

ÖRGÜTSEL SINIZM VE ÖRGÜTSEL SONUÇLARININ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ETKİSİ: SİSTEMATİK BİR DERLEME

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ITS ORGANIZATIONAL RESULTS ON HEALTH WORKERS: A SYSTEMATIC REVIEW

Merve AKBAŞ

Uzman Arş. Gör. , Bezmialem Vakıf Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü
makbas@bezmialem.edu.tr, orcid.org/ 0000-0001-8341-7271

Makale gönderim-kabul tarihi (03.03.2020-08.04.2020)

Özet

Örgütsel sinizm, bireyin içinde bulunduğu kuruma karşı olumsuz bir duygu, tutum ve davranış geliştirmesidir. Bu çalışmanın amacı, örgütsel sinizm ve örgütsel sonuçları (iş tatmini, performans, bağlılık, tükenmişlik, hasta güvenliği kültürü, örgütsel sessizlik örgütsel vatandaşlık) arasındaki ilişkiyi inceleyerek; sağlık sektörü çalışanlarına hizmet kalitesini iyileştirme bağlamında önerilerde bulunmaktır. Kavramın, sağlık çalışanları üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi açısından ilk sistematik derleme olması ve sinizmin etkilediği tüm örgütsel değişkenlerin bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasının bu çalışmanın önemini artırdığına inanılmaktadır. Çalışma kapsamında, 2011 – 2019 yılları arasında Türkiye’de örgütsel sinizm konusunda yapılmış olan 240 çalışma sistematik olarak incelenmiştir. “Sinizm” “Örgütsel Sinizm”, “Sağlık Çalışanları”, “Hastane” ve “Hasta güvenliği” anahtar sözcükleri Google Akademik arama motoru, DergiPark ve Yök Tez veri tabanlarında taranmış; toplam 15 yayın çalışma kapsamına alınmıştır (n = 15). Araştırma sonucunda Türkiye’de sağlık alanında örgütsel sinizm ile ilgili çalışmaların en fazla İstanbul ve Ankara’da yapıldığı ve 2018 yılına kadar doktora tezi yapılmadığı belirlenmiştir. Çalışma sonucunda; örgütsel sessizlik kavramının sağlık sektöründe diğer sektörlere oranla daha az çalışıldığı belirlenmiştir. Kavramın örgütsel sessizlik, tükenmişlik ve örgütsel adalet ile ilişkisinin incelendiği çalışmalar yoğunluk kazanırken; hasta güvenliği ve kalite ile ilişkisinin değerlendirildiği çalışmaların yetersiz olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: sinizm, örgütsel sinizm, sağlık çalışanları, hasta güvenliği, sistematik derleme

Abstract

Organizational cynicism is the development of a negative emotion, attitude and behavior towards the institution that the individual is in. The aim of this study is by examining the relationship between organizational cynicism and organizational results (job satisfaction, performance, commitment, burnout, culture of patient safety, organizational silence organizational citizenship); to make recommendations to healthcare professionals in terms of improving service quality. It is believed that this concept is the first systematic review in terms of evaluating the impact of the concept on health workers, and the handling of all organizational variables influenced by cynicism with a holistic approach increases the importance of this study. In the study, 2011 - 2019 on the subject of organizational cynicism among the 240 studies examined systematically in Turkey. The keywords “cynicism”, “organizational cynicism”, “healthcare professionals”, “hospital” and “patient safety” have been searched in Google Scholar search engine, DergiPark and Yök Thesis databases; a total of 15 publications were included in the study (n = 15). Istanbul and up to a maximum of dissertation in 2018 in Ankara made and the work on

organizational cynicism in the health sector in Turkey was determined to make research results. In the results of working; It has been determined that the concept of organizational silence is less in the health sector compared to other sectors. While the studies examining the relationship between the concept and organizational silence, burnout and organizational justice are gaining intensity; It was found that studies evaluating patient safety and quality with inadequacy were inadequate.

Key Words: cynicism, organizational cynicism, health workers, patient safety, systematic review

GİRİŞ

Günümüz değişen dünyasında işletme yönetimi süreçlerinin sürdürülebilir olmasındaki temel unsurun “insan” olduğunun farkına varan kurumlar, sinizm kavramı üzerine yoğunlaşmaktadır. Temelleri M.Ö. 4.yüzyıla dayanan kavram, o yıllarda karşılıklı sürdürülen ilişkiler üzerinde incelenmiştir (Güven, 2016). Son dönemde özellikle ABD’de politikacılar, üst düzey şirket yöneticileri ve toplum, sinizm kavramını ve örgütsel düzeydeki etkilerini araştırarak tartışmaktadır (Karacaoğlu ve Küçükköylü, 2015). Kavram Türkiye’de ancak 2010 yılı sonrasında araştırmaya layık görülen konulardan biri olmuştur.

Farklı sektörler içerisinde çalışan bireyler incelendiğinde; sinik davranma düzeyleri yüksek olan çalışanlar ile karşılaşılma ihtimali çok fazladır. Çalışanlar bu tavır ve düşüncelerini farklı şekillerde gösterebilir. Sağlık sektöründe hedeflenen sıfır hata ve hizmet süreçlerinin iyileştirilmesi noktasında yenilik oluşturabilmek, rekabet ortamına uyum sağlayabilmek için kişileri anlamak, yönetmek ve dolayısıyla bakım hizmetlerinde gelişim sağlayabilmek için kurumların örgütsel sinizm konusuna odaklanmasının fayda sağlayacağı düşünülmektedir (Güzel ve Ayazlar, 2014). Sağlık hizmetlerinin gelişmesi, hasta hakları kavramının önem kazanması ve hizmet sunumunda çeşitliliğin olması, kalite kavramının önemini arttırmaktadır. Kalitenin sağlanmasındaki önemli değişkenlerden biri olan hasta güvenliği ve kültürü, hastaya zarar verilmesini önlemek amacı ile hem kurumun hem de çalışanlarının önlem almasını gerektirir (Sayek, 2010).

