’de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 2014;16(3):106-130.
3. Cartwright S, Holmes N. The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*. 2006;16(2):199-208. doi:10.1016/j.hrmr.2006.03.012.
4. Ağırdan Ö. Örgütsel Sinizm: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. [yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul, Türkiye: İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2016.
5. Karacaoğlu K, İnce F. Brandes, Dharwadkar ve Dean’in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Business & Economics Research Journal*. 2012;3(3):77-92. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=78302485&site=eds-live>. Accessed July 8, 2019.
6. Brandes P, Dharwadkar R, Dean J. Organisational cynicism. *Academy of Management Review*. 1999;23(2):341-352.
7. Çalbay S. Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi. [yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul, Türkiye: İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü;2016.
8. Güzeller C, Kalağan G. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe’ye Uygulanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. In: 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Antalya, Türkiye. 2008: 87-94.
9. Kutanis RO, Çetinel E. Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2012;1(26):186-195.
10. Efeoğlu İE, İplik E. Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2011;20(3):343-360.
11. Abraham R. Organisational Cynicism: Bases and Consequences, Genetic, Social and General. *Psychology Monographs*. 2000;126(3):269-92.

12. Özler DE, Atalay CG. A Research to determine the relationship between organisational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review*. 2011;1(14):26-28.
13. Naus AJ. Organisational Cynicism on the Nature, Antecedents and Consequences of Employee Cynicism Toward the Employing Organisation. [unpublished doctoral thesis]. Maasricht, Hollande, Universteit Maasricht; 2007.
14. Efiltili S, Gönen Y, Öztürk F. Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde görev yapan sekreterler üzerinde bir alan araştırması. In: Ulusal Büro ve Sekreterlik Kongresi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, 2008;Trabzon, 1-4.
15. Kalağan G, Güzeller CO. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2010;27:83-97.
16. Akyüz İ, Yurduseven NO. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve Ticari İncelemeler Dergisi*. 2015;16:61-75.
17. Dikmetaş E, Top M, Durukan S, Ergin G, Yiğit. Hastane personeline örgütsel sinizm. In: 8. International Knowledge, Economy and Management Congress. 2010; İstanbul.
18. Gül H, Ağıröz A. Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe University İİBF Dergisi*. 2011;13(2):27-47. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ir00559a&AN=tuda.article.20334&site=eds-live>. Accessed July 8, 2019.
19. İçerli M, Yıldırım MH. Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2012;4(1):167-176.
20. Tayfun A, Çatır O. Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Business Research*. 2014;6(1):347-365.
21. Tokgöz N, Yılmaz H. Örgütsel sinizm Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2008;8(2):238-305.
22. Tınaztepe C. Örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2012;4(1):53-63.
23. Karahan A. Hekimlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2009;23:421-432.