

Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizme Etkileri: Kamu Ve Özel Hastanelerin Karşılaştırılması¹

Uzm. Esendal GÜLEÇ*, Prof. Dr. İbrahim Halil CANKUL**, Dr. Süreyya YILMAZ***

* Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Doktora Programı, İstanbul, Tel: 5057725351
gulecesendal@gmail.com

** Arel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi, İstanbul, Tel: 5364613597
bcankul@gmail.com

*** Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi, İstanbul, Tel: 5322802020
sureyya.yilmaz@uskudar.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 19.04.2019

Kabul Tarihi/Accepted: 20.06.2019

e-Yayın/e-Printed: 27.06.2019

ÖZET

Sağlık sektörü insan hayatına yönelik hizmetlerin, tüm koşullarda kesintisiz olarak sunulduğu bir sektördür. İş dünyasında çalışanların performans, aidiyet, iş doyumunu gibi bireysel verimlerine doğrudan etki eden faktörler arasında örgüt kültürü kavramının önemi büyüktür. Unvanı her ne olursa olsun bu sektörde çalışanlar; insan hayatı ile doğrudan ilişkili olumsuz faktörlerin incelendiği ve sürekli iyileştirme çabalarının gösterildiği yoğun iş yüküne sahiptir. Sağlık sektöründe örgüt kültürünün sinizme etkisinin belirlenmesi ve belirlenen bu etkilerin kamu hastaneleri ile özel hastaneler arasında kıyaslanmasına yönelik gerçekleştirilen bu çalışma iki bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde örgüt kültürü kavramı ve örgüt kültürünün çeşitli değişkenlerle ilişkisi, örgütsel sinizm kavramı ve sinizmin boyutları açıklanmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise literatürden elde edilen, çalışmanın amacına uygun anketler yoluyla Kamu ve Özel Hastane çalışanlarından veri toplanmıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS 22.0 programı ile analiz edilerek ve konu ile ilgili geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Çalışmanın sonucunda örgüt kültürü ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Kamu hastanelerinde yaşanan örgütsel sinizm algısı ile özel hastanelerde yaşanan örgütsel sinizm algısı karşılaştırıldığında, iki grup arasında fark olduğu fakat bunun anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamu ya da özel sektör olması fark etmez örgüt üyelerinde amaç birlikteliğinin sağlanması ve sinizm türünde tutum ve davranışların önüne geçilebilmesi için örgüt yöneticisi; güçlü bir örgüt kültürü oluşturmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Örgütsel Sinizm, Sağlık Hizmetleri

Effects of Organisation Culture on Organisational Cynism: Comparing The Public and Private Hospitals

ABSTRACT

The health sector is a sector in which services for human life are offered continuously under all conditions. The concept of organizational culture is of great importance among the factors that directly affect the individual productivity of employees in the business world such as performance, belonging and job satisfaction. Regardless of their title, those working in this sector; It has an intensive workload in which the negative factors directly related to human life are examined and continuous improvement efforts are shown. This study, which is conducted in order to determine the cynicism effect of organizational culture in health sector and to compare these effects between public hospitals and private hospitals, consists of two parts. In the first part, the concept of organizational culture and the relation of organizational culture with various variables, the concept of organizational cynicism and the dimensions of cynicism are explained. In the second part of the study, data from Public and Private Hospital employees were collected from the literature by means of appropriate surveys. The data obtained were analyzed by IBM SPSS 22.0 program and the hypotheses developed were tested. As a result of the study, it was found that there was a significant and negative relationship between organizational culture and organizational cynicism. When the perception of organizational cynicism in public hospitals and the perception of organizational cynicism in private hospitals are compared, it is concluded that there is a difference between the two groups but this is not a significant difference. Whether the public or private sector, the organization manager to ensure the unity of purpose in the members of the organization and to prevent the attitudes and behaviors such as cynicism; establish a strong organizational culture.

Keywords: Organisation Culture, Organisational Cynism, Health Service

¹ Bu çalışma "Paternalist Liderlik Ve Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizme Etkileri: Fatih Sağlık Hizmet Bölgesinde Bulunan Kamu Ve Özel Hastanelerin Karşılaştırılması" Yüksek Lisans Tezinden hazırlanmıştır.

GİRİŞ

‘Kültür (cultura)’ Latince’de inşa etmek, bakmak, süslemek, işlemek anlamlarına gelen Colere’ kelimesinden türemiştir. Birden fazla anlamı olan bu terimin insana ilişkin boyutu; insanlık tarihinin gelişme süreci içinde zamanla insanın doğal ve toplumsal çevresi ile ilişkilerinde benimsenen bütün maddi, manevi değerler ve bu değerleri sonraki kuşaklara aktarmada kullanılan araçlardır. Kültürün örgütsel boyutu ise; insanların örgütte nasıl davranması gerektiğini biçimlendiren, işlerin nasıl yapıldığını gösteren, paylaşılan inançlar, tutumlar, tahminler ve beklentilerdir. Sinizm kavramı utanç, öfke, kızgınlık, aşağılayıcı, vb. tepkisel duyguları içeren kötü düşüncelerin açığa çıktığı duygu durumudur. Milattan önce Antik Yunan Felsefesi düşüncesine dayanır. Antisthenes ve Diogenes antik dönemin ilk sinikleri olarak kabul edilmişlerdir. Örgütsel Sinizm çalışanın kurum kültür ve kurallarına karşı duygu birikimi, buna bağlı gelişen davranış biçimi ve sahip olduğu bilişsel boyutu içine alan negatif yönlü bir kavramdır.

Sağlık sektöründe örgüt kültürünün örgütsel sinizme etkilerinin ölçülmesi ve bu etkilerin kamu sektörü ile özel sektör arasında kıyaslanmasına yönelik yapılan bu çalışmanın ilk bölümünde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizmin kavramsal boyutları açıklanmıştır. İkinci bölümde ise Kamu ve Özel Hastanelerde çalışan sağlık çalışanlarında uygulanan anketlerden elde edilen verilerin analizi yapılmıştır. Çalışma esnasında, araştırma bölgesinin geniş bir alan olması, araştırma yapılan hastanelerin sayısının fazla olması ve Kamu hastanelerinde prosedür ve hiyerarşi olması gibi zorluklarla karşılaşmıştır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Örgüt Kültürü

Ortak amaçları olan insanların koordineli şekilde bir araya gelmesi/getirilmesi sonucu örgütler meydana gelir. Örgüt içinde ise; değişik inanç, değer, davranış, düşünce şekli ve ahlak anlayışının bir arada var olması durumuna ‘örgüt kültürü’ denir. Başka bir deyişle örgüt kültürü; örgütte insanların nasıl davranması gerektiğini biçimlendiren, işlerin nasıl yapıldığını gösteren, paylaşılan inançlar, tutumlar, tahminler ve beklentiler modelidir.(Özdemir S., 2000) Edger Schein ise; örgüt kültürünü, “bir grubun dışı uyum sağlama ve iç bütünleşme (external adaption and internal integration) sorunlarını çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzendeki temel varsayımlar” olarak tanımlamıştır.