Sağlık sektörünün bulunduğu hizmet yapısının karmaşıklığı ve zorluğu sebebi ile örgütsel sinizm kavramının ve sonuçlarının örgüt ile ilgili değişkenlerle birlikte incelenmesinin sağlık çalışanlarına ve dolayısıyla hizmetin kalitesine olumlu çıktılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bir kurumda kalite kültürünün oluşturulmasının örgüt kültürünün güçlü olmasına bağlı olacağı düşüncesi ile bu çalışma konusu tasarlanmıştır.

Türkiye’de örgütsel sinizm kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde; çalışmaların örneklemini çoğunlukla öğretmenlerin, akademisyenlerin ve turizm sektörü çalışanlarının oluşturduğu ve çoğunlukla işletmecilik alanında çalışmaların olduğu belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti, örgütsel adalet, tükenmişlik, örgütsel bağlılık gibi sonuçlara neden olan örgütsel sinizm, sağlık sektörü açısından değerlendirildiğinde bu sonuçların yanı sıra, hasta güvenliği ve hizmet kalitesini de etkileyebileceği düşünülmektedir. Ayrıca sağlık sektöründe yapılan çalışmalarda çoğunlukla örgütsel sinizmin demografik değişkenlerle olan ilişkisi ve sinizm düzeyleri incelenmiştir. Ancak örgütsel sinizmin sonuçları ile ilişkili çalışmaların az olduğu ve bu sonuçların kalite bağlamında değerlendirilmesi konusundaki çalışmaların ise yetersiz olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada, Türkiye’de örgütsel sinizm konusunda sağlık alanında yapılan çalışmalardaki değişkenleri ortaya koyarak, ulusal alan yazınında geline noktaı sistematiik olarak değerlendirmek, kapsam ve gelişimini anlamak ve gelecekteki çalışmalara yön vermek amaçlanmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Sinizm Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

TDK (2019) sinizmi; “İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı kalmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan bir öğreti” olarak tanımlamaktadır. Septisizm, güven eksikliği, inançsızlık, olumsuzluk kelimeleriyle eş tutulan sinizm, “kusur bulan”, zor beğenen”, “eleştirel bir duruş sergileyen” bireyleri tanımlamak üzere kullanılır (Erdost, vd., 2007). Literatürde sinizm kavramı “kinizm” olarak da kullanılmakta; bu felsefeyi benimseyen bireylere “sinik” ya da “kinik” adı verilmektedir (Çiftçi, 2013).

Sinizm kavramı tarihsel süreç içerisinde incelendiğinde, Antik Yunan’da M.Ö. 4. yüzyıla kadar varlığını göstermektedir. Sofist Gorgias’ın daha sonra da Sokrates’in öğrencisi olan Antisthenes (MÖ 446-366) ve Sinoplu Diyojen’in (MÖ 404-323) bir öğretisi olduğu bilinmektedir (Laursen, 2009). Eski Yunan’da sinikler, din ve devlet gibi kurumlarının gereksizliğine inanıyorlardı (Dean ve diğ., 1998). İnsanların başkalarına muhtaç olma durumundan ötürü iyi ilişkiler kurduğuna ve bu yüzden doğal olmadıklarına dair bir düşünceleri vardı. Siniklerin temel bakış açıları, zamanın değerlerine yönelik umursamaz tavırları ve eleştirel yaklaşımları ile şekillenmekte idi (Ağaoğulları, 1989).

Sinik bakış açısı, Alman filozof Friedrich Nietzsche tarafından da ele alınmıştır. Nietzsche “*İnsanlar arasında yaşamayı, hayvanlar arasında yaşamaktan daha tehlikeli buldum*” ve “*Nerede canlı gördüysem, orada güç istemi gördüm; nerede özveri, hizmet ve sevgi bakışları varsa, orada efendi olma istemi de vardır*” şeklinde ifade etmiştir. Nietzsche bu sözleri ile insanlara olan güvensizliğini ve insanın her şeyi çıkarları uğruna gerçekleştirdiği sinik düşüncesini ifade etmiştir (Nietzsche, 2005).

Günümüze gelindiğinde ise sinizm, geçmiş dönemdeki anlamından uzaklaşmış ve daha olumsuz bir anlam kazanmıştır. Laursen, antik dönem sinizminin günümüz sinizm kavramından farklılığını şu şekilde örneklendirmiştir: “Makyavelli de bir sinik idi ancak onu Diyojen’den ayıran düşünce Diyojen ahlak için politikayı reddederken, Makyavelli’nin politikayı ahlakın önüne geçirmesidir. Bu nedenle Diyojen antik sinizmi temsil ederken Makyavelli modern sinizmi temsil etmektedir. ABD’de özellikle son yirmi yıldır sosyal bilimciler tarafından kullanılan sinizmde antik döneme hiç referans gösterilmemesinin gerekçesinin bu duruma dayandığı düşünülmektedir (Laursen, 2009).

Antik dönemde siniklerin, hayatın merkezini örgüt değil insan olduğu ve buna istinaden materyalizmi reddetmesi; Anadolu kültüründe de kişisel ve nefse dayalı istek ve tüketimden uzaklaşmanın gerekliliğine inanılması noktasında benzerlik gösterdiği düşünülmektedir. Ancak geçmiş dönem sinikleri toplumda yanlış olduğuna inandıkları konuları ve materyalizmi eleştirirken, günümüzde ise sinizmin anlamının farklılaştığı düşünülmektedir. Günümüzde sinikler, istenmeyen olayları eleştirmek yerine kendilerini o durumdan soyutlayan bir tavır sergilemektedirler.

1.2. Örgütsel Sinizm Kavramı ve Gelişimi

1990’lı yılların başında gelişme gösteren örgütsel sinizm kavramı, örgütsel davranış alanındaki yeni konulardan biridir. Psikoloji, sosyoloji, politika ve felsefe gibi farklı alanlarda çalışılmış ve kavramsallaştırılmıştır. Örgütsel sinizm, bireyin içinde bulunduğu kuruma karşı olumsuz bir tutum geliştirmesidir. Sahip olduğu olumsuz tutum nedeni ile kurumun dürüstlükten yoksun olduğuna inanır, kuruma yönelik olumsuz duygular besler ve sahip olduğu olumsuz duygu ve inançlara bağlı eleştirel eğilimler geliştirir (Çam, 2019).

