

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

İlknur AKYÜZ¹
Nihal Olgun YURDUSEVEN²

ÖZ

Çalışma hayatı içinde yer alan bireylerin, buldukları ortamda sahip oldukları bilgi ve birikimlerini etkin ve verimli bir biçimde sunabilmeleri istedikleri bir çalışma ortamının tesisi ile mümkün olacaktır. Sağlık sektörü en değerli varlık ve kaynak olan insan faktörü ile ilgilenmek ve sağlık sorunlarına çözüm bulmak için oluşturulmuş bir sektör niteliğindedir. Bu alanda çalışanların en yüksek düzeyli performans gösterebilmeleri buldukları çalışma ortamlarının analizi ile mümkün olacaktır. Bu çalışmada sağlık literatürüne son yıllarda giriş yapmış olan Örgütsel Sinizm düzeyinin sağlık çalışanları boyutunda irdelenmesi amaçlanmıştır. Çalışanların örgüte karşı sergileyebilecekleri olumsuz davranışlar olarak nitelendirilebilen Sinizm Trabzon İlinde yer alan Kanuni Eğitim Ve Araştırma Hastanesi bünyesinde çalışan 300 sağlık çalışanı üzerinde anket yardımıyla araştırılmıştır. Demografik faktörler yardımıyla üç boyut düzeyinde yapılan çalışma sonucunda sağlık çalışanlarının sinizm boyutunun orta düzeyli olduğu belirlenmiştir. Sinizm faktörlerinin cinsiyet ve eğitim faktörleri genelinde anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Sağlık, Trabzon

JEL Sınıflandırması: J23

INVESTIGATION ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS OF HEALTH WORKERS

ABSTRACT

Located in the working life of individuals in their environment that they have knowledge and experience they want to be able to provide effective and efficient working environment in a way that will be possible with the facility. The health sector is the most valuable assets and resources to deal with the human factor and created an industry to find solutions to health problems in nature. Working in this field can perform the highest level by analysis of their work environment will be possible. In this study, who had made health literature in recent years the level of organizational cynicism aimed to evaluate the size of the health workers. They can exhibit negative behavior towards employees' organizations can be characterized as Cynicism has been investigated 300 employees located in Trabzon Province within Kanuni Training and Research Hospital with the help of surveys on health care workers. Three dimensions of demographic factors with the help of health professionals as a result of the work done at the level of cynicism size was determined to be moderate. Cynicism factors significant differences across gender and educational factors which have been identified.

Keywords: Organizational Cynicism, Health, Trabzon

JEL Classification: J23

¹HİE Hemşiresi, Trabzon Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi, ilknurakyuz78@hotmail.com

²HİE Hemşiresi, Trabzon Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi, olgunnihal@hotmail.com

1.Giriş

Sağlık sektörü hizmet verdiği kitle açısından diğer tüm sektörlerden ayrı bir konuma ve öneme sahip bir yerde bulunmaktadır. Çalışanların buldukları ortamda mutlu olmaları kendileri ve onlardan hizmet almak için bekleyen hasta ya da yakınları için vazgeçilmez unsur olarak kabul edilmektedir. Sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarında sahip oldukları sorunlar bilinmeli ve çözüme kavuşturulmada öncelikli olmalıdır. Buldukları ortam gereği stres yoğun bir biçimde, uzun ve yorucu nöbet düzeninde çalışmakta olan sağlık bireylerinin çalışmalarında devamlılık oluşturmak ve sürekli yüksek performans sergileyebilmeleri için olumsuz kabul edilen durumlardan kurtulmaları yapılacak çalışmalarla mümkün olacaktır.