Sağlık sektöründe örgüt kültürü kavramının oluşmasında deontoloji ve etiğin önemi büyüktür. Hipokrat; insana değer verme, ahlak değerlerine öncelik tanıma ve erdemli olmaktan söz etmiş, mesleki felsefeyi oluşturan bu kural ve ilkelerin geneli için etik terimini kullanmıştır. Aristo ise deontoloji= etik demiştir. Etik kuralları hukuk kurallarından farklı olarak toplumsal tepkilerle şekillenmiştir. Deontolojiyi anlayabilmek için ise; yükümlülük, sorumluluk, etik ve ahlak kavramlarını iyi bilmek gerekir. İnsanlara sağlık hizmeti sunmak tüm sağlık personelinin yükümlülüğüdür. Hasta bakımının geçmişi eski çağlara kadar uzanmaktadır. Hasta bakımı, başlangıçta toplumun gereksinmelerini yerine getirmek hasta ya da güçsüz durumda olan bireylere bakım vermek için geliştirilmiştir. Sağlık hizmeti sunulurken sağlık personelinin yaptığı işin niteliğine göre gerekli ve yeterli bilgi, beceri ve ehliyete sahip olması gereklidir. Ayrıca yeni teknolojilerin sağlık alanına yansması, sağlık mesleklerine de yeni yükümlülükler getirmektedir. Etik açıdan bakıldığında; tüm sağlık personelinin, alanında meydana gelen yenilikleri takip edip kullanabilen, güncel bilgilere hâkim olmaları gereklidir.

Sağlık sektöründe görev yapan personel kapsamı oldukça geniştir. Kapsam, yürütülen sağlık politikasına göre farklılıklar gösterir. Dünya Sağlık Örgütü’nün (DSÖ) ortaya koyduğu sağlık personeli listesi DSÖ’ye göre, sağlık meslekleri şöyle sıralanmaktadır(sbn.gov.tr.); Ebe, Hekim, Hemşire, Diş Hekimi, Sağlık Memuru, Eczacı, Biyolog, Diyetisyen, Veteriner, Ziraat Mühendisi, Tıp Fizikçileri, Sağlık Mühendisleri, Çevre Sağlığı Teknisyenleri, Çocuk Gelişimi Uzmanları, Sosyal Hizmet Görevlileri, Sağlık Eğitimcileri, Fizyoterapistler, Değişik Dallarda Çalışan Teknisyenler, Hastabakıcılar, Hizmetliler, İdari İşler Görevliler, Şoförler.

Örgütlerde, tüketicileri anlamak, takım kurmak, marka oluşturmak zaman alır. Örgütler zorlu rekabet ortamında varlıklarını devam ettirmek ve değişim karşısında gelişimlerini sürdürmek için farklılaşarak hedeflenen amaçlarına ulaşmaya çalışmaktadırlar. Örgüt kültürü kavramı literatürde çok boyutlu olarak tanımlanmıştır. Örgüt kültürünün oluşumunu toplum kültürü, iç kurucular, iç / dış çevre gibi faktörler etkiler.

Güçlü bir örgüt kültürü oluşturabilmenin en etkili yolu, örgüte yeni üye alındığında görevine başlamadan önce yeni görevine ve örgüte uyum sağlama/oryantasyon programlarına katılmalarıdır. Hastanelerin her bölümünün kendine özgü kültürü bulunmaktadır. Hastanelerde; işe başlamadan önce hatta bazı meslek gurupları için hastane içindeki birim değişikliklerinde bile görev yapacağı birimin niteliğine göre oryantasyon eğitimleri alarak birimi tanımaları sağlanmaktadır. Böylece çalışanlarda daha göreve başlamadan güçlü bir örgüt kültürü kazandırılmakta ve aynı zamanda kuruma/birime karşı aidiyet duygusu oluşturulabilmektedir.

Örgüt kültürü kısaca “işlerin o kurumda nasıl yürütüldüğü”dür(Terzi, 2000). İşletmelerde konuşulan ve konuşulmayan kurallar, varsayımlar, değerler ve düşünce biçimleri şeklinde tarif edilir. Bir örgütün tüm çalışanları tarafından paylaşılan amaç, iş hayatına bakış açısı, değerler-ilkeler gibi inanç, anlayış ve kurallar bütünüdür. Çalışanların hedeflere doğru güdülenmesi ve kurumların başarıya ulaşması için gerekli olan bu faktörler o kurumda nasıl giyilmesi ve davranılması gerektiğini, iş arkadaşlarına, çalışanlara, yöneticilere ve vatandaşlara/müşterilere gösterilmesi gereken davranış biçimlerini belirler. Toplum kültürü düzeyinden, yani makro açıdan bakıldığında, işletme kültürü, kurum kültürü veya örgüt kültürü toplum kültürünün bir alt kültürüdür.

Strateji belirlemede ve başarılı uygulamalarda kültürün önemi büyüktür. Alternatif stratejileri belirlemede stratejik planlamacılar ve üst düzey yöneticiler örgüt kültürünü de dikkate alır. Risk üstlenen bazı yöneticiler güçlü bir şekilde büyüyen bir pazar ve sınırlı rekabet imkânlarıyla birlikte parlak bir geleceği planlarken, aynı ortamda aynı şartlarda olan başka bir kültürel ortamın yöneticileri belirsiz bir gelecek görür ve daha sınırlı stratejileri tercih ederler.

