




## SAĞLIK KURUMLARINDA SİNİZM: KAYSERİ DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ\*


**Memiş KARACA\*\* Özgür DEMİRTAŞ\*\*\***

Öz

*Her ne kadar literatürde kişilik ve örgütsel sinizm konularında çalışmalar olsa da sağlık alanında her iki kavramında son yıllarda önem kazanmaya başladığı, araştırmaların yeterli sayı ve düzeyde olmadığı görülmektedir. Araştırmamızın amacı, sinizm ve örgütsel sinizm hakkında alanyazın taranıp, kavramla ilgili tartışmaları ve diğer çalışmacıların yapmış oldukları tanımlar ortaya koyarak, sağlık çalışanlarının kişisel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerini ortaya koyma çalışılmıştır. Ayrıca elde edilecek demografik veriler ile sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Sağlık çalışanlarının kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir ( $r: 0,411$ ). İlave olarak örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm ile kişilik sinizmi arasında ( $r: 0,415$ ); duyuşsal sinizm ve kişilik sinizmi arasında ( $r: 0,367$ ) ve davranışsal sinizm ile kişilik sinizmi arasında ( $r: 0,327$ ) korelasyonlar tespit edilmiştir ( $p<0,01$ ). Örgütsel sinizmin kişilik sinizmini pozitif olarak etkilediği ( $\beta:0,411$ ;  $p<0,01$ ) tespit edilmiştir. Demografik değişkenler ile kişilik ve örgütsel sinizm arasında yaş ve eğitim durumu değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmuştur( $p<0,01$ ). Mesleki*

\* Bu çalışma için Kayseri Üniversitesi Etik Kurulunca 28.05.2021 tarihli ve 32 başvuru numarası ile çalışmanın etik açıdan uygun bulunduğuna dair etik kurul raporu oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

\*\*  Doktora Öğrencisi, Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, [memis.karaca.38@gmail.com](mailto:memis.karaca.38@gmail.com), Kayseri/Türkiye

\*\*\*  Prof. Dr. Kayseri Üniversitesi SBBF, [demirtasozgur@yahoo.com](mailto:demirtasozgur@yahoo.com), Kayseri/Türkiye

*değişkenlere bakıldığında ise çalışma süresi, mesleki deneyim, işinde memnun olma, sağlık çalışanlarının çalıştığı bölüm ve hizmet sınıfları arasında örgütsel sinizm düzeyleri ile anlamlı farklılık olduğu görülürken kişilik sinizm düzeyleri arasında ise sadece işinden memnun olma değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür( $p<0.01$ ).*

**Anahtar Kelimeler:** *Kişilik sinizmi, örgütsel sinizm, sağlık çalışanı*

## CYNICISM AT HEALTH INSTITUTIONS: A PUBLIC HOSPITAL EXAMPLE

### Abstract

*Although there are studies on personality and organizational cynicism in the literature, it is seen that both concepts have started to gain importance in the field of health in recent years, but the number and level of researches are not sufficient. The aim of our research is to reveal the levels of personal cynicism and organizational cynicism of healthcare workers by reviewing the literature on cynicism and organizational cynicism, discussions about the concept and definitions made by other researchers. In addition, it is aimed to reveal the relationship between demographic data to be obtained and cynicism levels. A positive correlation was found between personality cynicism and organizational cynicism ( $r: 0.411$ ). In addition, correlations were found between cognitive cynicism and personality cynicism ( $r: 0.415$ ), between affective cynicism and personality cynicism ( $r: 0.367$ ) and between behavioral cynicism and personality cynicism ( $r: 0.327$ ) ( $p<0.01$ ). It was found that organizational cynicism positively affected personality cynicism ( $\beta:0,411$ ;  $p<0,01$ ). A significant difference was found between demographic variables and personality and organizational cynicism in age and educational status variables ( $p<0.01$ ). When the professional variables are examined, it is seen that there is a significant difference between the organizational cynicism levels and the working time, professional experience, being satisfied with the job, the department and service classes of the health workers, while there is a significant difference between the personality cynicism levels only between the variable of being satisfied with the job ( $p<0.01$ ).*

**Keywords:** *Personality cynicism, organizational cynicism, health worker*

### 1. GİRİŞ

Küreselleşen ve değişimin bir hayli hızlı olduğu dünyada, her geçen gün bilgi sahibi olduğumuz ve olmadıklarımıza bir yenisini daha eklenmektedir. Elle tutulur

gözle görülür varlıklara somut olarak nitelendirmenin yerine bilgi olarak nitelendirdiğimiz soyut kavram ile yapmış olduğumuz tüm iş ve işlemlerin kalitesi kayda değer bir biçimde önem kazanmıştır. Sanayi devrimi ile ürün odaklı gelişen kitlesel üretimlerin yerini insan odaklı sistemler ve yaklaşımlar almıştır. Tüm kurum ve kuruluşlarda olduğu gibi sağlık kurumlarında da nitelikli ve kaliteli insan kaynağı en önemli üretim faktörü haline gelmiştir. Özellikle de emek yoğun sektörlerden olan sağlık sektöründe, insan kaynağı yani nitelikli yetiştirilmiş sağlık çalışanları, oldukça önemli bir üretim faktörü olmuştur. Bu üretim faktörü ister üretim ister hizmet sektöründe ve bu sektörler içerisinde üretilmiş olan herhangi bir katma değeri olan ürün veya hizmetin tüm ortaya çıkarılış aşamasında insan kaynağı yer almıştır. Bu denli insan kaynağının öneminin fark edildiği bir çağda, insan kaynağının gelişen teknoloji, yetişmiş insan kaynağının her yerde bulunduğu bir dönemde, işlerin kolaylaştığı gelişmiş teknoloji olmasına rağmen çalışma hayatında psikolojik problemler, stres, iş tatminsizliği, sinizim gibi durumların giderek arttığı görülmektedir.

Kanter ve Mirvis tarafından 1989 yılında yayımlanan “The Cynical Americans” yani sinik Amerikalılar isimli kitaplarında iddia ettikleri ülkesinin iş gücünün %43’ünün sinik davranışlar sergilediği düşünceleri, yönetim bilimi literatürüne yeni bir uğraş alanına yenilik katmış ve çalışmacıların sinizm ile ilgili çalışma yapmalarına ön ayak olmuştur. Başlangıçta Amerika’da farklı farklı sektörlerde yapılan araştırmalar, daha sonra dünyanın çoğu bölgesine de ulaşmıştır(Yılmaz vd.,2016:430). Türkiye’de ise sinizm konusunda yapılan çalışmalar son yıllarda ilgi odağı olmakla birlikte diğer sektörlerden farklı olarak işgörenlerin motivasyonunda ve performansında hayati öneminin olduğu sağlık sektöründe ise yeterince üzerinde durulmadığı görülmüştür.

Sinizm şahısların bireysel ya da kurumsal becerilerinden kaynaklanmasıyla birlikte zor beğenen, sürekli eleştiri içinde olan, her durumda kusur arayan,

tutum ve kişilik özelliklerini ifade etmektedir (Bernerth vd., 2007). Örgütsel bağlılık kavramının tam tersi olarak algılanan sinizm, bir çalışanın çalıştığı örgüte yönelik sergilediği kötümser tavır, küçük düşürme çabaları, nefret ve öfke, utanma duygusu, olumsuz duygular, diğer kişiler hakkında kötü terimler kullanma ve oldukça zor kabullenme ve beğenme şeklinde ifade edilebilir (Tayfun ve Çatır, 2014:347-365). Bu tanımlara istinaden, sinik olarak ifade edilen çalışanların en fazla açığa çıkan özellikleri; iş arkadaşlarını ve çalıştığı duruma karşı küçümser tavır içerisinde olmaları, sürekli kötümser tavır içerisinde bulunmaları, başarısızlık karşısında hızlı bir şekilde yılma ve hızlı hayal kırıklığına uğramaları ve sürekli şikayet içinde olmaları olarak görülmektedir (Akyüz ve Yurtseven, 2016:62).

Sinik kabul edilen çalışanların tutum ve davranışları, özellikle insan sağlığına etki eden sağlık kurumlarında da memnuniyetsizlik duymaları, negatif duyguları beslemeleri, bu duyguları çalıştığı kurumdaki diğer sağlık çalışanlarına ve kurumuna karşı daha da önemlisi hastalara olumsuz yönde yansıyacaktır. Hastaların sağlığının söz konusu olduğu bu ortamlarda çalışanların olumsuz ve negatif tutumlar sergilemesi sağlık hizmeti ile etkileşim halinde olan tüm unsurları etkileyeceği için sinizm ve örgütsel sinizm konusu oldukça önemlidir. Ayrıca kişilik ve örgütsel sinizm sonuçlarının ve demografik ve mesleki değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Ancak özellikle insan sağlığına etki eden sağlık sektöründe yeterli düzeyde bulunmamaktadır.