Örgütsel sinizm ile ilgili ulaşılabilen ilk tanım, Goldner, Ritti ve Ference tarafından 1977 yılında şu şekilde ifade edilmiştir: “*Siniksel bilgi, örgütsel eylemler, kararlar ve yöntemlerdeki özgecilik davranışındaki iyiliğinin ya da samimiyetinin reddedilmesidir*” (Goldner ve diğ., 1977). Örgütsel sinizm bireyin kuruma karşı beslediği olumsuz duygular ve gerçekleştirdiği olumsuz tutum ve davranışlardır. Birey olumsuz tutum veya davranışlarını yöneticisine, süreçlere, uygulamalara

sergilediği gibi örgüte karşı da sergileyebilir. Örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olduğu çalışanlar, çalıştıkları kurumun etik kuralları önemsemediğini, örgütsel adaletin olmadığını, samimiyet ve dürüstlük gibi kavramları kurum menfaati için yok saydıklarını düşünmekte ve bu inanca bağlı olarak davranışlarına yansıtılmaktadırlar (Akyüz 2015).

Örgütlerin sinik olması ise; bilerek çalışanları yanıltmaları, sömürü düzeni içerisinde politikalar geliştirmeleri, çalışanlardan geri bildirim alma ihtiyacı hissetmeden direktiflerde bulunmaları ile ilgilidir. Kısaca olumsuz davranışların somut olarak kurumda gözlenebildiği örgütlerdir (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizm genel olarak; bir kurumun doğruluk, samimiyet ve dürüstlük gibi kavramlardan yoksun olduğuna, kendilerinin sömürüldüğüne dair inanç ve negatif bir tutum veya davranış olarak ifade edilmektedir (Wilkerson vd. , 2008; Türköz ve diğ., 2013).

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan tanımlar doğrultusunda Dean ve diğerleri (1998)'ne göre örgütsel sinizmin üç boyuttan oluştuğu ifade edilmektedir:

- Örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanış, bilişsel boyut (1) ,
- Örgüte karşı negatif duygular, duygusal boyut (2)
- Örgüte yönelik kötuleyici inanışlarla oluşan davranışlar, davranışsal boyut (3) olarak tanımlanmaktadır (Kaşka ve Gemlik, 2016).

1.3. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm, kurumun hedeflerine ulaşmasını zorlaştırmakta ve kurumla ilgili değişkenleri olumsuz yönde etkilemektedir (Şantaş ve diğ., 2016). Sinik olduğu düşünülen çalışanlarda öncelikle birtakım fiziksel belirtiler görülmektedir. Çarpıntı, damarlarla ilgili problemler yaşanması ve benzeri psikosomatik durumların meydana gelmesi bireylerin hayat kalitesine ve yaşam süresine etki etmektedir (Gövez, 2013). Sinik çalışanın hastalanmasından dolayı devamsızlığının artması, performansının düşmesi ve işten ayrılma gibi örgüt açısından bir dizi olumsuz sonuç meydana gelmektedir (Kalağan, 2009). Aşağıda örgütsel sinizmin, iş tatmini, performans, örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve hasta güvenliği kültürü üzerindeki etkisi açıklanacaktır.

İş tatmini, çalışanın işine karşı gösterdiği duygusal tepki olarak ifade edilmektedir (Keleş, 2006). Çalışanın beklentilerinin istenilen düzeyde karşılanmaması durumunda iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışanın verimliliğinin ve işe bağlılığının azalması sonucu ortaya çıkacaktır. Ayrıca düşük iş tatmini olan çalışanların uykusuzluk, ağrı, hayal kırıklığı gibi duygular ve sağlık sorunları yaşadığı ortaya konmuştur (Akıncı, 2002).

Literatürde kurum içerisinde sinik davranış gösteren çalışanların işten ayrılma niyeti içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Helvacı' nın yaptığı çalışmada sinik davranış arttıkça iş tatmininin azaldığı ifade edilmiştir (Helvacı, 2010). Başka bir araştırmada, örgütsel sinizmin % 65 oranında iş tatmini değişkeni tarafından açıklandığı belirlenmiştir (Abraham, 2000).

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanın işe katılma, sadakat ve örgütün sahip olduğu değerlere olan inancı ile birlikte psikolojik olarak bağlılığı şeklinde tanımlanmaktadır (Ölçüm, 2004). Ayrıca hizmet kalitesine olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007).

Tükenmişlik (burnout) kavramı, ilk olarak Herbert Freudenberger tarafından 1970'lerde literatüre kazandırılmış bir kavramdır. Özellikle hizmet sektöründe çalışanların mesleki bunalımını ifade edebilmek adına ortaya atılmıştır. Başarısızlık, yıpranma ve enerji kaybında azalma gibi duygularla birlikte çalışana mutsuzluğa sürüklemektedir (Şahin ve Şahin, 2012).

Hasta güvenliği hizmet sunumu esnasında, sağlık kurumları ve sağlık çalışanları tarafından yapılan hataların engellenmesi için gerekli ve iyileştirici çabaların tümü olarak ifade edilmektedir (Yıldırım,

2005). “Örgütsel Sinizmin Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi” başlıklı çalışmada, hastane çalışanlarının sinizm düzeyinin artmasının hasta güvenliği kültürünü azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Sinizmin doğrudan veya dolaylı olarak ortaya çıkardığı sonuçlardan çalışanların zarar gördüğü gözlemlenmektedir (Öztürk, 2019).

2. YÖNTEM

Çalışma, sistematik hataların ve yanlılığın önlenmesi ve daha güvenilir sonuçlar elde etmek amacıyla, Becheikh vd. (2006) ve Karaçam (2013) tarafından da kullanılan sistematik derleme aşamalarına uygun bir şekilde tasarlanmıştır. Araştırma gereç ve yöntemi, bu doğrultuda planlama (1), derlemenin yürütülmesi (2) ve bulguların raporlanması (3) olmak üzere üç adımda gerçekleştirilmiştir.

2.1. Araştırma Soruları

Planlama aşaması doğrultusunda oluşturulan araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

- 1) Alanda yapılan örgütsel sinizm çalışma türleri ve yıllara göre dağılımı nasıldır?
- 2) Alanda yapılan örgütsel sinizm çalışmaları hangi illerde yoğunluk göstermektedir?
- 3) Alanda yapılan çalışmaların örneklem özellikleri ve ilgili değişkenleri nelerdir?