Örgütler sahip olduğu değerler, sundukları ürünün tipi, hizmet verdikleri kitle, şirket lokasyonu, üretim/ hizmet süreçleri, iş felsefesi gibi birçok nedenle farklı kültürlere sahip olurlar. Hastaneler hasta ve yaralıları tedavi edici hizmetler sunar. Kırsal alanlardaki 10-12 yataklı, az kapasiteli hastanelerin yatak kapasiteleri büyük şehirlerde birkaç bine kadar ulaşabilmektedir. Genel hastaneler tam teşekküllü olup dâhiliye, cerrahi, kadın doğum, çocuk, onkoloji, psikiyatri gibi alanlarda hizmet verirler. Psikiyatri, çocuk gibi ihtisaslaşmış alanlarda hizmet veren hastaneler de mevcuttur. Hastaneler tedavi edici hizmetlerinin yanı sıra ayrıca sağlıkla ilgili araştırma, eğitim, danışma gibi önemli hizmetleri de yürütebilirler Genel bakışla örgütte kültürü oluşturan değerler, seremoniler, liderler ve kahramanlar, semboller, hikayeler ve efsaneler, ritüeller, dil, mitler(Ulutürk, Ş.,2016), normlar gibi temel faktörlerin yanı sıra sağlık kurumları için bu temel faktörlere ek olarak hasta bakımı, sağlıkla ilgili uygulamaların güncelliği, sorumluluğunda olan hedef kitlenin eğitimi, araştırma ve yeniliklere verdiği önem, bünyesinde yaptığı sağlıkla bağlantılı organizasyonlar gibi unsurları sayabiliriz.

Her örgütte zamanla gelişen inançlar, adetler, simgeler, uygulamalar ve efsaneler vardır. Örgüt kültürü güçlü olan kurumlarda çalışanların nasıl davranması gerektiğini belirten davranışsal parametreler oluşmaktadır.(Eren E., 2004). Sağlam ve güçlü örgüt kültürü hem örgüte anlam kazandırmakta hem de en alt kademedan en üst kademeye kadar tüm mensuplarına, dinamik ve sosyal bir kurumun parçası olma şansını vermektedir. Örgüt kültürünün üyelerin davranışlarını ve düşüncelerini etkilediği gibi, üyelerinin algıları, davranış ve tutumları da örgüt kültürünü etkilemektedir.

Güçlü örgüt kültürü, örgüt üyelerindeki amaç birlikteliğine paralel ivme gösterdiği gibi örgüt üyelerinin performans ve motivasyonları üzerinde olumlu etkiler oluşturmaktadır. Bu durumun dezavantajı ise çalışanların değişime karşı direnç gösterme riskidir. Yine de güçlü kültür, üyeler arasındaki davranışlarda uyum ve tutarlılık oluşturmalarının yanı sıra örgütten ayrılmaları da en aza indirir.(Berberoğlu,G., Besler,S., Tonus Z.,;1999)

Çalışanların kendi amaç, çıkar ve yararları için çalışırken örgütün amaçlarını da gözetmeleri, örgüt çıkarları için kendi isteklerini erteleyebilmeleri, yürekten benimsemeyen sadece “yap!” denileni yapmak anlamında olan “uyma” davranışlarından ziyade, örgütün kurallarını benimseyip, amaç, strateji ve kültürüne saygı duyularak örgüt için çalışmayı keyifli hale getirir. Bu bağlılık sayesinde birey örgütün amaç ve değerlerine katkıda bulunur, örgüt yararına davranışlar sergiler, çalışır ve her türlü ortamda örgütünü savunur. Örgütten bahsederken daima biz kavramını gündeme getirir. Çalışanların örgütü benimseyerek onun devamlılığına gönüllü katkıda bulunmaları örgüt kültürünü de meydana getirir. (Eren, E.,;2010)

Tablo 1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Dış Faktörler
<ul style="list-style-type: none"> Bireysel (Demografik) Özellikler Psikolojik Sözleşme İş Beklentileri 	<ul style="list-style-type: none"> Yönetim İşin Niteliği ve Önemi Örgütsel Adalet Gözetim Ekip Çalışması Ücret Seviyesi Gurup/Lider İlişkileri Örgütsel Kültür Örgütsel Ödüller 	<ul style="list-style-type: none"> Profesyonellik Yeni İş Olanakları Ülkenin Ekonomik ve Sosyal Göstergeleri İşsizlik Oranı Sektörün Durumu

Kaynak: Başaran,S., “Hastanelerde Örgüt Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi, (İzmir Bozyaka Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Örneği)” Beykent Üniversitesi, Y. L.Tezi, İstanbul, 2014; Gregory B Northcraft, Margaret A. Neale, Organizational Behavior Management Challeg, The Dryden Pres, USA, 1990, s.198.

Örgütsel Sinizm

Sinizm basit ve sofistike bir hayati tercih eden yaşam biçimi ve bir düşünce okulu olup temeli antik Yunan’a dayanır. Dünya nimetlerinden uzak, kendine yetebilme ve sadelik ilkelerine dayanan bir hayati benimseyen bu okul medeniyetin güvenilmez olduğunu düşünmüş ve yapay bulmuştur. Sinizm; memnuniyetsiz, zor beğenen, olayları sürekli eleştirel gözle inceleyen, olumsuz düşüncelerle dolu ve menfaat düşkününü kişilerle bağdaştırılmıştır(Akman, G.). Bu yaşam tarzının ilk ilkelerini;

- Kendine yetme,
- Utanmazlık,
- Sözüünü sakınmazlık,
- İradenin gücünü sınamak olarak sıralayabiliriz.

Bu ilkelerden yola çıkarak kendince sade ve doğal fakat toplumsal açıdan sefil denebilecek bir yaşam sürdürdüğü ve toplumsal davranış ilkelerine uymadığı için, Diogenes'e kinik denmiştir. Sinizm ve kinizm arasında olan kavramsal çatışma on dokuzuncu yüzyılda belirginleşmiştir. Toplumun alt tabakalarının resmi kültürün ideolojik sözlerinin altındaki kabalığını, iktidar hırsını ve bencilliğini gündelik sıradan olaylarla alay ederek ironik bir biçimde reddetmesi **“kinizm”**dir. Toplumdaki egemen kültürün neden olduğu toplumsal çözülmeye halkın verdiği tepki ise **“sinizm”** olarak adlandırılır. (Kart, 2015:74)

Örgütün çalışanların iş hayatında günlük rutinlerini yerine getirirken oluşan yüksek beklentilerini karşılamadaki başarısızlığından kaynaklanan hayal kırıklığı ile denk tutulmaktadır. Sinizm hem bir duygu hem de bir kişilik özelliği olması nedeniyle örgütsel sinizmin, örgütün politika ve uygulamalarına karşı duyulan bir tepki olarak yorumlanması doğal bir sonuçtur.(Efeoğlu ve İplik, 2011:43) Bunun yanı sıra örgütü “eleştirici” ve “küçük düşürücü” davranışta bulunma eğilimleri de mevcuttur. Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olan dört temel öge vardır. Bu ögeler; aşağılanma/küçük görülme, hayal kırıklığı deneyimi, gerçekçi olmayan beklentiler ve kuşkuçuluktur. Kamu kurumlarının örgütsel yapısının bürokratik özelliklere sahip olması bu örgütlerde sinizmin yaşanma nedenlerinin başında gelmektedir. Sinizm, kamunun yanı sıra özel örgütlerde de yaşanmaktadır.