Bu doğrultuda çalışmamız Kayseri ilinde faaliyet gösteren il merkezinde önemli bir konumda bulunan Kayseri Devlet Hastanesinde sağlık çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve elde edilecek demografik veriler ile sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin ve kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm toplam ve alt boyutları kapsamında sinik durumların ortaya çıkartılması amaçlanmaktadır. Ayrıca bu çalışma ile sinizm konusu sağlık sektöründe gündemde tutarak, karar

vericilerin önüne çıkartmaya da katkı sağlayacaktır. Böylelikle toplumun değer yargıları çerçevesince zamanla değişim ve gelişime uğrayan bireyler çalışmanın konusuna daha hassasiyet göstererek, bilinç tavırlar sergileyebileceği düşünülmüştür.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Sinizm

Sinizmin kurucusu hakkındaki çekişme her zaman iki eski filozofla sınırlı kalmıştır; yani, Antisthenes ve Sinope Diogenes. Bilim adamları, Antisthenes'in sinizmin kurucusu olduğunu savunuyorlar Diogenes ise öğrencilerinden biri olduğu dile getirmişlerdir (Dean vd., 1998). Andersson'a (1996) göre, Diogenes'in öğretmeni Antisthenes'i sinizmi değil sinizmin felsefesini kurduğunu savunuyor. Dahası, Diogenes'in sinizmin kurucusu olduğunu ve Antisthenes'le hiçbir bağlantısı olmadığını iddia eden yazarlar da bulunmaktadır (Sayer, 1945).

Diogenes olimpiyat oyunlarından dönerken, kalabalık durumunun ne olduğunu soran bir kişiye *'Evet, kalabalık vardı, fakat insanlar çok azdı'* diye karşılık verir (Ağaoğulları, 1989: 130). İşte bu davranışlar sinik düşüncenin gerçek hayattaki şeklidir. Sinik düşünce yapısı Alman filozof Friedrich Nietzsche tarafından da konu edinmiştir. Nietzsche "Böyle Buyurdu Zerdüş" adlı kitabında üstün insanı aramayı hedeflemiştir. "Nerde canlı varlık gördüysem, bulunduğu ortamda güç istemi gördüm; bir hizmetçinin isteminde dahi, patron olma istemini gördüm ve nerde özveri, hizmet ve sevgi bakışları varsa, orda efendi olma istemi de vardır" (Nietzsch, 2005: 140) diyerek insanların güvensiz olduğunu ve insanın yapmış olduğu her eylemi çıkarları uğruna yaptığı düşüncesini, yani sinik paradigmasını anlatmıştır.

Günümüzde sinik davranıő gösteren bireyler, sosyal deęiőime farklılık yaratmaktan ziyade deneyimlemiő oldukları hayal kırıklıklarına bağlı olarak duyumsamazlık ve çekilme gösterebilirler (Andersson, 1996: 1396). Siniklerde ortak olan nokta ise umutsuzluktur. Sadece iőgörenler değil aynı zamanda insanlar bir Őekilde sinizmi deneyimlemektedirler ve yaőadıkları durumu ifade etmekte, ancak ne olduğunu tam olarak kavrayamamaktadırlar. Bireylerin sadece kendi çıkarlarını koruduğuna inanan ve herkesi çıkarıcı olarak kabul eden kiőilere 'sinik'; bu olguyu açıklayan dűőünce tarzına ise 'sinizm' denmektedir (Erdost vd., 2007:285).

Sinik terimi, zaman içinde sinizim tutumlar içerisinde olan kurumlardan deęiőik anlamlandırmalar ile kullanılmıőtır. En yalın Őekilde sinizm; baőkalarından hoőnut olmama ve ötekilere güven duygusunu oluőturmama olarak ortaya koyulmuőtur. (Brandes vd., 2008:235). Dięer bir Őekilde sinizm; kurum ve kuruluőlara doğru kötü ve istikrarsız davranıőlar olarak belirtilmektedir (Bateman vd., 1992:768). Costa vd.'e göre sinizm; diğerlerinin güdülerine yönelik güvensiz olan ve hor görücü davranıőlar ve insanın kendi benliğine ait ben diline bağlı olarak inanma duygusudur (Costa vd., aktaran Özgener vd., 2008:54). Yukarıda belirtilen tanımlardan da görüleceği üzere sinizmin iőin niteliğine bağlı olarakta deęiőeceęi görülmektedir. Araőtırmacılar ayrıca sinizmin ortaya çıkıőının iőin niteliğine de bağlı olduğunu savunmuőlardır (Hűssami, 2008).

## 2.2. Örgütsel Sinizm

Sinizmin "kuőkuculuk, inanmama, kötümserlik, olumsuzluk durumları gibi" sözleriyle kuvvetli bir yakınsaklık bir anlamı olmasına rağmen, bireyin sansürcü, deőici ve eleőtirel olma durumu" modern yorumlamada daha ağır gelmektedir (Erdost vd., 2007: 514). Andersson (1996) bu olayı dűő kırıklığı, tatmin olmama ve ideolojilerle özdeőleŐmiő bir bireyin ya da grubun kurumlara ve toplumsal geleneklere yönelik genel ya da özel tutumları olarak ifade etmiőtir. Bu

ifadelerin ileride çekişmelere sebep oluşacak bazı problemler vardır. Ancak tutumların sinizmin temelini katkıda bulunduğu söylenmektedir (Delken, 2004: 8-9). Goldner, vd. (1977), sinik bilginin kurumsal kararlarda, ortak ifadelerde ve ulaşım yolunda başkalarının iyiliği için elinden geleni yapma davranışını sergilemediğini söylemişlerdir. Bateman vd, (1992) sinizmin yönetime ve örgütlere yönelik girişim olduğunu ortaya atmışlardır. Guastello vd., (1992) sinizmin iş yaşam şekli olarak değil, aynı zamanda yaşam üzerindeki paradigma olduğunu belirtmektedir. Andersson (1996), bireyin ya da grubun güven duymama durumuna üzüntü duyma hali, düş kırıklığı ve kötü ifadelerle biçimlenen genel bir ifade olduğunu söylemektedir. Urbany (2005), güzel durumlar hakkındaki kötü ifadeleri veya tutumları, özellikle de kuruluşun ana karar aşamasındaki oldukça önemli ifadelerin doğru yansımalarının istenmemesini ortaya koyduğunu belirtmektedir. Wanous vd., (1994) ve Cole, vd., (2006) bu durumu bir kurum sahibinin kurumun inandığı değerleri, icraatları veya güdülerine eleştirel bir bakıştan kaynaklanan bir tutum olarak tanımlarlar ve değişiklikleri yapan liderler aciz veya tembel olacaktır.

Örgütsel sinizmi araştırması yapan birçok çalışmada, sinizmin çalışan ve kurumsal verimlilik üstünde oldukça önem arz eden ve düzenli bir şekilde olumsuz etkisi olduğu iddia edilmektedir. Bahsi geçen konuda çalışma ile uğraş içerisinde olan araştırmacılar "işgörenlerin örgütlere karşı kötü tutumlarının nedeni nedir" sorununun cevapların ile nedenlerini kavramaya çalışmışlardır. Yanıtlara bakıldığında bu konunun değişik teoriler ile ortaya koyduğu belirtilmektedir. Araştırmacılar, sinizimde incelenen teoriler doğrultusunda hedef ve genel olarak bireyler, sosyal örgütler, mesleklerindeki bireyler, örgütlerin üst yönetimi dahil olmak üzere örgütsel değişim çabalarına özellikle dikkat çekmişlerdir. Yine yazarlar teorik basamakları bütünleştirerek ve sinizmi yeniden yaratarak yeni bir trend ortaya atmışlardır. Mesela, bu kavram değişim

yaratma niyetinin, motivasyonun, örgütsel bağlılığın, iş doyumunun ve örgütsel vatandaşlık davranışının azaltılmasıyla ilişkilidir (Rubin vd., 2009: 680).

Örgütsel sinizm kavramı, örgütle ilgili olumsuz duyguları ve aşağılayıcı ve eleştirel davranışlarda bulunma eğiliminde olan inanç ve duyguları içerir. Örgütsel sinizm, organizasyona yönelik açık veya gizli, olumsuz inançların ve olumsuz duyguların katı bir eleştirisi olarak tanımlanır (Dean vd., 1998: 345). Bu ifadeye göre bu kavramın davranış öncesi bir olgu olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel sinizmin bir başka tanımına göre, bir kurumun doğruluktan yana olmadığı şeklinde tanımlanabilir. Ve bu tanım, kuvvetli bir olumsuzlukla bütünleştiğinde sert itibar ve eleştirel çıktılara sebep olduğu ifade edilebilir (İbrahim, 2000: 269). Vance vd., (1997) göre bu kavram, kurumların konumunun iyiye gidebileceğine dair inancın var olmasıdır, ancak bu olasılık çok zayıftır. Bu tanım göz önüne alındığında, konunun iki yönüne vurgu yapıldığı görülmüştür. İlk yönünde şahsi yanlışlıklar nedeniyle kötü tutumlar artacak, diğer yönü ise kurumun kendini daha ileriye götüreceği inancı yer alacaktır (Brandes, 1997: 18). Örgütsel sinizm kavramındaki temel ilke doğruluk, dürüstlük, adalet, güven, samimiyet ve sadakat eksikliğidir. Örgüt liderleri, kişisel çıkarlarını korumak için örgütsel sinizmin temel ilkelerinden mahrumdur. Ayrıca liderler örgüt içindeki gizli içgüdülere ve hilelere dayalı tutumlara sebep olurlar (İbrahim, 2000: 269).