2.2. Araştırma Yöntemi

Literatürde derlemeler; geleneksel, sistematik ve meta analiz olmak üzere üç farklı şekilde yer almaktadır. Bu çalışma; sistematik derleme yöntemi ile incelenmiştir. Sistematik derleme objektif olması, tekrarlanabilmesi, net ve geniş kapsamlı olması nedeni ile geleneksel derlemeden farklılaşmaktadır. Ancak bulguların sentezlenmesi sürecinde istatistikî prosedürden yararlanılmadığı için meta analiz yönteminden farklı olduğu belirtilmektedir (Akt. Atrek ve Madran, 2016). Derlemenin yürütülmesi kapsamında aşağıda yer alan araştırma protokolü oluşturulmuştur.

Zaman, yer ve dil seçimi: Literatür taraması sonucuna dayanarak Türkiye’de örgütsel sinizm kavramının yazına girmesi ve ivme kazanması 2010 yılı sonrasında gelişim gösterdiği için, çalışma 2011–2019 yılları arasında ulusal araştırmaları kapsamaktadır. 2020 yılında konu ile ilgili makale ya da teze rastlanılmadığı için dâhil edilmemiştir.

Kapsam, konu ve yayın türü seçimi: Çalışma kapsamına yalnızca sağlık sektörü ve sağlık çalışanları dâhil edilmiştir. Çalışmanın amacında da belirtildiği gibi, örgütsel sinizmin etkilediği değişkenlerin (sonuçlar) araştırıldığı makale ve tezler çalışma kapsamına alınmıştır. Dolayısıyla sağlık sektörü dışındaki alanlarda ve örgütsel sinizmin öncüllerinin incelendiği çalışmalar, ölçek geliştirme çalışmaları, demografik değişkenlerle ilişkilerinin incelendiği çalışmalar ve derlemeler kapsam dışında tutulmuştur.

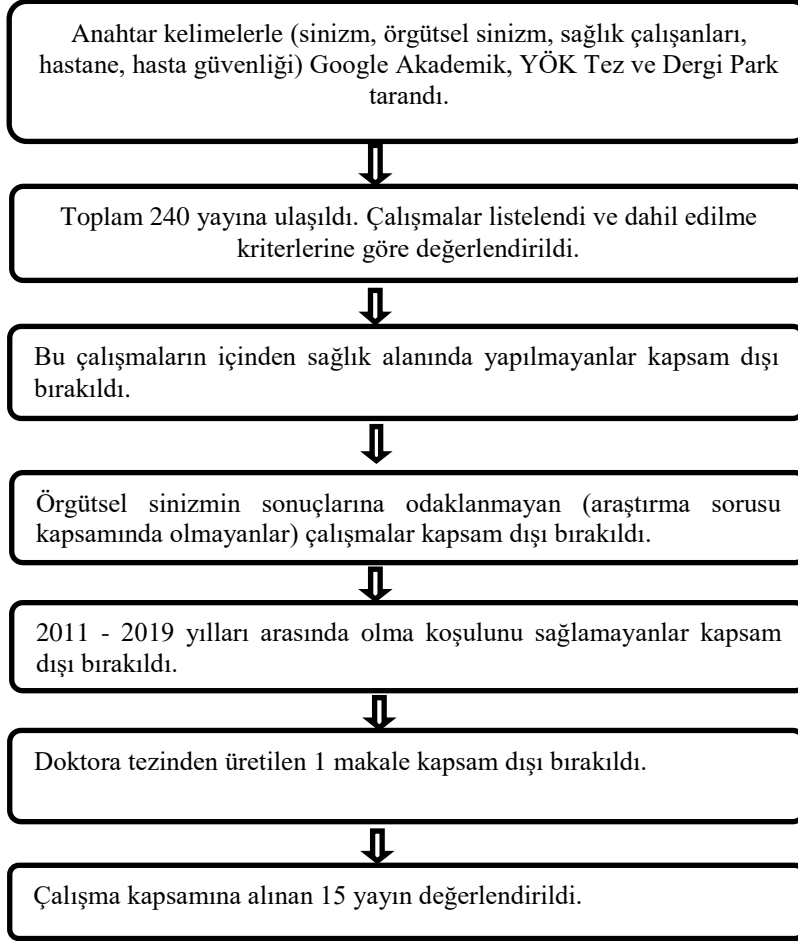
Anahtar sözcüklerin belirlenmesi: Taramada “Sinizm” “Örgütsel Sinizm”, “Sağlık Çalışanları”, “Hastane” ve “Hasta güvenliği” anahtar sözcükleri kullanılmıştır.

Veritabanı seçimi: Araştırmada Google Akademik arama motoru, DergiPark ve Yök Tez veritabanları kullanılmış olup, Türkiye’de yapılan çalışmalar araştırmaya dâhil edilmiştir.

Kalite değerlendirmesi: Derlemenin kanıtlanabilirliğinin artırılması ve araştırma esnasında meydana gelebilecek hata ya da yanlılıkları en aza indirmek amacı ile Greenhalgh ve diğerlerinin (2008) kullandığı kalite değerlendirme kontrol listesi kullanılmıştır.

Bulguların raporlanması (3) aşaması bulgular bölümünde detaylı açıklanacaktır.

Şekil 1: Tarama Akış Diyagramı



Şekil 1’de görüldüğü üzere, “Sinizm” “Örgütsel sinizm” “Sağlık çalışanları” “Hastane” “Hasta güvenliği” anahtar kelimesi ile veri tabanları ve arama motorundan elde edilen ilk tarama sonucunda 240 yayın elde edilmiştir. Daha sonra “Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm” “Örgütsel sinizm ve hastane” “Örgütsel sinizm ve hasta güvenliği” şeklinde çaprazlamalar kapsamında çalışma başlıkları ve özetler gözden geçirilerek sağlık sektörü ve sağlık çalışanları ile ilgili olan araştırmalar bulunmuştur. Bu çalışmalar içerisinde sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ve sonuçlarına odaklananlar kapsama alınmıştır.