Örgütsel sinizmin istenmeyen sonuçlarından bazıları;

- Umutsuzluk,
- İlgisizlik,
- Başkalarına güvenmeme,
- Hayal kırıklığı,
- Kötü performans,
- İstifa,
- Tükenmişliktir.

Örgütsel sinizmi oluşturan ya da oluşmasına doğrudan veya dolaylı etkisi olan farklı unsurlardan, kişisel ve örgütsel faktörlerden söz etmek mümkündür. Örgütsel sinizm; tembellik gibi olumsuz kişisel duygulardan kaynaklanan negatif bir tutum olabileceği gibi, yanlış örgütsel politikalar, hakkaniyetsizlik gibi örgütsel tavırlar nedeniyle tetiklenen negatif tutumlar olarak da yorumlanmaktadır.

İnsanların iş hayatlarındaki yoğun tempoları nedeniyle çok yorulması ve hayal kırıklığı yaşaması sonucu işi bırakma durumu, ilk olarak Freudenberg tarafından 1974 yılında *tükenmişlik* olarak tanımlanmıştır. Çalışanın çalıştığı kuruma karşı olumsuz duygular beslemesi olarak tanımlanan Sinizm ise tükenmişliğin “duyarsızlaşma” boyutu ile benzer belirtiler göstermektedir.

Tablo 2. Tükenmişlik ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

Tükenmişlik	Örgütsel Sinizm
Çalışanın örgüte ve müşterilerine karşı olumsuz tutumu söz konusudur	Çalışanın yalnızca çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumu söz konusudur
Negatif duygular bireyin kendisine ve meslektaşlarına yöneliktir(12)	Negatif duygular daha çok örgüte ya da üst düzey yöneticilere yöneliktir
Örgütsel yaşamdan geri çekilme davranışını ifade eder	Daha çok sözlü ya da alaycı davranışlarla, savunmacı bir tutum sergiler
Sonuçları sağlığa zararlı olabilmektedir	Sonuçları bazen pozitif etkiler gösterebilmektedir
Üç ayrı boyuttan oluşan çok yüzlü bir kavramdır	Çalışanların tükenme aşamasına geldiklerinin göstergesidir

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırmanın amacına uygun olarak verilerin toplanması ve çözümlenmesi için çalışmada İlişkisel Tarama Modeli kullanılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm düzeylerinin ölçüldüğü, literatürden elde edilen anketlerin uygulanması ile elde edilmiştir. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerinin belirlendiği Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Çalışma için Beykent Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların demografik özelliklerini değerlendirmeye yönelik 6 soru bulunmaktadır.

Örgüt Kültürü Ölçeği: Cameron ve Quinn tarafından 1999'da geliştirilmiş ve 18 ifadeden oluşmaktadır. (5)Tamamen Katılıyorum ile (1)Kesinlikle Katılmıyorum arasında faktör yükü 0,80 olan 5'li likert kullanılmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından 1999'da geliştirilmiş, Örgütsel Sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutunu ölçen toplam 14

ifadeden oluşmaktadır. (5) Tamamen Katılıyorum ile (1) Kesinlikle Katılmıyorum arasında faktör yükü 0,80 olan 5'li likert kullanılmıştır.

Örneklem Grubu

Çalışmada bireyler seçilirken, oluşturulan evren listesinden örnekleme birimlerinin seçkisiz olarak çekildiği ve yansızlık kuralının uygulanabildiği “Basit Seçkisiz (Tesadüfi) Örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini hekim, hemşire, diğer yardımcı sağlık personeli, idari personel ve hizmet alım personeli olmak üzere toplam 30 (22 özel yataklı + 8 kamu) adet sağlık kurumunun yaklaşık sekiz bin (istabnulsaglik.gov.tr, 2016) çalışanı oluşturmaktadır. Bireylere ulaşmada meslek grubu ayırt edilmemiş olup sağlık hizmeti sunumunun herhangi bir basamağında görev yapması yeterli görülmüştür. Anketlerin dağıtımında meslek guruplarına homojen davranılmaya dikkat edilmiş ve gönüllülük esas alınmıştır.

Araştırmada elde edilecek bulguların, %95 ($p=0,05$, $q=0,05$) güvenilirlikte sonuçlar verebilmesi için örneklem sayısı minimum $n=370$ belirlenmiştir. (Yazıcıoğlu, Erdoğan, 2004, s.50) Her iki guruba toplamda 1280 adet anket formu dağıtılmıştır. Anket formlarının geri dönüş oranı % 67,1'dir. Kamu ve özel hastane çalışanları tarafından dolduran formlardan 771 tanesi değerlendirmeye alınmış, 88 tanesi hatalı sayıldığı için değerlendirmeye alınmamıştır.

Veri analizi

Çalışmada 771 adet anket formundan elde edilen veriler, IBM SPSS 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler, aralarındaki ilişkiye göre gruplandırılarak hipotezler test edilmiş, uygun istatistiksel programlarla değerlendirilip tablo ve grafiklerle açıklanmıştır.

Ankette yer alan soruların ve ifadelerin birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Araştırmaya yönelik kurulan hipotezlerin doğruluğunun test edilmesinde bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki için Korelasyon Testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkileri Regresyon Testi ile ölçülmüştür. Elde edilen sonuçların kamu ve özel sektör kıyaslamalarında Bağımsız T Testi kullanılmıştır. Katılımcılara ait demografik bilgilerin yoğunluğuna frekans ve yüzde dağılımı ile bakılmıştır.