Mirvis ve Kanter (1989) örgütsel sinizm tanımlarında bireyin beklentilerine odaklanmışlardır. Gerçeği yansıtmayan ileriye yönelik beklenti içinde olmasıyla belirtilen beklentilerin oluşmaması halinde hayal kırıklığının yaşandığı ve hayal kırıklığının devam etmesi sonucu örgütsel sinizmin ortaya çıkacağı iddia edilmiştir (Andersson, 1996: 1404). Tekrar bu çalışmacıların öne sürdüğü bir ifadeye göre kurumlarda işgörenler arasında bireylerin olumsuz bir tavırla ortaya çıktıklarını ifade etmişlerdir. Örgütlerin olumsuz tutumunun özellikleri arasında çalışanlara sürekli kötü davranan yöneticileri, çalışanlara karşı dürüst



olmayan politikaları, aldatıcı ve zorlayıcı uygulamaları çalışanlarla tek yönlü iletişimde katkı sağlayan kurumlar dile getirilmiştir (Mirvis ve Kanter, 1991: 61).

Örgütsel sinizim, yalnızca örgüt tarafından sinik davranışlar sergileyenlerin oluşturduğu tutumlar değil, örgütsel bağlamın tutumlarıyla deneyimleri şekillendirmektir (Johnson vd., 2003: 640). Başka bir ifadeye göre örgütsel sinizim terimi, şahısların değerlendiricinin iş tecrübesine dayalı bir tahmin olarak tanımlanmaktadır. En son bahsedilen iki tanım ile örgütsel sinizim terimi ile ilgili önemini altını çizen ve deneyim arasındaki ilişki denenmiştir (Cole ve Vogel, 2006: 463).

### 2.3. Örgütsel Sinizim Boyutları

Araştırmacılar, zamanla sinizmin örgütler üzerindeki önemli etkisinin farkına varmaya başlamışlardır (James, 2005). Örgütsel sinizim bir tutum veya inanç olarak görülmektedir (Andersson, 1996). 1980'ler ve 1990'lar boyunca yapılan çalışmalar genellikle sinizmi üç açıdan incelemiştir: Bir kişilik özelliği olarak tartışılmıştır (Reijseger vd., 2017). Örgütsel sinizim ve endüstriyel örgütlerde örgütsel gurur üzerindeki etkisi (Andersson, 2017), örgütsel sinizmin durumsal bileşenin yanı sıra istikrarlı bir kişisel bileşen içerdiği bireysel örgütlerin doğrudan kontrolü altında olan nedenler (Reichers vd., 1997 Dean vd., 1998). olarak incelenmiştir.

Daha sonra, 2000'li yıllarda daha derinlemesine yapılan çalışmalar örgütsel sinizmin farklı yönlerine katkıda bulunmuştur. James tarafından yapılan çok kapsamlı bir çalışmada, örgütsel sinizim beş farklı yapıya ayrılmıştır (James, 2005): 1-) "Kişisel sinizim", bireyin kişilik özelliği olan bir şeydir. 2-) "Toplumsal sinizim" genel olarak topluma karşı olumsuz duygular beslemektir. 3-) "Değişime karşı sinizim", bir çalışanın herhangi bir örgütsel değişime ve bir kariyerin doğasına karşı özel güvensizliği ile ilgilidir (Wanous vd.,2000: Feldman, 2000). 4-

) Tükenmişliğin bir bileşeni olarak "iş sinizmi" araştırılmaktadır (Bosch vd., 2018). iş sinizmi, kişinin işine karşı tenha ve kayıtsız bir tutum sergilemesi ve işteki kendi performansını olumsuz terimlerle değerlendirme yatkınlığı anlamına gelir (Reijseger vd., 2017; Taris vd., 2017). alışmalar ayrıca, işle ilgili bir tür sinizmin çalışanlar için bir başa çıkma stratejisi olarak hareket edebileceğini bulmuştur (Abraham,2000). 5-) "alışan sinizmi", çalışanların davranışsal sonuçlarını ve olumsuz tutumlarını ifade eder (Koçoğlu,2014). Örgütsel sinizmin diğer boyutları gibi, çalışan sinizmi de verimlilik ve örgütsel süreçler üzerinde zıt bir etkiye sahiptir (Aslan vd., 2014). Örneğin; bir çalışan işini yapmaktan ziyade kendini aylaklığa dahil edebilir (Cropanzano vd., 2003). Bu, işten çekilmenin daha u aşamasına doğru atılan ilk adımdır (Cole vd., 2003).

Örgütsel sinizm üç ayrı boyuttan oluşur, bunlar (Ince ve Turan, 2011; Erarslan vd., 2018; Dean vd., 1998):

- "Bilişsel sinizm", çalışanların şirketlerinin çabalarına sayđı duymadığını veya her birini önemsemediğini hissettiğinde bilişsel sinizmin erişilebilir olduğu organizasyonda samimiyet, dürüstlük ve adalet eksikliğini ifade eder ve bu nedenle şirketleri için en iyi çabalarını gösterme olasılığı düşük olabilir. Bilişsel sinizmle i ie olan işçiler, unsuların genelde uygunluk için harcadığını ve şirketlerinde ikilik, kurnazlık ve şahsi çıkarların ortak olabileceğini akla getirmektedir (Rehan vd., 2017). Bernerth ve meslektaşları, çalışanların bilişsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık ile olumsuz ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Bernerth vd., 2007). Benzer şekilde İbrahim, bilişsel sinizmin örgütteki performansı azalttığını belirtmiştir (Abraham, 2000).
- 'Duygusal sinizm', organizasyona karşı duygu yüklü durumları ve duygu yüklü tepkileri ifade eder ve şiddet eğilimli, gerilimli, endişe ve

rahatsızlık gibi ruhsal tepkileri içerir; siniklerin firmalarına karşı saygısızlık ve hayal kırıklığı hissettiği (Greenberg vd., 2003). Mishra ve Spreitzer, gerçek siniklerin, istihdam eden örgütlerine karşı ahlaki öfke, öfke ve nefret gibi farklı duygular yaşadıklarını belirtti Duygusal sinizme kibir eşlik eder, çünkü sinik çalışanlar şeylerin üstün anlayışına ve üstün bilgisine sahip olduklarına inanırlar (Mishra ve Spreitzer,1998).

- Davranışsal sinizm, kurumda genellikle ifade edilen kötü davranışları ve buna yönelik tutumları ifade eder. Davranışsal sinizm, alaycı bir şekilde davranış, örgütün eleştirel şekilde ifadesi, kötü eyleme dökülebilecek eylemler, kurumdaki davranışların kötü yorumlanması ve kurumların gelecekteki eylemiyle ilgili alaycı tahminlerden oluşur (Rehan vd., 2017). Sinik çalışanların davranışları, örgütlerine karşı mizahi ve batıcı tutumlar ve kötü konuşmalar içerir, ayrıca örgütlerini ve üst yönetimini alay eden çalışanların işleri için çaba gösterme olasılıkları daha düşük olma eğilimindedir (Kidwel vd., 2003). Bu çalışanlar organizasyonda düşük iş performansı sergilerler (Lynch vd., 1999).

## 2.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Literatüre bakıldığında, örgütsel sinizmin örgüt açısından olumsuz etkileri aşağıda bahsedilmiştir(Görmen,2012:132-133);

Örgüte bağlılığın azalması, işgören devrinin artması, işten çıkış işlemleri sayısının artması, işe devamsızlığın artması, hırsızlık oranlarının artması, makine ve teçhizata zarar vermenin ve sabotajın artması, dolandırıcılığın artması, örgütsel küçülmelerin artması, kurallara itaatsizliğin artması, iş tatminsizliğinin artması, örgüte yönelik şüphenin artması, örgüte duyulan güvenin azalması, işe ve örgüte yönelik yabancılaşmanın artması, işgörenlerin motivasyonlarının azalması, örgütsel performansın azalması, işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin

artması, örgüte yönelik küçümseyici tavrın artması, olumsuz tutumların artması, örgütle olan ilişkilerin azalması, işgörenlerin özgüveninin azalması, işgörenlerin kendilerini yetersiz görmelerinde artış meydana gelmesi, grevlerin gündeme gelmesi, işgörenlerin morallerinde düşüş meydana gelmesi, örgüt liderlerine duyulan güvenin azalması, yöneticinin astlarına karşı saygı, sevgi ve çok yönlü iletişimin eksikliğinin artmasıdır.