Demografik değişkenlerle ilişkilerin incelendiği çalışmalar, örgütsel sinizmin nedenlerinin incelendiği çalışmalar, örgütsel sinizm ölçek geliştirme çalışmaları kapsam dışında bırakılmıştır. Ayrıca Korkmaz (2016) tarafından “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişki” başlıklı doktora çalışmasından üretilen makale kapsam dışı bırakılmış, doktora tezi değerlendirilmeye alınmıştır. Buna bağlı olarak 7 makale, 2 doktora tezi ve 6 yüksek lisans tezi çalışmaya dâhil edilmiştir. Dolayısıyla toplam 15 yayın araştırma kapsamında incelenmiştir (n = 15).

3.BULGULAR

Araştırmaya dâhil edilen çalışmalar 7 makale, 2 doktora tezi ve 6 yüksek lisans tezinden oluşmaktadır. Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ve sonuçları üzerine yapılmış çalışmalar araştırma soruları kapsamında detaylı açıklanacaktır. İlk araştırma sorusu doğrultusunda; araştırma kapsamına dâhil edilen çalışmaların yıllara göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmektedir.

Araştırma sorusu (1) Alanda yapılan örgütsel sinizm çalışmalarının yıllara göre dağılımı nasıldır?

Tablo 1: Çalışma Türleri ve Yıllara Göre Dağılımı

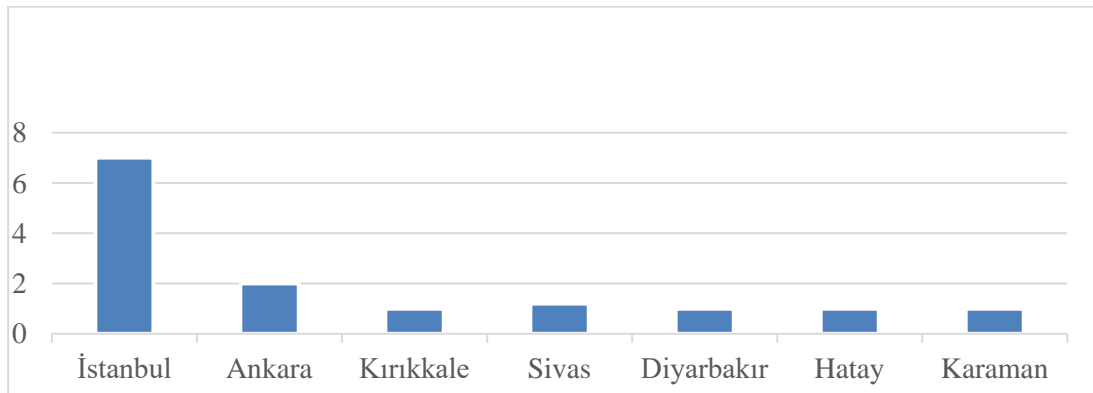
Yıl	Makale	Doktora Tezi	Yüksek Tezi	Lisans	Toplam
2011	-	-	-	-	0
2012	-	-	-	-	0
2013	1	-	-	-	1
2014	1	-	-	-	1
2015	-	-	-	-	0
2016	2	-	1	-	3
2017	2	-	1	-	3
2018	1	2	3	-	6
2019	-	-	1	-	1
Toplam	7	2	6	15	15

Ülkemizde sağlık alanında yapılan örgütsel sinizm ve sonuçları (iş tatmini, performans, tükenmişlik, hasta güvenliği) ile ilişkilendirilen çalışmaların yıllara göre dağılımı incelendiğinde, çalışmaların 2016 itibarı ile genel olarak arttığı ve konu hakkındaki tez çalışmalarının 2018 yılında başladığı görülmektedir. 2011-2015 ile 2016-2019 yılları dönemselsel olarak karşılaştırıldığında çalışmaların son dört yıl içerisinde arttığı belirlenmiştir.

Araştırma sorusu (2) Alanda yapılan örgütsel sinizm çalışmaları hangi illerde yoğunluk göstermektedir?

Araştırmanın ikinci sorusu doğrultusunda araştırma kapsamına alınmış olan çalışmaların en yoğun yapıldığı yerler şu şekilde sıralanmıştır: İstanbul (7), Ankara (2), Kırıkkale (1), Sivas (1), Diyarbakır (1), Hatay (1), Karaman (1).

Şekil 2: Araştırma Kapsamındaki Çalışmaların İllere Göre Dağılımı



Şekil 2’de de gösterildiği üzere sağlık alanında örgütsel sinizm çalışmalarının İstanbul ve Ankara’da yoğunlaştığı belirlenmiştir.

Araştırma sorusu (3) Alanda yapılan çalışmaların örneklem özellikleri ve ilgili değişkenleri nelerdir?

Tablo 2: Çalışmada Değerlendirilen Araştırmaların Özellikleri

Yazar (lar)	Örnekleme Oluşturanlar	İlgili Değişkenler	Çalışmanın yapıldığı il
Erdoğan ve Bedük (2013)	Hastane Çalışanları	Örgütsel Vatandaşlık	Karaman
Çaylak (2014)	Hemşire	Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyeti	Ankara
Şantaş, Uğurluoğlu, Kandemir ve Çelik (2016)	Hastane Çalışanları	İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme	Kırıkkale
Yıldırım (2016)	Hastane Çalışanları	Örgüt Kültürü	İstanbul
Akyurt (2017)	Hemşire	Tükenmişlik	İstanbul
Kıran (2017)	Hemşire, Hekim ve öğretmenler	İşe Gömülü Olma, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti	Hatay
Gökçe, Emhan, Özer ve Kaya (2017)	Hastane Çalışanları	Bireylerarası Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti	Diyarbakır
Tunç (2018)	Hastane Çalışanları	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Özerkliği, Örgüt Güvenlik İklimi, Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik	İstanbul
Terzi (2018)	Hekim	Örgütsel Bağlılık	İstanbul
Köse (2018)	Hastane Çalışanları	Örgütsel Adaletsizlik ve Örgütsel Sessizlik	İstanbul
Arı (2018)	Hemşire	Duygusal Emek, Bireysel İş Performansı	İstanbul
Erturhan Işkın (2018)	Hastane Çalışanları	Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel İntikam	Sivas
Bulut Korkmaz (2018)	Hastane Çalışanları	İş tatmini	Edirne
Öztürk (2019)	Hastane Çalışanları	Hasta Güvenliği	Ankara

3.1. Örneklem Özellikleri

İncelemeye alınan çalışmalarda örneklemin en fazla 640 (Erdoğan ve Bedük, 2013) en az 50 (Öztürk, 2019) katılımcıdan oluştuğu belirlenmiştir.