BULGULAR

Problemin Tanımı

Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel sinizm algısı düzeyinde, örgüt kültürünün etkisi var mıdır? Aynı sağlık hizmet bölgesinde bulunan kamu ve özel hastane çalışanlarının örgütsel sinizm algısına, örgüt kültürünün etkisi aynı düzeyde midir? Sorusu araştırmanın problem cümlesi olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırma için belirlenen hipotezler uygun istatistiksel analizlerle test edilerek değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

H1: Sağlık sektörü çalışanlarında örgüt kültürünün örgütsel sinizm algısına etkisi vardır.

H2: Kamu hastanelerinde örgüt kültürünün örgütsel sinizm algısına etkisi vardır.

H3: Özel sektör sağlık çalışanlarında örgüt kültürünün örgütsel sinizm algısına etkisi vardır.

H4: Kamu hastanelerinde yaşanan örgütsel sinizm algısı özel hastanelerde yaşanan örgütsel sinizm algısından daha yüksektir.

H5: Kamu hastanelerinde örgüt kültürünün örgütsel sinizm algısına etkisi özel hastanelere göre daha yüksektir.

Hipotezlerin Test Edilmesi

Tablo 3. Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Sinizme Yönelik Ölçeklerin Güvenilirlik Testleri

Cronbach's Alpha Değeri	Cronbach's Alpha Değeri	Cronbach's Alpha Değeri
Örgüt Kültürü Ölçeği İçin (N=18)	Örgütsel Sinizm Ölçeği İçin (N=14)	Her İki Ölçek İçin (N=64)
,844	,870	,902

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Özel Hastane Çalışanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı

	Frekans		Yüzde (%)		Toplam Yüzde(%)	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
Kadın	288	218	64,1	67,7	64,1	67,7
Erkek	161	104	35,9	32,3	35,9	32,3
Total	449	322	100,0	100,0	100,0	100,0

Araştırmaya katılan 322 özel sağlık çalışanından 218'i (%67,7) kadın, 104'ü (%32,3) erkektir. Araştırmaya katılan 449 kamu sağlık çalışanından 288'i (%64,1) kadın, 161'i (%35,9) erkektir. Katılımcıların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan 322 özel sağlık çalışanından 115'i (%35,7) 18- 24 yaş aralığında, 121'i (%37,6) 25-35 yaş aralığında, 75'i (%23,3) 35-44 yaş aralığında, 8'i (%2,5) 45-50 yaş aralığında ve 3'ü (%0,9) 51 yaş üzerindedir. Araştırmaya katılan 449 kamu sağlık çalışanından 54'ü (%12,0) 18- 24 yaş aralığında, 173'i (%38,5) 25-35 yaş aralığında, 152'si (%33,9) 35-44 yaş aralığında, 43'ü (%9,6) 45-50 yaş aralığında ve 27'ü (%6,0) 51 yaş üzerindedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu genç kitle oluşturmasına rağmen özel hastane çalışanlarının yaş ortalamaları ile karşılaştırıldığında 18-24 yaş aralığının özel hastanelerde, 25-44 yaş aralığının da kamu hastanelerinde yoğun olduğu tespit edilmiştir. 18-24 yaş arası yeni mezun sağlık çalışanlarının genelde özel hastaneleri tercih ettiği görülmüştür.

Araştırmaya katılan 322 özel sağlık çalışanından 27'si (%8,4) Sağlık idarecisi, 20'si (%6,4) Doktor, 10'u (%3,1) Eczacı, 104'ü (%32,3) Hemşire, 22'si (%6,8) Teknisyen, 57'si (%17,7) Tıbbi Sekreter, 19'u (%5,9) Hastabakıcı/Hizmetli ve 63'ü (%19,6) diğer guruplardır. Araştırmaya katılan 449 kamu sağlık çalışanından 16'sı (%3,6) Sağlık idarecisi, 36'sı (%8,0) Doktor, 11'i (%2,4) Eczacı, 194'ü (%43,3) Hemşire, 27'si (%6,0) Teknisyen, 41'i (%9,1) Tıbbi Sekreter, 57'si (%12,7) Hastabakıcı/Hizmetli ve 67'si (%14,9) diğer guruplardır.

Araştırmaya katılan 322 özel sağlık çalışanından 79'u (%24,5) 1 yıldan az süreyle bu sektörde, 161'i (%50,0) 1 ila 5 yıl arası bu sektörde, 43'ü (%13,4) 6-10 yıl arası bu sektörde, 29'u (%9,0) 11-15 yıl arası bu sektörde, 9'u (%2,8) 16-20 yıl arası bu sektörde, 1'i (%0,3) 21 yıl ve üzeri bu sektörde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan 449 kamu sağlık çalışanından 40'ı (%8,9) 1 yıldan az süreyle bu sektörde, 148'i (%33,0) 1 ila 5 yıl arası bu sektörde, 129'u (%28,7) 6-10 yıl arası bu sektörde, 58'i (%12,9) 11-15 yıl arası bu sektörde, 37'si (%8,2) 16-20 yıl arası bu sektörde, 37'si (%8,2) 21 yıl ve üzeri bu sektörde çalışmaktadır. Özel hastane çalışanlarının 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışan sayısının oldukça düşük olmasına rağmen kamu hastanelerinde 16 yıl ve üzeri çalışan sayısının toplama oranı %16,4 gibi oldukça yüksektir.

Örgüt Kültürünü değerlendirmek için katılımcılara toplamda 18 soru sorulmuş ve her bir soruya verilen cevaplar kendi içinde değerlendirildiğinde hemen hemen aynı yüzdelerle dilimlerine sahip olduğu görülmüştür. Ölçeğin ortalamasına (Mean=3,180) bakıldığında ise genel düşüncenin karasızım yönünde olduğu görülmüştür.

Örgütsel Sinizmi değerlendirmek için katılımcılara toplamda 14 soru sorulmuş ve her bir soruya verilen cevaplar kendi içinde değerlendirildiğinde hemen hemen aynı yüzdelik dilimlerine sahip olduğu görülmüştür. Ölçeğin ortalamasına (Mean=2.8703) bakıldığında ise genel düşüncenin katılıyorum seçeneği yönünde olduğu görülmüştür.