Görüldüğü üzere örgütsel sinizmin örgütsel açıdan çok fazla olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Örgütlerin etkinliğini ve verimliliği azaltılmasının ek olarak maddi ve manevi olarak örgüte birçok kayıp yaşamasına sebep olabilir. Sağlık kurum ve kuruluşlarında etkin ve verimli bir insan kaynakları yönetimi ortaya koymadan istenilen çıktılara erişilemeyeceği aşikârdır. Bu kapsamda iş verimliliğini ve örgütsel bağlılığın etkilendiği fark edilen sinizm, örgütsel sinizm ve bu kavrama benzeyen tüm terimler gibi kötü ifadeleri bertaraf etmek için çalışanlar tarafından araştırma yapılması bu konunun çözümü noktasında fayda olacağı düşünülmektedir.

Mirvis ve Kanter (1991)'in yapmış olduğu bir çalışmada 18 - 25 yaş arası işgörenler 55 yaş ve üzeri işgörelere nazaran daha sinik davranışlar sergilediği görülmüştür. Aynı zamanda evliliği sona ermiş bireylerde daha sinik davranışlar sergilediği görülmüştür. Delken (2004)' e göre ise bekar işgörenler daha sinik davranışlar sergilediği ifade edilmiştir. Bommer vd.,(2005) örgütsel sinizm ve demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb.) sinizm ile arasında anlamlı bir etkinin olmadığı çıktısına varırken, Aktaş İ.M. (2014)'ün yapmış olduğu araştırmada ise yaş ve cinsiyet değişkenlerinde aynı farklılık olmasada, eğitim durumu ve hizmet süresi değişkenlerinde farklılıklar gözlemlenmiştir. Güzeller ve Kalağan (2010) yapmış oldukları bir araştırmada ise eğitim seviyesi yükseldikçe sinik davranışların da yükseldiği saptanmıştır. Yukarıda bahsi geçen çalışmalarda demografik değişkenler ile hem kişinin sinizm düzeyi hem de

örgütsel sinizm düzeyi arasında ilişkilerin olduğunu aynı zamanda kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm arasında ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Bu kapsamda çalışmamızda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Çalışanların kişilik sinizm düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki vardır.

H2: Çalışanların kişilik sinizm düzeyleri demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Akman (2013) yapmış olduğu bir çalışmada sağlık sektöründe hizmet veren kişilerin sinizm düzeyi ile bilişsel alt boyut arasında oldukça kuvvetsiz bir düzeyde, pozitif taraflı ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmış ve bireysel sinizm yükseldikçe bilişsel boyutun arttığını ortaya koymuştur. Arslan (2012) akademik çalışanlar üstünde çalıştığı araştırma sonucunda da belirtilmektedir. Personellerin sinizm düzeyi ile duyuşsal alt boyut arasında çok düşük düzeyde, pozitif taraflı ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmış ve sinizm düzeyi yükseldikçe duyuşsal boyut arttığını ortaya koymuştur. Tayfun ve Çatır (2014)'in bir araştırmasında ise kademe/sınıf değişkeni ile örgütsel sinizm ikilisi arasında bir farkın olduğu sonucuna ulaşılammıştır. Fakat alt boyutlardan davranışsal boyut ve kademe/sınıf değişkeni arasında bir farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre 1-10 yıl arasında çalışan personelin çok az sinik tutumlar olduğu ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda yukarıda belirtilen literatüre dayanarak çalışmamızda aşağıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur.

H3a: Çalışanların örgütsel sinizm düzeyi demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H3b: Çalışanların örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyut, çalışanların demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H3c: Çalışanların örgütsel sinizm alt boyutlarından duyuşsal boyut, çalışanların demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H3d: Çalışanların örgütsel sinizm alt boyutlarından davranışsal boyut, çalışanların demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

### 3. YÖNTEM

Çalışmanın bu kısmında araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi, araştırma etiği ile ilgili konulara değinilecektir.

#### 3.1. Araştırma Modeli/Deseni

Çalışmamızda tarama yaklaşımlarından ilişkili tarama yaklaşımı esas alınmıştır. Tarama yaklaşımı nicel bir araştırma türüdür. Bu yaklaşım, çalışmacının tespit edilen bir duruma doğru hiçbir türlü müdahalesi olmadan, yaşanmış veya yaşanan değişkenler üzerinde çerçevesi belirlenmiş bir evreni doğru bir şekilde temsil edeceği düşünülen örneklem gruptan veri toplanması biçimi ile yapılan çalışmaları kapsamaktadır.

#### 3.2. Çalışma Grubu/Evren ve Örneklem

Kayseri İl merkezinde bulunan Kayseri Devlet Hastanesinin sağlık çalışanları çalışmamızın örneklemini kapsamaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak katmanlı (tabakalı) örnekleme kullanılarak 322 sağlık çalışanı araştırma kapsamına alınmıştır. Hastanenin toplam 1531 kişi sağlık çalışanı bulunmaktadır. Gürbüz ve Şahin'e (2018) göre araştırmada kullanılan örneklem sayısının evreni yeterli derecede temsil ettiği belirtilmektedir. Çalışmanın yapılması aşamasında gönüllü olma esası baz alınmış ve sözlü olarak onayları alındıktan sonra tüm sağlık çalışanlarına anketler dağıtılmıştır. Dağıtılan anket sayısı 387 adet olup 322 veri toplama aracı teslim alınmıştır. Çalışmada anketlerin elimize ulaşma

oranı % 83,2'dir. Ankete katılım sağlayan çalışanların ankette bulunan sorulara doğru ve içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada ölçüm aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Dağıtılan anketler iki sayfadan ve toplam 35 sorudan oluşmaktadır. İlk sayfada sağlık kurumu çalışanlarına ilişkin demografik değişkenlerin ve mesleki özelliklerin tespit edilmesine dair 11 soru bulunmaktadır.

**Kişilik Sinizm Ölçeği:** İkinci sayfada ise; kişilik sinizm bağdaşan sorular bulunmaktadır. Kişilik sinizm ölçeği sağlık kurumu çalışanlarının kişilik sinizm düzeyinin tespit edilmesi için Wrightman'ın (1992) geliştirdiği ve Erdost vd., (2007) tarafından Türkçe çevirisi yapılan hayata karşı paradigmasını tespit etmeye yönelik 10 maddeden oluşturulmuş kişilik sinizm ölçüm aracı kullanılmıştır. Sorular 5'li likert tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır. Çalışmada kullanılan kişilik sinizm ölçeği başka araştırmacılar tarafından kullanılmış ve geçerlilikleri test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği değerlendirilirken Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısından yararlanılmıştır. Cronbach's Alpha analiz sonucunun 0,70 ve üzeri olan sonuçlarda ölçüm aracının güvenilir olabileceği kabul edilmektedir (Sipahi ve ark., 2006). Kişilik sinizm ölçeğinde bulunan 10 maddelik soruları tamamını kapsayan cronbach alpha katsayısı 0,8888 olarak bulunmuştur.

**Örgütsel Sinizm Ölçeği:** İkinci sayfanın devamında sağlık kurumu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin tespit edilmesi için Brandes'in (1997) geliştirdiği ve Erdost vd., (2007) tarafından Türkçe çevirisi yapılan 14 maddelik ölçüm aracı kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörler olmak üzere üç boyut mevcut olup, örgütsel sinizm alt boyutlarında

aynı sıralamaya bağlı kalıp ilk 5 soru bilişsel, sonraki 6 soru duyuşsal, kalan 3 soru ise davranışsal boyutu oluşturmaktadır. Sağlık kurumuna karşı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal düzeylerinin toplamı örgütsel sinizm düzeylerinin tespit edilmesi katkıda bulunmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğindeki sorularda 5'li likert tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır. Örgütsel sinizm ölçüm aracındaki toplam 14 maddenin güvenirliğini ortaya koymak için kişilik sinizm ölçeğinde kullanıldığı Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmış ve ölçüm aracının tam maddelerine ve alt boyutları nezdinde uygulanmıştır. Ölçeğin güvenirliği bilişsel boyutunun 0,9239, duyuşsal boyutunun 0,9010, davranışsal boyutunun 0,8750 ve ölçüm aracının tüm maddelerinin cronbach alphası ise; 0,9505 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin yapı geğerliliğinin test edebilmek için açıklayıcı faktör analizi yöntemi uygulanmış olup, verilerin açıklayıcı faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett test analizleri ile bakılmıştır. KMO değişkeni 0-1 arasında değer almaktadır ve bu değişken ne kadar 1'e yakın olursa, ölçüm aracı içindeki değişkenlerin birbirleri arasında kayda değer bir Şekilde ngrlebileceği Şeklinde ifade edilirken, KMO değeri 0,50'den düşük olduğunda ölçeğin yapı geğerliliğinin uygun olmadığı anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Çalışmada kişilik sinizm ölçeğinin KMO değeri 0,909 olarak hesaplanmıştır ( $p=0.000<0.05$ ). Örgütsel sinizimin alt boyutları nezdinde incelenmiş ve KMO değerleri bilişsel 0,884, duyuşsal 0,859, davranışsal boyutu ise 0,721 olarak hesaplanmıştır (tüm alt boyut  $p=0.000<0.05$ ). Kişilik ve örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutlarının varyans değerleri 0,50 üzerinde bulunmuştur. Güvenirliğine ilişkin bulunan Cronbach's Alpha, KMO ve Barlett test analizleri ile açıklanan varyans değerlerine göre kişilik ve örgütsel sinizm ölçüm aracının geğerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu tespit edilmiştir.