Çalışmaların tamamında “Örgütsel Sinizm Ölçeği” Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen 13 maddelik ölçek geliştirilerek kullanılmıştır. Araştırma kapsamına alınan 12 adet çalışma Kalağan tarafından Türkçeye uyarlanmış; Karacaoğlu ve İnce tarafından tekrar geçerlik güvenirlik analizlerinin yapıldığı ölçek kullanılmıştır. Kıran (2017)’ın çalışmasında Türkçe’ye Erdost ve diğ. (2007) tarafından uyarlanmış ölçek kullanılmıştır. Tunç (2018)’un çalışmasında ise Koçoğlu’nun (2014) ölçeğinden faydalanılmıştır. Köse’nin (2018) çalışmasında Kalağan tarafından Türkçeleştirilmiş versiyonu uyarlanmıştır. Ölçeklerin tamamı 5’li likert tiptedir.

3.2. İlgili Değişkenler

Örgütsel sinizmin sonuçları olarak adlandırılan değişkenlerle ilişkili çalışmalarda işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık, örgütsel sessizlik daha yoğun çalışılırken, tükenmişlik, hasta güvenliği kültürü, iş performansı ve bağlılık araştırma kapsamı dâhilinde daha az çalışılan konular olarak belirlenmiştir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Sağlık sektörü, teknolojiye yüksek derecede bağlı olan, yoğun emek gerektiren, stresin fazla olduğu ve farklı meslek gruplarını içinde barındıran organizasyonlardır. Sağlık hizmetlerinin ertelenemez yapısı, kurumdaki liderin yönetim biçimi ve buna bağlı olarak şekillenen örgüt kültürü, örgütsel güven ve örgütsel adalet gibi kavramların çalışanların sinik davranış gösterme ya da göstermeme eğilimini etkilediği düşünülmektedir. 2011-2019 yılları arasında yayımlanmış çalışmaların dâhil edildiği bu çalışmada; ulusal kaynaklı makaleler, doktora ve yüksek lisans tezleri sistematik olarak incelenmiştir. Belirli kriterler doğrultusunda ele alınan toplam 15 çalışma bulunmaktadır.

Tablo 1 incelendiğinde, örgütsel sinizmin sonuçları ile ilişkili çalışmaların yetersiz olduğu; ancak 2016 yılı itibari ile yayınların arttığı ve 2018 yılında doktora tezi kapsamında çalışmalar yapıldığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde kavram ile ilgili yapılmış çalışmaların eğitim, turizm ve işletme alanında gerçekleştiği görülmektedir. Sağlık sektöründe yapılan çalışmalar son yıllarda artmasına rağmen, çoğunlukla demografik değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Ekinci’nin (2019) Türkiye’deki sağlık kurumlarında sinizm ile ilgili çalışmaları değerlendirdiği araştırmasında, çalışmaların çoğunlukla demografik değişkenlerle ilişkisinin incelendiği sonucu, bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Şekil 2 incelendiğinde, çalışmaların İstanbul ve Ankara gibi büyükşehirlerde yoğunlaştığı belirlenmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde, örgütsel sinizm ile ilişkilendirilen değişkenler arasında en çok örgütsel vatandaşlık, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti çalışılırken; tükenmişlik, hasta güvenliği kültürü, iş performansı ve bağlılık arasındaki ilişkilerin incelendiği birer çalışma olduğu bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında çoğunlukla ilişkilendirilen araştırmaların sonuçları şu şekildedir:

- Erdoğan ve Bedük (2013) tarafından devlet hastanesinde tüm çalışanların örneklem olarak ele alındığı çalışmada, örgütsel sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda sinizm arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının azaldığı belirlenmiştir.
- Çaylak (2014), Ankara’daki bir hastanede çalışan hemşirelerle gerçekleştirdiği araştırmasında, örgütsel sessizlik, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel sessizliğin örgütsel sinizmi etkilediği ve işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Köse (2018) tarafından devlet hastanesinde tüm sağlık personeli ile gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel sinizmin örgütsel adaletsizlik ve örgütsel sessizlik ilişkisindeki rolü incelenmiştir.

Araştırma sonucunda, örgütsel sinizmin örgütsel adaletsizlik ve sessizlik ilişkisinde aracı bir rolü olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde, çalışmalarda çoğunlukla ve sırasıyla, tüm hastane çalışanları ve hemşirelerden oluşan bir örneklemin kullanıldığı belirlenmiş olup; hekimler ile daha az sayıda çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Tüm hastane çalışanlarının örnekleme dâhil edilmesi, sinizm düzeylerinin mesleklere göre farklılık gösterip göstermediği konusunda önemli bir fikir sağlayacaktır. Kocabaş (2014) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin hastanın durumu ile ilgili değişikliklerde ilk ulaşılabilecek kişi olması ve çalışma saatlerinin yoğunluğu sebebi ile örgütsel sinizme en çok maruz kalabilecek meslek grubu olduğunu ifade etmesi çalışma sonucunu destekler niteliktedir. Sağlık hizmetleri halkasının önemli bir parçası olan hemşireler; hasta ve hasta yakınları başta olmak üzere pek çok insanla iletişim içerisinde. Ağır çalışma koşulları ve stres düzeylerinin fazla olması çalışma başarısını da etkilemektedir (Moustaka ve Constantinidis, 2010). Dolayısıyla hemşirenin yaşadığı strese bağlı olarak sinizm düzeyinin artması, düşüncelerini iş arkadaşlarına ve hastalarına iletmesinin, hizmet kalitesini olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir (Çaylak ve Altuntaş, 2017).

Bu çalışma kapsamına alınan çalışmaların tamamında Brandes ve diğ. (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Literatürde uygulamalı araştırmalar incelendiğinde, Brandes ve diğerleri tarafından geliştirilen ölçeğin sıklıkla tercih edildiği görülmektedir. Ölçeğin tercih edilmesinde, örgütsel sinizmin ölçümünde en sık başvurulan ölçeklerden biri olması ve diğer ölçeklere göre daha az madde içermesinin sağladığı avantajın büyük ölçüde etkili olduğu düşünülmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

Tablo 2 incelendiğinde, çalışma kapsamına alınan araştırmalarda en fazla örneklemin 640 kişiden, en az örneklemin ise 50 kişiden oluştuğu belirlenmiştir.