Tablo 5. Örgüt Kültürünün Kamu ve Özel Sektör Değişkenine Göre Oranı Bağımsız Örneklem T Testi

		Varyans Eşitliği Testi		T-Testi		
		F	p	t	Std. Sapma	Sig. (2-tailed)
Örgüt Kültürü	Eşit Kabul Edilen Varyanslar	1,192	,275*	2,125	,766	,034
	Eşit Kabul Edilmeyen Varyanslar			2,112	670,944	,035

*p<0,05

Bağımsız Örneklem T Testi sonuçlarına göre Kamu ve özel sektör sağlık çalışanlarının kendi kurumlarına ait örgüt kültürü değerlendirmesinde $p>0,05$ olduğundan Kamu ve Özel Sektör Değişkeninin Oranı açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6. Kurumlarda Yaşanan Örgütsel Sinizm Algısında Kamu ve Özel Sektör Değişkeninin Oranı Bağımsız Örneklem T Testi

		Varyans Eşitliği Testi		T-Testi		
		F	p	t	Std. Sapma	Sig.(2-tailed)
Örgütsel Sinizm Algısı	Eşit Kabul Edilen Varyanslar	1,524	,217*	-,928	769	,354
	Eşit Kabul Edilmeyen Varyanslar			-,921	673,453	,357

*p<0,05

Kurumlarda Yaşanan Örgütsel Sinizm Algısında Kamu ve Özel Sektör Değişkeninin Oranı Bağımsız Örneklem T Testinde $p >0,05$ olduğundan iki sektör arasında örgütsel sinizm algısı açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hipotez 1 :

H1 hipotezi; örgüt kültürünün çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi üzerine kurulmuştur.

H₀: H₀: Örgüt kültürünün çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi yoktur.

H₁: Örgüt kültürünün çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi vardır.

Tablo 7. Tablo Örgüt Kültürü ile Çalışanların Örgütsel Sinizm Algısı Arasındaki İlişki

		Örgütsel Sinizm	Örgüt Kültürü
Örgütsel Sinizm	Pearson Correlation	1	-,194
	Sig. (2-tailed)		,000*
	N	771	768
Örgüt Kültürü	Pearson Correlation	-,194	1
	Sig. (2-tailed)	,000*	
	N	768	768

* p<0,05

Tablo 7’de görüldüğü üzere korelasyon modelinde $p = 0,000$ bulunmuş, $p < 0,05$ olduğundan iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt kültürü ile çalışanların örgütsel sinizm algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğundan H3 hipotezinin alt hipotezlerinden olan **H₀** alt hipotezi reddedilerek H₁ alt hipotezi kabul edilmiştir.

Korelasyon testi sonuçlarına bakıldığında $p = 0,000 < 0,05$; Pearson Correlation değeri ise -194 bulunmuştur. Bu durum iki değişken arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Değişkenin birinde yaşanan anlamlı bir artış diğer bir değişkende anlamlı bir azalmaya neden olacaktır. Yani örgüt kültürünün kuvvetlenmesi çalışanların çalıştıkları kuruma karşı besledikleri sinik tutumların azalmasında anlamlı bir etki oluşturmaktadır.

Tablo 8. Örgüt Kültürünün Çalışanların Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi Regresyon Modeli Katsayıları

Model	Regresyon Katsayıları		Modeli Standardize Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta	t	p
(Sabit)	3,389	,098		34,728	,000
Örgüt Kültürü	-,162	,030	-,194	-5,485	,000

*p<0,05 Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm

İki değişken arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğundan örgüt kültürünün örgütsel sinizmin üstündeki etkisinin yoğunluğuna **regresyon** testi ile bakılmıştır. Tablo 8’e bakıldığında $p = 0,000$ anlamlı çıkmıştır. Böylelikle olan H₁ alt hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 8’de de görüldüğü üzere regresyon katsayısı -,162 gibi bir değerdir. Regresyon katsayılarının uygun şekilde formülize edilmesi ($y = b.x + a$) ile elde edilen sonuca göre örgüt kültüründe yaşanan 1 birimlik bir değişme, örgütsel sinizmde 0,162 birim ters yönde değişime neden olacaktır.

Hipotez 2

H2 hipotezi; Kamu hastanelerinde örgüt kültürünün çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi üzerine kurulmuştur.

H₀: Kamu hastanelerinde örgüt kültürünün çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi yoktur.

H₁: Kamu hastanelerinde örgüt kültürünün çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi vardır.

Tablo 9. Kamu Hastanelerinde Örgüt Kültürü ile Çalışanların Örgütsel Sinizm Algısı Arasındaki İlişki

		Örgütsel Sinizm	Örgüt Kültürü
Örgütsel Sinizm	Pearson Correlation	1	-,217
	Sig. (2-tailed)		,000*
	N	449	448
Örgüt Kültürü	Pearson Correlation	-,217	1
	Sig. (2-tailed)	,000*	
	N	448	448

*p<0,05

Tablo 9’da görüldüğü üzere korelasyon modelinde $p = 0,000$ bulunmuş, $p < 0,05$ olduğundan iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt kültürü ile çalışanların örgütsel sinizm algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğundan H2 hipotezinin alt hipotezlerinden olan **H₀** alt hipotezi reddedilerek **H₁** alt hipotezi kabul edilmiştir.

İki değişken arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğundan örgüt kültürünün örgütsel sinizmin üstündeki etkisinin yoğunluğuna **Regresyon** testi ile bakılmıştır.

Tablo 10. Kamu Hastanelerinde Örgüt Kültürünün Çalışanların Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi Regresyon Modeli Katsayıları

Model	Regresyon Katsayıları		Modeli Standardize Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta	t	p
(Sabit)	3,457	,125		27,626	,000*
Örgüt Kültürü	-,181	,039	-,217	-4,687	,000

* $p < 0,05$ Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm

Tablo 10’da görüldüğü üzere $p = 0,000$ anlamlı çıkmıştır. Böylelikle olan **H₁** alt hipotezi kabul edilmiştir. Tabloda regresyon katsayısı $-,181$ gibi bir değerdir. Regresyon katsayılarının uygun şekilde formülize edilmesi ($y = b.x + a$) ile elde edilen sonuca göre örgüt kültüründe yaşanan 1 birimlik bir değişme, örgütsel sinizmde 0,181 birim ters yönde değişime neden olacaktır.

Hipotez 3

H3 hipotezi; özel hastanelerde örgüt kültürünün çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi üzerine kurulmuştur.

H₀: Özel sektör sağlık çalışanlarında örgüt kültürünün örgütsel sinizm algısına etkisi yoktur.