5'li likert tipli olan ölçüm aracında belirtilen en yüksek değerden en düşük değer çıkarılması ile ( $5.00-1.00=4.00$ ) bir değer elde edilmiştir. Bu oluşturulan değer ise 5'e bölünerek ölçeğin sınırlarını tespit eden sınır değerler belirlenmiştir. Bu çerçevede "1.00-1.79" derece arası oldukça düşük seviye, "1.80-2.59" arası düşük seviye, "2.60-3.39" arası orta seviye, "3.40-4.19" arası yüksek seviye ve "4.20-5.00" arası çok yüksek seviye olarak baz alınmakta, dereceler yükseldikçe ankete cevap verenlerin daha da yüksek sinik eylemler sergilediği anlamında yorumlanmaktadır (Erdost vd., 2007).

### 3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin analizi SPSS 22.0 programında gerçekleştirilmiştir. İlk olarak sinizm ve örgütsel sinizm ölçüm araçlarının genel ve alt boyutlar nezdinde puan ortalamaları ortaya koyulmuştur. Çalışmanın bağımsız değişkenlerini; yaş, cinsiyet, eğitim vb. oluştururken; bağımlı değişkenlerini ise kişilik ve örgütsel sinizm ölçüm aracı toplam ve alt boyut puanları oluşturmaktadır. Diğer kısımda tanımlayıcı istatistiksel metotlarla sosyo-demografik ve mesleki özelliklerin frekans analizleri, ölçek ve alt boyutlarının ise ortalama ve standart sapma değerleri tespit edilmiştir. Ölçüm aracının genel ve alt boyut değerlerinin ortalamaları sosyo-demografik ve mesleki özelliklere göre fark olup olmadığını ortaya koymak amacıyla ilk olarak verilerin parametrik varsayımları durumlarına bakılmıştır. Daha sonra ise oluşturulan hipotezler sınanmadan önce verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediği incelenmiştir. Shapiro-Wilk çarpıklık ve basıklık değerlerine istinaden verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Ölçek puanları parametrik varsayımları sağladığı için One-Way Anova ve Independent-Samples T testleri kullanılmıştır. Ölçüm araçları ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Son analiz olarak kişilik sinizminin örgütsel sinizmi ve alt boyutları üzerinde bir etkisinin varlığını tespit etmek için

regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan tüm işlemler %95 güven ve %5 anlamlılık seviyesinde yorumlanmıştır.

#### 4. BULGULAR

Aşağıda belirtilen Tablo 1 ile sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre dağılımı gösterilmiştir.

**Tablo 1. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı**

	Sayı (n)	Yüzde(%)
<b>Cinsiyet</b>		
<i>Kadın</i>	162	50,3
<i>Erkek</i>	160	49,7
<b>Yaş</b>		
<i>25 yaş ve altı</i>	23	7,1
<i>25-29 yaş</i>	35	10,9
<i>30-34 yaş</i>	58	18
<i>35 yaş ve üzeri</i>	206	64
<b>Medeni durum</b>		
<i>Evli</i>	234	72,7
<i>Bekâr</i>	88	27,3
<b>Eğitim</b>		
<i>Lise</i>	85	26,4
<i>Önlisans</i>	72	22,4
<i>Lisans</i>	132	41
<i>Yüksek lisans/doktora</i>	33	10,2

Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının %50,3'ü kadın, %64'ü 35 yaş ve üzeri, %72,7'si evli, %41'i lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2 ile de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleki özelliklerine dair bilgiler verilmiştir.

**Tablo 2. Katılımcıların mesleki özelliklerine göre dağılımı**

	Sayı (n)	Yüzde(%)
<b>Meslek Sınıfı</b>		
<i>Sağlık Hizmetleri</i>	150	46,6
<i>Genel İdari Hizmetler</i>	39	12,1

Teknik Hizmetler	23	7,1
Yardımcı Hizmetler	21	6,5
Sürekli İşçi	85	26,4
Yönetici	4	1,2
<b>Çalıştığı Bölüm</b>		
Servis	49	15,2
Radyoloji	45	14
Ameliyathane	29	9
Laboratuvar	26	8,1
Yoğun Bakım	2	0,6
İdari Bölümler	74	23
Poliklinikler	35	10,9
Diğer	62	19,3
<b>Mesleki deneyim</b>		
1 yıldan az	12	3,7
1-5 yıl	46	14,3
6-10 yıl	67	20,8
11 yıl ve üstü	197	61,2
<b>Kurumda çalışma süresi</b>		
1 yıldan az	28	8,7
1-5 yıl	112	34,8
6-10 yıl	72	22,4
11 yıl ve üstü	110	34,2
<b>Çalışma saatleri</b>		
Karma	53	16,5
Nöbet usulü	68	21,1
Sadece Gündüz	201	62,4
<b>Mesleği isteyerek seçme durumu</b>		
Evet	237	73,6
Hayır	85	26,4
<b>İşinden memnun olma durumu</b>		
Evet	202	62,7
Hayır	38	11,8
Kararsızım	8	2,5
Kısmen	74	23

Anket formunu dolduran katılımcıların, %46,6'sı sağlık hizmetleri sınıfında çalışmakta, "23'ü idari bölümlerde görev almakta, %61,2'si 11 yıl ve üzerinde mesleki tecrübesi bulunmakta, %34,8'i 1-5 yıldır bulunduğu kurumda

çalışmakta, %62,4'ü sadece gündüzleri görevini ifa etmekte, %73,6'sı mesleğini isteyerek seçerken %62,7'si işinden memnun olmaktadır.

Tablo 3'de çalışmamıza katılım sağlayan sağlık çalışanlarının sinizm ve örgütsel sinizm toplam ve alt boyut bazında ölçek skorları verilmiştir.

**Tablo 3. Katılımcıların sinizm ve örgütsel sinizm ölçek skorları**

	Min	Maks	Ort.	SS
<i>Genel Sinizm</i>	1	5	3,4	0,71
<i>Örgütsel Sinizm</i>	1	5	2,69	0,91
<i>Bilişsel Boyut</i>	1	5	2,89	1,03
<i>Duyuşsal Boyut</i>	1	5	2,44	0,93
<i>Davranışsal Boyut</i>	1	5	2,85	1,08

Bu bağlamda; ölçek sonuçlarına göre en yüksek puanı 3,40 ortalama ile kişilik sinizm ölçeği alırken, en düşük ortalama puanı 2,44 ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan duyuşsal boyutu almıştır. Sağlık çalışanlarının toplam ortalama örgütsel sinizm puanı ise 2,69 değerini almıştır.

**Tablo 4. Katılımcıların kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm ölçek skorları arasındaki korelasyonlar**

	Kişilik Sinizmi	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Örgütsel Sinizm
<i>Kişilik Sinizmi</i>	1				
<i>Bilişsel</i>	,415**	1			
<i>Duyuşsal</i>	,367**	,779**	1		
<i>Davranışsal</i>	,327**	,706**	,716**	1	
<i>Örgütsel Sinizm</i>	,411**	,925**	,935**	,853**	1

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 4 ile sağlık çalışanlarının kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm toplam ve alt boyutlarının ortalama korelasyonları verilmiştir. Tablo sonuçlarına göre kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir (r: 0,411; p<0,01). İlave olarak örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm ile kişilik sinizmi arasında (r: 0,415; p<0,01); duyuşsal sinizm ve kişilik sinizmi

arasında ( $r: 0,367$ ;  $p<0,01$ ) ve davranışsal sinizim ile kişilik sinizmi arasında ( $r: 0,327$ ;  $p<0,01$ ) korelasyonlar tespit edilmiştir.