Bir kurumda sorumluluk ve yetki paylaşımının adil bir şekilde gerçekleştirildiği ve çalışanların kararlara katılımının sağlandığı bir örgüt kültürü yok ise kalite faaliyetlerinin işlerliği zorlaşmaktadır. Kalite faaliyetlerinin başarısı mevcut örgüt kültürünün özüm senerek kalite kültürüne dönüşmesi ile sağlanabilir (Yıldız ve Mesci, 2010). Bu durumda örgütsel sinizm kavramı kalite odaklı faaliyetlerin önünde engel yaratabilir. Balay, Kaya ve Cülha (2013)'nın eğitim sektöründe yaptığı bir çalışmada örgüt kültürü algısı azaldıkça örgütsel sinizmin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, kalitenin temel felsefesi içerisinde yer alan herkesin sürece katılımı ve sorumlulukların paylaşılması ilkesinin önünde engel olduğu sonucunu düşündürmektedir (Ercelep, 2015).

Sağlık kuruluşlarının hizmeti kaliteli sunması önemli hedefleri arasında yer alır. Bu hedefin sağlanması çalışanların tutum ve davranışları ile yakından ilişkilidir. Dolayısıyla sağlık çalışanının sahip olduğu tutum ve örgütün davranış şekilleri birleştiğinde kaliteli sağlık hizmeti sunumuna yönlendirecek olan faktör örgüt kültürüdür (Demir, 2005). Kalite ve verimliliğin artması ve başarıyı yakalamak çalışanların kurumlarına karşı geliştirdiği tutum ile yakından ilişkilidir (Kalağan ve Güzeller, 2010). Dean vd.'ne (1998) göre örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olan anahtar kavram, çalışanlardaki örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inançtır.

AHRQ'nun (Agency for Healthcare Research and Quality) Sağlık Kalite Ajansı'nın çalışmasında 2256 hastanede sağlık çalışanlarının %55,7'si hiç olay raporu bildiriminde bulunmamıştır. Ülkemizde ise Gözülü'nün araştırmasında akreditasyon belgesine sahip bir hastanede hemşirelerin %52,9'unun hiç olay bildiri yapmadıkları belirlenmiştir (Yılmaz, 2014). Eğer kurumda var olan kültür, çalışanların katılımını teşvik ediyor ve yeniliklere ve risk almaya karşı çalışanlarını destekliyorsa bu hasta güvenliği kültürüne ve dolayısıyla hizmetin kalitesine etki edecektir. Sağlık çalışanlarının oluşan hatalardan ötürü işinden olma endişesi, küçük düşme veya ceza alma endişesi olmazsa, hatalar aracılığıyla öğrenme ve iyileştirme süreci daha hızlı olacaktır (Ertek, 2016).

Çetinkaya'nın (2014) çalışmasında örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların iş verimliliğinde, motivasyonlarında, iş doyumlarında ve örgütsel bağlılıklarında azalma görüldüğü sonucuna varılmıştır. Ayrıca hasta güvenliği kültürü düzeyi arttıkça örgütsel sinizmin azaldığı belirlenmiştir. Aly vd. (2013) tarafından örgütsel sinizmin sonuçlarını belirlemeye yönelik olarak sağlık sektöründe gerçekleştirilen çalışmada örgütsel sinizmin, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve hizmet kalitesini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının sinizm düzeyleri arttıkça algılanan örgütsel destek algısı, örgütsel bağlılıkları, iş tatmini ve hizmet kalitesinin azaldığı sonucuna varılmıştır.

Çalışanın kendi kişisel özellikleri sinizmi etkilese de bir çalışanın sinik davranış göstermesi esasında kurumu beğenmemesinden kaynaklanır. Hastane açısından değerlendirildiğinde ise, idarenin bu durum hakkında bir görüşme yaparak çalışma sistemini daha verimli hale getiren, daha adil çözüm yolları bulmaları gerekmektedir. Hasta güvenliğini sağlayan bir kültür ortamı oluşturmak için sinizm düzeyinin minimuma indirilmesi gerekmektedir. Sinik tutum sergileyen çalışanın iletişimde güçlük çektiği, kuruma karşı alaycı tavrını hastalara yansıtmasının kötü sonuçlar oluşturabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Öztürk, 2019). Sonuç olarak, örgütsel sinizmin sağlık çalışanlarının çalışma sürecine zarar vereceği ve dolayısıyla hasta güvenliğini ve kalite hizmetini olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

5. ÖNERİLER

Sağlık yöneticilerine, sağlık çalışanlarına ve akademisyenlere yönelik öneriler şu şekilde özetlenebilir: Sağlık alanında hizmet kalitesinin başarısı çalışanların işini sevmesi, hastaları bilgilendirmesi, güven verebilmesi, empati kurabilmesi ve hastaların problemlerine çözüm bulma konusunda hevesli olmasından geçmektedir. Bu nedenle kurum içerisinde örgüt ile ilişkili değişkenlerin ve özlük haklarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

Çalışan görüşlerinin, isteklerinin dinlenmesi ve desteklenmeleri değerli hissetmelerini sağlayacaktır. Dolayısıyla sinik davranış gösterme olasılıkları azalacak ve örgüte olan güven ve bağlılıkları artacağı için tıbbi hatalar en aza inecek ve hasta güvenliği kültürünün oluşmasına zemin hazırlayacaktır. Sinizm kavramının birey üzerindeki etkisi ve kurum açısından olumsuz yönleri değerlendirildiğinde çalışanların siniklik düzeylerinin en aza düşürülmesi konusunu önemli kılmaktadır. Eğer minimum seviyeye indirilmesi sağlarsa öncelikle bireyin kendisi üzerindeki olumsuz etkisi yok olacak kurum içerisinde daha sağlıklı bir iş ortamının bulunmasını sağlayacaktır. Sinizm yok olmasa bile belirli bir seviyede tutulması önerilmektedir.