H₁: Özel sektör sağlık çalışanlarında örgüt kültürünün örgütsel sinizm algısına etkisi vardır

Tablo 11. Özel Hastanelerde Örgüt Kültürü ile Çalışanların Örgütsel Sinizm Algısı Arasındaki İlişki Korelasyon Testi

		Örgütsel Sinizm	Örgüt Kültürü
Örgütsel Sinizm	Pearson Correlation	1	-,162
	Sig. (2-tailed)		,004*
	N	322	320
Örgüt Kültürü	Pearson Correlation	-,162	1
	Sig. (2-tailed)	,004*	
	N	320	320

* $p < 0,05$

Tablo 11’de görüldüğü üzere korelasyon modelinde $p = 0,04$ bulunmuş, $p < 0,05$ olduğundan iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt kültürü ile çalışanların örgütsel sinizm algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğundan H3 hipotezinin alt hipotezlerinden olan **H₀** alt hipotezi reddedilerek **H₁** alt hipotezi kabul edilmiştir.

Pearson Correlation değeri ise $-,162$ bulunmuştur. Bu durum iki değişken arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Değişkenin birinde yaşanan anlamlı bir artış diğer bir değişkende anlamlı bir azalmaya neden olacaktır. Yani örgüt kültürünün kuvvetlenmesi çalışanların çalıştıkları kuruma karşı besledikleri sinik tutumların azalmasında anlamlı bir etki oluşturmaktadır.

İki değişken arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğundan örgüt kültürünün örgütsel sinizmin üstündeki etkisinin yoğunluğuna Regresyon testi ile bakılmıştır.

Tablo 12. Özel Hastanelerde Örgüt Kültürünün Çalışanların Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi Regresyon Modeli

Model	Regresyon Modeli Katsayıları		Standardize Katsayılar		
	B	Std. Sapma	Beta	t	pp
(Sabit)	3,287	,157		20,976	,000
Örgüt Kültürü	-,135	,046	-,162	-2,922	,004

*p<0,05 **Bağımlı Değişken:** Örgütsel Sinizm

H3'in ikinci alt hipotezi olan H₁ Özel Hastanelerde örgüt kültürünün çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi vardır üzerine kurulmuştur. Tablo 11'de görüldüğü üzere p= 0,004 anlamlı çıkmıştır. Böylelikle olan H₁ alt hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 12'de de görüldüğü üzere regresyon katsayısı -,135 gibi bir değerdir. Regresyon katsayılarının uygun şekilde formülize edilmesi ($y=b.x + a$) ile elde edilen sonuca göre örgüt kültüründe yaşanan 1 birimlik bir değişme, örgütsel sinizmde 0, 135 birim ters yönde değişime neden olacaktır.

Hipotez 4

H4 hipotezi; Kamu hastanelerinde yaşanan örgütsel sinizm algısının özel hastanelerde yaşanan örgütsel sinizm algısına oranı üzerine kurulmuştur.

H₀: Kamu hastanelerinde yaşanan örgütsel sinizm algısı özel hastanelerde yaşanan örgütsel sinizm algısından daha düşüktür.

H₁: Kamu hastanelerinde yaşanan örgütsel sinizm algısı özel hastanelerde yaşanan örgütsel sinizm algısından daha yüksektir.

Tablo 13. Kurumlarda Yaşanan Örgütsel Sinizm Algısına Kamu ve Özel Sektör Değişkeninin Oranı Grup İstatistiği

	Sektör	N	Ortalama	Std. Sapma
Örgütsel Sinizm Algısı	Özel	322	2,8409	,76363
	Kamu	449	2,8914	,73141

Tablo 14. Kurumlarda Yaşanan Örgütsel Sinizm Algısına Kamu ve Özel Sektör Değişkeninin Oranı Bağımsız Örneklem T Testi

	Varyans Eşitliği Testi		T-Testi	Std. Sapma	Sig. (2-tailed)
	F	p			
Örgütsel Eşit Kabul Edilen	1,524	,217*	-,928	769	,354
Sinizm Varyanslar					
Algısı Eşit Edilmeyen			-,921	673,453	,357
Varyanslar					

*p<0,05

Tablo 13 ve 14 'te görüldüğü üzere Kurumlarda Yaşanan Örgütsel Sinizm Algısında Kamu ve Özel Sektör Değişkeninin Oranı Bağımsız Örneklem T Testinde p >0,05 olduğundan iki sektör arasında örgütsel sinizm algısı açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamu hastanelerinde yaşanan örgütsel sinizm algısı ile özel hastanelerde yaşanan örgütsel sinizm algısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığından H₁ hipotezinin alt hipotezlerinden olan **H₁** alt hipotezi reddedilerek **H₀** alt hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 5

H₀: Kamu hastanelerinde örgüt kültürünün çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi özel hastanelere göre daha düşüktür.

H₁: Kamu hastanelerinde örgüt kültürünün çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi özel hastanelere göre daha yüksektir.

H5 hipotezinin değerlendirilebilmesi için ön koşul olarak H2 ve H3 hipotezleri incelenmiştir. İlgili hipotezlerin analizinde Kamu hastanelerinde örgüt kültürünün çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi için regresyon katsayısı $-0,181$ gibi bir değer bulunmuştur. Regresyon katsayılarının uygun şekilde formülize edilmesi ($y=b.x + a$) ile elde edilen sonuca göre Kamuda örgüt kültüründe yaşanan 1 birimlik bir değişim, örgütsel sinizmde $0,181$ birimlik ters yönde değişime neden olacağı, özel hastanelerde ise örgüt kültürünün çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi için regresyon katsayısı $-0,135$ gibi bir değer bulunmuştur. Regresyon katsayılarının uygun şekilde formülize edilmesi ($y=b.x + a$) ile elde edilen sonuca göre özel sektörde örgüt kültüründe yaşanan 1 birimlik bir değişim, örgütsel sinizmde $0,135$ birim ters yönde değişime neden olacağı bulunmuştur.