Aşağıdaki tabloda ise değişkenlere ait regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

**Tablo 5 Regresyon Analiz Sonuçları**

	Kişilik Sinizmi			
	( $\beta$ ) Beta	Adjusted R2	$\Delta R2$	F change
Örgütsel Sinizim	0,411	0,167	0,169	65,12
Bilişsel Sinizim	0,415	0,169	0,172	66,45
Duyuşsal Sinizim	0,367	0,132	0,134	49,67
Davranışsal Sinizim	0,327	0,104	0,107	38,29

Bu sonuçlara göre, örgütsel sinizmin kişilik sinizmini pozitif olarak etkilediği ( $\beta:0,411$ ;  $p<0,01$ ) tespit edilmiştir. Ayrıca, kişilik sinizmi ile bilişsel sinizim arasında ( $\beta:0,415$ ;  $p<0,01$ ), duyuşsal sinizim arasında ( $\beta:0,367$ ;  $p<0,01$ ) ve davranışsal sinizim arasında ise ( $\beta:0,327$ ;  $p<0,01$ ) olduğu tespit edilmiş olup, kişilik sinizminin örgütsel sinizim alt boyutları nezdinde pozitif olarak etkilediği gözlemlenmiştir. Bu sonuçlara göre çalışmanın birinci hipotezinin (H1) desteklendiğini ifade etmek mümkündür.

Çalışma kapsamında kişilik ve örgütsel sinizim ile demografik değişkenler arasındaki farklılıkları tespit etmeye yönelik Independent-Samples T testleri ve ANOVA analizi yapılmıştır.

Kişilik sinizmi kapsamında yapılan analizlerde sadece yaş demografik değişkeni kapsamında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $\text{sig}:0,000$ ). Bu tespit edilen farklılığın hangi gruplardan ortaya çıktığını bulabilmek için Post Hoc (LSD) testi uygulanmıştır. Burada 25 yaş altı olan sağlık çalışanları 30-34 ve 35 ve üzeri yaş aralığında olanlardan kişilik sinizim düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizim kapsamında yapılan analizlerde yaş ve eğitim durumu demografik değişkenlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (sırasıyla  $\text{sig}:0,002;0,000$ ). Yaş değişkeninde 35 ve üzeri yaş aralığında olanların 25 yaş altı ve 25-29 yaş aralığında olan sağlık çalışanlarından örgütsel sinizim düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu değişkeninde ise lisans

mezunlarının lise mezunu ve önlisans mezunu sağlık çalışanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal alt boyutu nezdinde yapılan analizlere göre yaş ve eğitim durumu demografik değişkenlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (sırasıyla yaş, sig:0,002;0,005 eğitim, sig:0,003;0,000). Duyuşsal alt boyutu için yaş demografik değişkenlerinden 35 ve üzeri yaş aralığında olanların 25 yaş altı, 25-29 ve 30-34 yaş aralığında olan sağlık çalışanlarından örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Davranışsal alt boyutuna bakıldığında 25 yaş altı olan sağlık çalışanları 30-34 ve 35 ve üzeri yaş aralığında olanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarının eğitim durum demografik değişken gruplarına bakıldığında, duyuşsal alt boyutta lisans mezunlarının lise mezunu ve önlisans mezunu sağlık çalışanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Davranışsal alt boyutta Lisansüstü eğitimi olanların lise ve önlisans mezunu olanlar arasında olduğu görülmektedir. Son olarak bilişsel alt boyutu incelendiğinde; sadece eğitim durumu demografik değişkeninde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür (sig:0,005). Burada lisans mezunlarının lise mezunu sağlık çalışanlarından bilişsel alt boyut düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan ANOVA analiz sonuçlarına göre mesleki özelliklerden çalışma süresi değişkenleri kapsamında örgütsel sinizm ve alt boyutları nezdinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Bu kapsamda 11 yıl ve üstü çalışanların, 1 yılda az ve 1-5 yıl arasında çalışanlarından örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Duyuşsal alt boyutta; 1 yıldan az çalışanların 6-10 arasında çalışanlardan ve 11 yıl üstü çalışanlarından yüksek olurken, davranışsal alt boyutta, 6-10 yıldır çalışan sağlık çalışanlarının 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında çalışanlardan yüksek olduğu görülürken, bilişsel alt boyutta ise 1-5 yıl arasında

çalışanların 6-10 yıl ve 11 yıl ve üstü çalışanlardan yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Mesleki deneyim değişkenine bakıldığında örgütsel sinizm ve alt boyutlarından davranışsal ve bilişsel boyutlarında anlamı bir farklılık görülmüştür( $p<0,05$ ). Sağlık çalışanlarından 6-10 yıl arasında mesleki deneyime sahip olanların 1-5 yıl ve 1 yıl ve azdan daha yüksek olduğu söylenebilir. Davranışsal ve bilişsel alt boyutta ise; 1-5 yıl arasında çalışanların 6-10 yıl ve 11 yıl ve üstü çalışanlardan yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

İşinden memnun olma durumunun kişilik ve örgütsel sinizm ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmıştır( $p<0,05$ ). İşinden memnun olanların, olmayanlardan ve kısmen olanlardan kişilik, örgütsel sinizm ve tüm alt boyutlarında sinizm düzeyleri fazla olduğu görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının çalıştığı bölümlere bakıldığında örgütsel sinizm ve alt boyutlarından duyuşsal ve bilişsel boyutlarında anlamı bir farklılık görülmüştür( $p<0,05$ ). Radyoloji birimi çalışanlarının, laboratuvar ve idari birimlerde çalışanlarından örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu görülürken duyuşsal ve bilişsel alt boyutlarında ise poliklinik çalışanlarını idari birimlerde ve laboratuvar birimlerinde çalışanlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların hizmet sınıfları incelendiğinde, örgütsel sinizm ve tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir( $p<0,05$ ). Örgütsel sinizm ve duyuşsal alt boyutunda sağlık hizmetleri sınıfından çalışanların diğer tüm hizmet sınıflarında çalışanlardan daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmıştır. Davranışsal alt boyutta; sürekli işçi sınıfında çalışanların sağlık hizmetleri ve yöneticilerden daha fazla olduğu görülürken bilişsel alt boyutta ise sürekli işçilerin sağlık hizmetleri ve genel idari hizmetler sınıfında çalışanlardan yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan istatistiksel analiz sonuçlarına göre H2 hipotezi kısmen reddedilmiştir. H3a,b,c ve d hipotezleri ise kabul edilmiştir.

## 5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Kişilik ve örgütsel sinizm konusu tüm yönüyle insan sağlığına etki eden sağlık sektöründe oldukça önemli konuma gelmiştir. Çalışmamızda cinsiyet ve medeni durum demografik değişkenlerinde kişilik ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yılmaz vd. (2016); Çevik Tekin ve Bedük (2015); Erdost vd. (2007); Efilti (2008); Akman (2013) çalışmalarında kişilik ve örgütsel sinizmin cinsiyet ve medeni durum ile ilgili anlamlı bulunmayarak çalışmamızı destekler niteliktedir. Ancak yaş ve eğitim durumu değişkenlerine bakıldığında araştırmamızda anlamlı farklılık bulunmuştur. Akman (2013); Fero (2005); Tokgöz ve Yılmaz (2008); Güzeller ve Kalağan (2008); Özbey vd.(2011) çalışmalarında eğitim durum ve yaş düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Mesleki değişkenlerin kişilik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında; çalışma süresi, mesleki deneyim, işinde memnun olma, sağlık çalışanlarının çalıştığı bölüm ve hizmet sınıfları arasında örgütsel sinizm düzeyleri ile anlamlı farklılık olduğu görülürken kişilik sinizm düzeyleri arasında ise sadece işinden memnun olma değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bu kapsamda Balay vd. (2013) Şanlıurfa il merkezinde görev yapan öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, Topkaya vd. (2013) erken çocukluk eğitimi, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinden topladığı veriler ile yapmış olduğu araştırmada, Altınöz vd. (2011) Ankara'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinden dört ve beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarına yapmış olduğu çalışmada; çalışma süresi değişkeninde, Özler ve Atalay'ın (2011) Konya ilinde faaliyet gösteren bir sağlık kuruluşunun çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada; çalışma saati değişkeninde, Fero'nun (2005) yapmış olduğu bir



araştırmada işinden memnun olma durumunda Özbey vd.'nin (2011) ise çalıştığı bölüm değişkenindeki sonuçlar ile çalışmamız benzer nitelik taşımaktadır.