Örgütsel sinizmin hasta güvenliği ve kalite kültürü ile ilişkili olduğu az sayıda çalışma üzerinden çıkarımda bulunulmuştur. İleride bu kavramlarla ilgili nitel ve nicel araştırmalar yapılabilir ve tekrar sonuçlar değerlendirilebilir.

Bu çalışmada sadece örgütsel sinizmin örgütsel sonuçları değerlendirilmektedir. Sinizmi etkileyen öncüllerin de çalışma kapsamına alınarak değerlendirilmesi daha bütüncül bir bakış açısı elde etmemizi sağlayacaktır.

Konuyu ele alan gelişmiş ülkelerdeki sonuçlar ile Türkiye'de yapılmış olan çalışmaların karşılaştırılması sağlanabilir.

5.1. Kısıtlılıklar

Çalışmanın sadece Türkiye'de yapılmış olan çalışmaları kapsamı ve örgütsel sinizm ile kalite arasındaki ilişkinin incelendiği az sayıda çalışma olması kısıtlılıkları oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Genetic, Social and General Psychology Monographs. 126 (39). 269-292.
- Ağaoğulları M.A. (1989). Eski Yunan'da Siyaset Felsefesi, Ankara, V Yayınları.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler:5 Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı:4.
- Akyüz, B. Akademik Özyeterlik Algısı, Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19 (3), 47-68.
- Aly, N.A.E.M., Ghanem, M. & El-Shanawany, S. (2016). Organizational Cynicism and Its Consequences on Nurses and Quality of Care in Critical Care and Toxicology Units, Journal Of Education And Practice, 7(8), 85.
- Atrek, B. ve Madran, C. (2016). Tüketici Perspektifli Sürdürülebilir Tüketim Çalışmaları: Ulusal Alan Yazındaki Çalışmalar Üzerine Sistemik Bir Derleme.
- Brandes, P, Dharwadkar, R. and Dean, J. W., (1999), Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. Eastern Academy of Management Proceedings, 150-153. Outstanding Empirical Paper Award.
- Çam, S.M (2019). Öyküleyici Reklamlar ve Tüketici Sinizmi ilişkisi Üzerine Deneysel Bir Çalışma Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, Konya.
- Çaylak, E. ve Altuntas, S. (2017). Organizational Silence Among Nurses: The Impact On Organizational Cynicism And Intention To Leave Work. *Journal of Nursing Research*, 25(2), 90-98.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 12(23), 237-278.
- Çiftçi, E. (2013). Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya.
- Dean, J. W.J.R., Brandes P., & Dharwadkar R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 342-352.
- Demir, N. (2005). Hastanelerde Örgüt Kültürü ve Hastane Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Oluşturmadaki Yeterlilik Derecesi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, 37- 61.
- Ekinci, N. (2019). Sinizm: Türkiye’de Sağlık Alanında 2011-2018 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Derleme. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Dergisi, 2(2), 161-175.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Sakarya, 514-524.

- Ercelep, A. (2015). Örgütsel Sinizm ve Kalite Kültürü Algısı Arasındaki İlişki: Kastamonu İli İnebolu İlçesindeki Devlet Okulları Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sürdürülebilir Büyüme ve Kalite Yönetim Anabilim dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ertek, Ş. (2016). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Kurumlarındaki Hasta Güvenliği Kültürü Algıları ve İlişkili Faktörler, İstanbul Medipol Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Goldner, F.H., Ritti, R.R., & Ference, T.P. (1977), The Production of Cynical Knowledge in Organizations, *American Sociological Review*, 42(4), 539-551.
- Gövez, E. (2013). *Örgütsel Sinizm Ve Dönüştürücü/ Etkileşimci Liderlik Arasındaki İlişki-Bir Uygulama*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Güven, E. (2016). Tüketimde Sinik Tutum: Tüketici Sinizminin Sebep ve Sonuçları. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 22. 3, 1-23.
- Güzel, B. ve Ayazlar G. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 16.26, 133-142.
- Helvacı, M. A. (2010). Örgütsel sinizm. Memduhoğlu, H. B. ve K. Yılmaz, (Ed.). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar içinde* (383-397). Ankara: Pegem Akademi.
- Kocabaş, D. (2014). Hemşirelerde Duygusal Emek ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Isparta İl Merkezinde Hastanelerde Bir Araştırma, Yüksek lisans tezi, Isparta.
- Laursen, J. (2009). *Cynicism Then and Now*. Firenze University Pres.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karacaoğlu, K. ve Küçükköylü, C. (2015). İşgören Sessizliğinin Örgütsel Sinizme Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 15(3), 401-408.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*. 3 (3), 77-92.
- Kaşka, Ü.Z. ve Gemlik, N. (2016). Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 19(4), 481-502.
- Keleş, H.N.Ç. (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora Tezi, Konya.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 27: 83-97.
- Korkmaz, C.İ. (2011). Kişilik Sinizmi ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C., (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Moustaka, E., and Constantinidis, T.C. (2010). Sources And Effects Of Work-Related Stress In Nursing. *Health Science Journal*, 4(4), 210.

- Nietzsche, F. (2005). Böyle Buyurdu Zerdüşt, İstanbul, Cem Yayınevi.
- Ölçüm, Ç. M. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayınları.
- Öztürk, M. (2019). Örgütsel Sinizmin Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Şahin, F. Ve Şahin, D. (2012). Engelli Bireylerle Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi [Examining the burn-out levels of special education teachers working with disabled individuals]. *Journal of Teacher Education and Educators*, 1 (2), 275-294.
- Şantaş, F. Uğurluoğlu, Ö. Kandemir, A. Ve Çelik, Y. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3), 867-886.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenme-si. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Tunç, T. (2008). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ile Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Hastanesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Türköz, T., Polat, M., ve Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü. Yönetim ve Ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 285-302.
- Wilkerson, J. M., Evans, R.W. ve Davis, W.D. (2008). A Test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38 (9), 2273-2292.
- Yıldız, G. ve M. Mesci. (2010). Toplam Kalite Yönetiminin Başarısında Rol Oynayan Kilit Faktörler. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 27, 199-208.
- Yılmaz, Z., (2014). Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde Hasta Güvenliği Kültürünün Belirlenmesi, Erciyes Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.