Kamu hastanelerinde örgüt kültürünün çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi $-0,181$; özel hastanelerde örgüt kültürünün çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi ise $-0,135$ bulunmuştur. Bu durumda H5 hipotezinin alt hipotezlerinden olan **H₀** alt hipotezi reddedilerek **H₁** alt hipotezi kabul edilmiştir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Sağlık işletmeleri; faaliyetlerinin her aşamasında “insan” faktörünün olması; üretilen hizmetin insan hayatına etkisinin direkt olması, hizmet üretme ve üretilen hizmeti tüketme gibi farklı sistemleri bir arada bulunduran emek yoğun bir yapıya sahip olması; aynı niteliklere sahip hizmetin eş zamanlı olarak hem kamu eliyle bedelsiz olarak hem de özel işletmeler tarafından kar amacıyla üretilmesi; etkin ve verimli çalışma anlayışı doğrultusunda hareket edilerek kalite ve sistematik çalışmaya önem verilmesi; ekip ve takım ruhu ile çalışmayı gerektiren yapıda olması; değişimin ve rekabetin hızlı ve yoğun olması; ülkenin varlığının devamı ve geleceği için önem taşıması; sağlanan başarıyı insanlar aracılığıyla devam ettirebilmesi; müşterilerini, tedarikçilerini ve çalışanlarını mutlu etmeyi hedef alması gibi bir çok faktörü bir arada barındıran kompleks bir yapıya sahiptir. Sektör çalışanlarının örgütsel sinizm algısı düzeyinde, örgüt kültürünün etkisi var mıdır? Aynı sağlık hizmet bölgesinde bulunan kamu ve özel hastane çalışanlarının örgütsel sinizm algısına, örgüt kültürünün etki düzeyinde farklılık var mıdır? Sorularının cevaplarına ulaşabilmek için yapılan çalışmada anket yoluyla elde edilen veriler analizi edilmiş; örgüt kültürü ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunduğunu görmüştür. Kurumun, Kamu ya da Özel sektör olması sonucu etkilememiştir. Değişkenin birinde yaşanan anlamlı bir artış diğer bir değişkende anlamlı bir azalmaya neden olacaktır. Örgüt kültürünün kuvvetlenmesi çalışanların çalıştıkları kuruma karşı besledikleri sinik tutumları azaltacaktır. Kamu ve özel sektörün örgütsel sinizm algı düzeyleri karşılaştırıldığında Kamu hastaneleri ile özel hastanelerde yaşanan örgütsel sinizm algısı arasında fark olduğu fakat bunun anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamu hastanelerinde örgüt kültürünün örgütsel sinizm algısına etkisinin, özel hastanelerde örgüt kültürünün örgütsel sinizm algısına etkisi arasında yapılan kıyaslamada, Kamu hastanelerinde örgüt kültürünün örgütsel sinizm algısına etkisi özel hastanelere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Hem kamu hem de özel sektörde örgüt kültürü ve örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır. Kurumların bünyesinde istihdam ettiği üyelerin örgütsel sinizm düzeyini düşürmek için örgüt kültürünü kuvvetlendirmesi önem arz etmektedir. Bu durumun çalışanların örgüte bağlılık düzeylerini artıracığı düşünülmektedir.

Çalışanların motivasyon ve örgütsel bağlılığına etki eden etmenlerden korunmasında etkili olan öncelikli faktörlerin, yönetim tarafından dikkate alınması gerekmektedir. Yöneticilerin örgütsel sinizm öncüllerini bilmesi ve çalışanlarda sinizm duygusunu geliştiren unsurları takip ederek sinizmi ortadan kaldıracak çözümler üretmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akman, G. , (2013) “Hastane Ve Sağlık Kuruluşlarında Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- A. Neale, (1990), Organizational Behavior Management Challeg, The Dryden Pres, USA, s.198.
- Başaran,S., (2014) “Hastanelerde Örgüt Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi, (İzmir
- Bozyaka Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Örneği)” Beykent Üniversitesi, Y. L.Tezi, İstanbul;; Gregory B Northcraft, Margaret
- Berberoğlu,G., Akman, G. “Hastane Ve Sağlık Kuruluşlarında Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013
- Berberoğlu,G., Besler,S. ve Tonus Z., (1999), “Örgüt Kültürü”, Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, S:2, Eskişehir, s.38.
- Besler,S., Tonus Z.,(1999) “Örgüt Kültürü”, Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Eskişehir, S:2
- Erkutlu, H., (2014) “Örgütsel Politika Algısı Ve Psikolojik İyi Olma İlişkisi Üzerinde Birey-Örgüt Değer Uyumunun Düzenleyici Etkisi”, 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Konya,
- Efeoğlu, İ.E. ve İplik, E., (2011) “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 20, Sayı 3, Sayfa 343
- Eren, E., (2004), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, 8. Basım, İstanbul.
- Eren, E., (2010), Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayıncılık, 12. Baskı, İstanbul, s.554
- Fındık, M., Eryeşil, K., (2012)“Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, International Iron & Steel Symposium, 02-04 April 2012, Karabük, Türkiye
- Kart, M.,E., (2015), Örgütsel Sinizm: Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji, Nobel Yayınları, 2. Baskı, Ankara, s.74
- Özler, D., Atalay, C., (2011), “A Research To Determine The Relationship Between Organizational Cynicism And Burnout Levels Of Employees In Health Sector”, Business an Management Review, 1(4), ss.26-38, 2011, ISSN: 2047-0398,
- Öcal,H., Gümüştekin, G. E. ve Çağ, A., (2012) “Yöneticilerin Otantik Liderlik Düzeylerinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma”, 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, , ss. 276-281.
- Özdemir S., (2000), Eğitimde Örgütsel Yenileşme, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Ulutürk, Ş., (2016) “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Y. L. Tezi, İstanbul.
- Suche, S.J., Badaracco, J.L., Bell, D., Goldberg L., Henderson, R., Kaplan, R., Pozen, R., Reiling, H.B., Rose, C. and Sandra J. (2011) “Leadership And Corporate Accountability” Harvard Business School,
- Terzi, A. R., (2000), Örgüt Kültürü, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 43
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., (2004), SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Detay Yayıncılık, Ankara, s.50
- Yeşilkayalı F. ve Kılıç B., (2012) “İzmir İli Kamu Sağlığı Yöneticilerinin Liderlik Davranışları”, 15. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, Bursa.
- <http://dahiliweb.istanbulsaqlik.gov.tr/w/kurumlar/kurumlar.asp?lc=0&kk=0> , erişim tarihi: 23.12.2016
- uskudar.edu.tr/tr/sureli-yayinlar/1/sosyal-bilimler-dergisi erişim tarihi:01.04.2019
- www.sbn.gov.tr/icerik.aspx?id=116 erişim tarihi:07.04.2017
- WHO World Health Report 2006