Çalışmamızın ölçek sonuçlarına göre en yüksek puanı 3,40 ortalama ile kişilik sinizm ölçeği alırken, en düşük ortalama puanı 2,44 ile örgütsel sinizmin alt boyutu olan duyuşsal boyutu almıştır. Sağlık çalışanlarının toplam ortalama örgütsel sinizm puanı ise 2,69 değerini almıştır. Kişilik sinizm ortalamaları yüksek düzeyde örgütsel sinizm ve alt boyutları orta düzeyde anlamlılık olduğu ortaya koyulmuştur. Turan'ın (2011) yılında yapılan çalışmasında çalışanların düşük düzeyli sinizm tespit edilmiş olup, çalışmamız ile farklılık oluştururken Tayfun ve Çatır (2014) tarafından yapılan çalışmada elde edilen orta düzeyli örgütsel sinizm boyutları ve Yeşilçimen'in (2015) yaptığı çalışmada duyuşsal boyut en düşük ortalamaya, davranışsal boyut en yüksek ortalamaya sahip bulunmasıyla çalışmamızla benzer bir sonuç sergilenmiştir.

Araştırmamızın kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir ( $r: 0,411$ ;  $p<0,01$ ). İlave olarak örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel sinizm ile kişilik sinizmi arasında ( $r: 0,415$ ;  $p<0,01$ ); duyuşsal sinizm ve kişilik sinizmi arasında ( $r: 0,367$ ;  $p<0,01$ ) ve davranışsal sinizm ile kişilik sinizmi arasında ( $r: 0,327$ ;  $p<0,01$ ) korelasyonlar tespit edilmiştir. Yılmaz vd. (2016) yapmış olduğu çalışmada ise sağlık kurumlarında çalışan kişilerin kişilik sinizm değeri ile örgütsel sinizm toplam değeri ( $r=0,431$ ) ve alt boyut değerleri (Bilişsel;  $r=0,393$ , duyuşsal;  $r=0,386$ , davranışsal;  $r=0,381$ ) arasında istatistiki düzeyde anlamlı pozitif korelasyon tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ), olup araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Yapılabilecek gelecek çalışmalar için, çalışmamızın çıktılarını güçlendirecek daha fazla sağlık çalışanını kapsayan bir örneklem üzerinde çalışmalar yapılarak kişilik ve örgütsel sinizm arasında aracılık rolü olabilecek etkenler belirlenerek,

belirlenen unsurun aracılık kısmında öneminin olup, olmadığı incelenebilir. Sinizm konusu sağlık alanında son yıllara gündeme gelmesi nedeniyle sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmalar kısıtlıdır. Bu doğrultuda sinizm konusu gelecek çalışmalarında daha fazla sağlık çalışanını kapsayan bir örneklemede çalışması, tespit ettiğimiz çıktılarından farklı bir sonuç elde edebilme olasılığını oluşturmakta olup, farkındalığı arttırmaya yönelik katkı sağlayacağı düşünölmektedir. Son olarak, araştırma verilerimiz ile başka bir hastanede çalışan sağlık çalışanlarına ait verilerle kıyaslama yoluna gidilebilir. Ayrıca bu kıyaslama bölgesel düzeyde de incelenerek iller ve ölkeler arası nezdinde yapılması literatüre katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

#### **Çıkar Çatışması Bildirimi:**

Bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

#### **Destek/Finansman Bilgileri:**

Bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

#### **Etik Kurul Kararı:**

Araştırma için Kayseri İl Sağlık Müdürlüğünden 26.04.2021 tarihli ve 00139245996 sayılı araştırma izni alınmıştır. Ayrıca Kayseri Üniversitesi Etik Kurul'ca 28.05.2021 tarihli ve 32 başvuru numarası ile çalışmanın etik açıdan uygun bulunduğuna dair etik kurul raporu oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

#### **KAYNAKÇA**

Abraham, R. Organizational cynicism bases and consequences. Genet. Soc. Gen. Psychol. Monogr. 2000, 126, 269–292.

- Ağaoğulları, M.A. (1989). Eski Yunan'da Siyaset Felsefesi. Ankara: V Yayınları
- Nietzsche, F. (2005). Böyle Buyurdu Zerdüşt. (Çev. A.T. Oflazoğlu). İstanbul: Cem Yayınevi. (Eserin orijinali 1885'de yayınlandı).
- Akman G. (2013) "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizim Düzeylerinin Karşılaştırılması" İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktaş İ.M. (2014). "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizim Düzeyinin Belirlenmesi" Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akyüz, İ., ve Yurduseven, N. (2016). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizim Düzeylerinin İncelenmesi. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, (16), 61-76.
- Altınöz M., Çöp S., Sığındı T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizim İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırma Dergisi 15(21):285-315.
- Andersson, L.M. Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. Hum. Relat. 1996, 49, 1395–1418.
- Aslan, S. ve Eren, S. The effect of cynicism and the organizational cynicism on alienation. In Proceedings of the Clute Institute International Academic Conference, Munich, Germany, 8–12 June 2014; pp. 617–625.
- Balay R., Kaya A. ve Cülha A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizim İlişkisi. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 14(2): 123-144.
- Bateman, T. S., Sakano, T. ve Fujita M. (1992). Roger, me and my attitude: film propaganda and cynicism toward corporate leadership. Journal of Applied Psychology, 77(5), 768-771
- 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.

- Bernerth, J.; Armenakis, A.; Field, H.; Walker, H. Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *J. Appl. Behav. Sci.* 2007, 43, 303–326.
- 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.
- Bosch, R.; Taris, T. Authenticity at Work: Its Relations with Worker Motivation and Well-being. *Front. Commun.* 2018, 3.
- Brandes, P., Castro, S., James, M. S. L., Martinez, A., Matherly, T., Ferris, G., Hochwarter, W.: "The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff," *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2008,14(3), s: 233- 240.
- Cole, M, S., Brunch, H., ve Vogel, B. (2006). Emotion as Mediators of the Relations between Perceived Supervision Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 463-484
- Cole, M.S., Schaningerjr, W.S. ve Harris, S.G. The workplace social exchange network: A multilevel, conceptual examination. *Group Organ. Manag.* 2002, 27, 142–167.
- Cropanzano, R., Rupp, D.E. ve Byrne, Z.S. The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *J. Appl. Psychol.* 2003, 88, 160–169.
- Çevik Tekin İ., Bedük A. (2015). A Study On Measuring Public And Private Hospital Employees' Organizational Commitment And Organizational Cynicism Levels: The Case Of Konya. *International Journal Of Research in Business Studies And Management* 2 (2): 1-15.

- Dean, J.W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998), "Organizational cynicism", *Academy of Management Review*, Vol. 22 No. 2, pp. 341-352, available at: <https://doi.org/10.2307/259378>
- 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
- Efiliti S., Gönen Y. ve Ünal F. (2008). *Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması.* 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı, Ekim.
- Erarslan, S., Kaya, K. ve Altındağ, E. Effect of organizational cynicism and job satisfaction on organizational commitment: An empirical study on banking sector. *J. Fac. Econ. Adm. Sci.* 2018, 23, 905–922
- Erdost, H. E., Karacaoglu, K. ve Reyhanoglu, M.: "Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi," 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 2007, s: 514-524.
- Feldman, D.C. The Dilbert syndrome: How employee cynicism about ineffective management is changing the nature of careers in organizations. *Am. Behav. Sci.* 2000, 43, 1286–1300.
- Fero, H. C.: "Flow and Cynicism in the Workplace," Dissertation of Doctor of Philosophy, Claremont Graduate University, California, 2005.
- Görmen, M. (2012). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*(Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Greenberg, J.; Baron, R. *Behaviour in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*; Pearson Education, Inc.: Upper Saddle River, NJ, USA, 2003.
- Gürbüz, S., Şahin, Faruk., *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*: Ankara Seçkin Yayıncılık, 2018

- Güzeller C., Kalağan G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı: 87-94.
- Hussami, M. (2008), "A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership and level of education", *European Journal of Scientific Research*, Vol. 22 No. 2, pp. 286-295.
- Ince, M. ve Turan, S. Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in karaman's public institutions. *J. Econ. Financ. Adm. Sci.* 2011, 37, 104–121.
- James, M.S.(2005) Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems. Ph.D. Thesis, Florida State University, Tallahassee, FL, USA,
- Johnson J. L., O'leary-K., ve Anne 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
- Kalağan G., ve Aksu M. B., (2010). Organizational Cynicism of The Research Assistants: A Case Of Akdeniz University, *Procedia Social And Behavioral Sciences*. 4820–4825
- Kalağan, G. ve Güzeller, C.O., (2010), "Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 27.

- Kalağan, G.,(2009). The relationship between research assistants' perceptions of organizational support and organizational cynicism. Unpublished Master's Thesis, Antalya: Akdeniz University, Institute of Social Sciences
- Kanter, D.L ve Mirvis, P.H., (1985). Beyond demography: a psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68.
- Kidwell, R., Jr. ve Robie, C. Withholding effort in organizations: Toward development and validation of a measure. *J. Bus. Psychol.* 2003, 17, 537–561
- Koçoğlu, M. (2014) Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: A study from a developing Country-Turkey. *Global Bus. Manag. Res.* 6, 24–32.
- Lynch, P.; Eisenberger, R. ve Armeli, S. Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *J. Appl. Psychol.* 1999, 84, 467–483.
- Mirvis, P., ve Kanter, D. L. (1989). Combating cynicism in the workplace. *National Productivity Review*, 8(4), 377-394
- Mirvis, P.H. ve Kanter, D.L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce. *Human Resource Management*, 30 (1), 45-68
- Mishra, A.K. ve Spreitzer, G.M. (1998) Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Acad. Manag. Rev.* 23, 567–588.
- Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M.: “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar,” İlke Yayınevi, Ankara, 2008, s: 53-65.
- Özler D.E. ve Atalay C.G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review* 1(4): 26–38.

- Pugh, S.D., Skarlicki, D.P. ve Passell, B.S. After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment. *J. Occup. Organ. Psychol.* 2003, 76, 201–212
- Rehan, M., Iqbal, M., Fatima, A. ve Nawabl, S. Organizational cynicism and its relationship with employee's performance in teaching hospitals of Pakistan. *Int. J. Econ. Manag. Sci.* 2017, 6, 1–6.
- Reichers, A.E., Wanous, J.P. ve Austin, J.T. Understanding and managing cynicism about organizational change. *Acad. Manag. Perspect.* 1997, 11, 48–59
- Reijseger, G., Peeters, M.C., Taris, T.W. ve Schaufeli, W.B. From motivation to activation: Why engaged workers are better performers. *J. Bus. Psychol.* 2017, 32, 117–130.
- Rubin R. S., Dierdorff E. C., Bommer W. H., ve Baldwin T. T. (2009). Do Leaders Reap What They Sow? Leader and Employee Outcomes of Leader Organizational Cynicism about Change. *The Leadership Quarterly*, 20, s. 680
- Sayer, F. (1945), "Greek cynicism", *Journal of History of Ideas*, Vol. 6 No. 1, pp. 113-118, available at: <https://doi.org/10.2307/2707062>
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2006). *Sosyal Bilimlerde Spss'le Veri Analizi*. Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Smith, T.W., Pope, M.K., Sanders, J.D., Allred, K.D. ve O'Keeffe, J.L. Cynical hostility at home and work: Psychosocial vulnerability across domains. *J. Res. Personal.* 1988, 22, 525–548
- Taris, T.W., Ybema, J.F. ve Van Beek, I. Burnout and engagement: Identical twins or just close relatives? *Burn. Res.* 2017, 5, 3–11.
- Tayfun, A. ve Çatır, O.(2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.



- Tokgöz, N. ve Hakan, Y: "Örgütsel Sinizim: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2008, 8(2), s: 283-303.
- Topkaya N., Altinkurt Y., Yılmaz K. ve Dilek S. (2013). Saygınlığı yitirme kaygısı ile örgütsel sinizim arasındaki ilişkiler. Akademik Bakış Dergisi, 36:1-20.
- Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizim Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Bilin Dalı, Yüksek Lisans Tezi, S:91-112
- Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş. ve Güzel, B.: "Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizim İlişkisi: 4–5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma," 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Osmangazi Üniversitesi, 2009, s: 688- 691
- Vance. R.J.. Brooks, S.M. & Tesluk. P.E. ( 1997 manuscript submitted for publication) Organizational Cynicism. Cynical cultures and Organizational Change.
- Wanous, J.P.; Reichers, A.E.; Austin, J.T. Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. Group Organ. Manag. 2000, 25, 132–153.
- Yeşilçimen, K. C. (2015). Hemşirelikte Örgütsel Sinizim ve Örgütsel Güven İlişkisi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Yılmaz, F., İşeri, İ., ve Çolak, M. Y. (2016). Ankarada Özel Hastanelerde Çalışanların Sinizim Ve Örgütsel Sinizim Düzeyleri. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (54), 429-444.

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

Cynicism, which is perceived as the opposite of the concept of organizational commitment, can be defined as an employee's negative attitude towards the organization they work for, disdain, anger, shame, negative emotions, using bad negative terms about others, and being very difficult to be accepted and appreciated (Tayfun & Çatır, 2014:347-365). Based on this definition, the most prominent characteristics of employees who are accepted as cynical are determined as underestimating their colleagues and the situation they are in, being constantly pessimistic, being discouraged quickly in the face of failure, being quickly disappointed and constantly complaining (Akyüz et al. Yurtseven, 2016:62).

Their dissatisfaction with the cynical human-influenced health, their dissatisfaction with the human-influenced health will not be reflected in the health and body from the body grown in this way. The issue of cynicism and organizational cynicism is very important as the negative and negative attitudes of the employees in these environments where the health of the patients is in question will affect all the elements that interact with the health service.

### Method

The study, which is a quantitative research type, was designed in the relational survey model, one of the survey models. The health workers of the Kayseri State Hospital located in the city center of Kayseri constitute the sample of the research. In the study, 322 health workers were included in the research by using layered sampling as a data collection method. The hospital has a total of 1531 medical personnel. According to "Gürbüz and Şahin" (2018), it is stated that the number of samples used in the study adequately represents the universe. The criterion of volunteering was taken into account when participating in the study, and data collection tools were distributed or face-to-face to all health professionals (a total of 322 personnel) who agreed to participate in the study by obtaining verbal consent. The number of distributed questionnaires was 387 and 322 questionnaire forms were collected back.

The survey technique was used as a data collection tool in the study. The questionnaire form consists of two pages and a total of 35 questions. On the first page there are 11 questions aimed at determining the demographic variables and professional characteristics of health institution employees. On the second page; there are questions related to personality cynicism. In this section, in order to determine the level of cynicism of hospital employees, the

personality cynicism scale consisting of 10-item questions developed by Wrightman (1992) and translated into Turkish in 2007 by Erdost et al. was used to measure the point of view towards life. In the continuation of the second page, a scale consisting of 14 items developed by Brandes (1997) and translated into Turkish by Erdost et al. in 2007 was used to determine the level of organizational cynicism of health institution employees

### Findings (Results)

It was found that 50.3% of the health workers participating in the study were women, 64% were 35 years of age or older, 72.7% were married, 41% had a bachelor's degree. 46.6% of the respondents work in the health services class, 61.2% have 11 years or more professional experience, 34.8% work in the institution where they work for 1-5 years, 62.4% work in the profession. they choose their jobs only during the daytime, 73.6% of them choose their profession willingly, 62.7% of them are satisfied with their job.

According to the results of the scale, personality cynicism scale got the highest score with an average of 3.40, while the lowest average score was taken by the affective dimension, which is the sub-dimension of organizational cynicism. The total average organizational cynicism score of health workers was 2.69.

A positive correlation was found between personality cynicism and organizational cynicism ( $r: 0.411; p<0.01$ ). In addition, between cognitive cynicism and personality cynicism, which are sub-dimensions of organizational cynicism ( $r: 0.415; p<0.01$ ); Correlations were found between affective cynicism and personality cynicism ( $r: 0.367; p<0.01$ ) and between behavioral cynicism and personality cynicism ( $r: 0.327; p<0.01$ ). It was determined that organizational cynicism had a positive effect on personality cynicism ( $\beta:0.411; p<0.01$ ). In addition, between personality cynicism and cognitive cynicism ( $\beta:0.415; p<0.01$ ), between affective cynicism ( $\beta:0.367; p<0.01$ ) and behavioral cynicism ( $\beta:0.327; p<0.01$ ) It has been determined that personality cynicism has a positive effect on organizational cynicism sub-dimensions.

According to the results of the ANOVA analysis, a significant difference was found in terms of organizational cynicism and its sub-dimensions within the scope of working time variables from professional characteristics ( $p<0.05$ ). Considering the professional experience variable, a significant difference was observed in the behavioral and cognitive dimensions of organizational cynicism and its sub-dimensions ( $p<0.05$ ). It has been understood that there is a significant difference in job satisfaction in personality and organizational cynicism and all sub-dimensions ( $p<0.05$ ). Considering the departments where health workers work, a significant difference was observed in organizational cynicism and its sub-dimensions, affective and cognitive ( $p<0.05$ ). When the

service classes of the employees were examined, a significant difference was found in organizational cynicism and all its sub-dimensions ( $p<0.05$ ).

### **Conclusion and Discussion**

The subject of personality and organizational cynicism has become very important in the health sector, which affects human health in all aspects. There are studies on the relationship between personality and organizational cynicism results and demographic and occupational variables. However, it is not sufficient in the health sector that affects human health.

Within the scope of future research, it can be examined whether the determined factor has an important role in the mediating role by determining the factors that may have a mediating role between personality and organizational cynicism by examining a larger sample that will support our research results. Since the issue of cynicism has come to the fore in the field of health in recent years, research on health workers is limited. In this direction, analysis on a larger sample in future studies on cynicism creates the possibility of obtaining a different finding from the result we have reached, and it is thought that it will contribute to raising awareness.