Son yıllarda sağlık alanında yapılmaya başlanan çalışmalarda (Tayfun ve Çatır, 2014:347-365; Greenglass v.d., 2001:211-215; Özler ve Atalay, 2011:26-38; Akman, 2013; Gül ve Ağıröz, 2011:27-45) sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarının kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Kökeni sinik kavramına dayanan sinizm kelimesi ilk olarak M.Ö. 500 yıllarında antik yunan felsefesi içinde kendini göstermiştir. Örgütsel bağlılık duygusunun tersi olarak da kabul edilen sinizm bir insanın çalışmakta olduğu kuruma karşı oluşturduğu olumsuz tutum, küçük görme, öfke, utanç, sıkıntı, negatif duygular, başkaları hakkında kötü olumsuz ifadeler kullanma, zor beğenmek, olarak tanımlanabilmektedir (Tayfun ve Çatır, 2014:347-365; Dean, Brande ve Dharwadkar, 1998:341-352). Sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde gelişen ve değişen teknoloji, beraberinde getirdiği rekabet ortamı, ekonomik kriz, toplu işten çıkarmalar, ücretlendirme politikasının yetersiz olması ve uzun çalışma saatleri çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum geliştirmesine neden olduğu sunucuna varılmaktadır. Bu durumda olan ve sinik olarak kabul edilen çalışanların en belirgin özellikleri sürekli şikayet etmeleri, örgütü ve iş arkadaşlarını küçümser tavırlar içinde olmaları, sürekli kötümser söylemlerde bulunmaları, başarısızlık karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları ve örgütleri tarafından aldatıldıkları duygusuna kapılmaları olarak belirtilmektedir. (Akman, 2013) Doğruluk, dürüstlük, adalet, samimiyet ve içtenlik ilkelerinden yoksun olmak olarak tanımlanan örgütsel sinizm (Abraham, 2000:269-292), kişilerin çalıştıkları kuruma karşı; öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olması şeklinde tanımlanabilmektedir. Örgütsel sinizm bilişsel (çalışanın örgütsel ilke ve kurallardan yoksun, resmi işler ve kuralları ciddiye almayan, tutarsız, yalan ve hile dolu davranışlar sergilemesi), duyuşsal (saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak gibi duygusal tepkiler) ve davranışsal (kurum hakkında küçük düşürücü sözler söyleme, kurumu eleştiren davranışlar sergileme) olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012:196-205).

Sağlık sektöründe yer alan çalışanların buldukları çalışma ortamından memnuniyetsizlik duymaları, çevrelerinde bulunan çalışanlara bu duygularını aktarmaları, buldukları kuruma, hastalara ve çalışma çevrelerine olumsuz olarak yansıtacaktır. Hasta bakımı konusunda da çalışanların olumsuz ve negatif tutumlar sergilemelerine neden olacak böyle bir ortamın varlığı ve buna neden olan kişi yada

Çalışma ortamının belirlenmesi oldukça önemli bir konu niteliğindedir. Bu amaçla alışmamızda Trabzon ilinde faaliyet gösteren ve önemli kamu hastanelerinden biri olan Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi alışanlarının örgütsel sinizm düzeylerin belirlenmesi ve düzeltici önlemlerin alınması hedeflenmiştir. Ayrıca araştırmada çalışanların sahip olduğu demografik özellikler ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında oluşan ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

2. Materyal ve Yöntem

2.1. Materyal

Sağlık alışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeylerin çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediklerinin incelenmesi amacıyla yapılan alışma Trabzon ili Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi genelinde yapılmıştır. Ulusal ve uluslararası alan yazın incelendiğinde sağlık alanında görev yapan çalışanların örgütsel sinizm konusu hakkındaki görüşleri üzerine yapılmış sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle çalışmanın bu alanda oluşan eksikliklerin giderilmesine yönelik önemli katkılar sağlayacak olduğu düşünülmektedir.

Araştırma evrenimizi 2014 yılında Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapmakta olan çalışanlar oluşurmaktadır. Hastane bünyesinde çalışmakta olan toplam 2.020 kişiden basit tesadüfi yöntemi ile 300 sağlık çalışanı seçilmiş ve araştırma bu örneklem üzerinden yapılmıştır.

2.2. Yöntem

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket iki bölüm ve 22 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde demografik özellikleri belirlemeye yönelik 8 soru ve ikinci bölümde ise örgütsel sinizm düzeyinin belirlenmesi amacıyla 14 sorudan oluşan sinizm leği kullanılmıştır. (Brandes ve diğ., 1999:150-153) Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel (5 madde), duyuşsal (6 madde) ve davranışsal (3 madde) olmak üzere üç boyut bulunmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğinde yer alan sorular 5’li likert tipi derecelendirme leğine göre hazırlanmıştır. Derecelendirmeler “Tam katılım” (5), “Kısmen Katılım” (4), “Kararsız” (3), “Kısmen Red” (2), “Tam Red” (1) şeklinde sınıflandırılmıştır.

Veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın başlangıcında güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Geçerlilik analizleri için faktör analizi yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler, demografik özelliklerle örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek için Kruskal Wallis testi, hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olup olmadığının belirlenebilmesi için Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Araştırmada tüm bulgular $p < 0.05$ ve $p < 0.001$ anlamlılık düzeyinde sınanmıştır.

Sağlık alışanlarının demografik özellikleri ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında ne tür bir ilişki olduğu örgütsel sinizmin alt boyutları genelinde irdelenmiştir.

3.Bulgular

3.1.Araştırmanın Güvenilirliği ve Geçerliliği

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeği daha önceki araştırmalarda kullanılmış ve geçerlilikleri test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği değerlendirilirken Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğindeki 14 maddenin tümüne ait Cronbach Alpha Katsayısı 0,8957 olarak bulunmuştur. Bilişsel ölçeğe ait güvenilirlik katsayısı; 0.8438, duyuşsal ölçeğe ait güvenilirlik katsayısı; 0,8730 ve davranışsal ölçeğe ait güvenilirlik katsayısı ise; 0,7489 olarak belirlenmiştir. Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir. (Sipahi ve Diğ., 2006) Ölçeğin bütünü ve alt ölçekler grubunda yapılan değerlendirme sonucunda yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir.

Örgütsel sinizm ölçeğinin yapı geçerliliği açıklayıcı faktör analiz yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Varimax döndürme yöntemi yardımıyla yapılan analiz sonucunda KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değerinin 0,899 olduğu belirlenmiştir. (Barlett's test sphericity: 2,160, p=0,000) Elde edilen bu değer verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. KMO değerinin 0,05 ten büyük ve 1' e yakın olması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. (Hutcheson ve Sofroniou, 1999) Ayrıca yapılan Barlett küresellik testi ile değişkenler arasındaki korelasyonun yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

Çalışmada örgütsel sinizme yönelik olarak elde edilen bulgular istatistiki analizler yardımıyla incelenmiş ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

3.2.Sağlık Çalışanlarının Demografik Bilgileri

Araştırma kapsamında yer alan sağlık çalışanlarının demografik bilgileri Tablo 1'de verilmektedir.

Çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde bayan çalışanların (%69) erkek çalışanlara (%31) göre daha fazla sayıda araştırma içinde yer aldıkları görülmektedir. Sağlık sektöründe beklenen bir durum olmakla beraber son yıllarda bu alanda çalışan erkek oranında hızla artış görülmektedir. Çalışanların önemli bir kısmı 21 ve da üstü yaşlarda çalışanlardan oluşmakta olup yoğunluk 31 ve 40 yaş grubunda bulunmaktadır. Çalışanların önemli bir kısmı evli çalışanlardan (%69) oluşmaktadır. Lise mezunu olan çalışan sayısı diğer eğitim durumlarına karşın ön planda yer alırken (%29) lisans (%28,7) ve ön lisans (%26,3) mezun oranları lise mezuniyeti ile yakın bir dağılım göstermektedir. Çalışanların önemli bir kısmı yeni göreve başlayan gruba olarak kabul edebileceğimiz 1-5 yıl grubu (%61) içinde yer alan çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma kapsamında hemşireler önemli bir ağırlığa sahipken (%49,3) Sekreteryaya ve teknisyen grubu diğer önemli çalışan grubunu oluşturmaktadır. Çalışanların önemli bir kısmı kadro sahibi memurlardan oluşurken, cer-

rahi (%14,3) ve yoğun bakım (%14,3) elemanları çalışmamızda ağırlıklı olarak yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanların Demografik Özellikleri

Özellikler		f	%
Cinsiyet	Erkek	93	31
	Kadın	207	69
Yaş	20 yaş ve altı	10	3,3
	21-30	99	33
	31-40	132	44
	41 ve üstü	59	19,7
Medeni Hal	Evli	207	69
	Bekar	93	31
Eğitim Durumu	İlköğretim	21	7
	Lise	87	29
	Ön Lisans	79	26,3
	Lisans	86	28,7
Çalışma Süresi	Lisansüstü	27	9
	1-5 yıl	183	61
	6-10 yıl	42	14
	11-15 yıl	29	9,7
Görev	16 yıl ve üstü	46	15,3
	Doktor	19	6,3
	Hemşire	148	49,3
	Güvenlik	11	3,7
	Eczacı	6	2
	Sekretarya	31	10,3
	Teknisyen	30	10
	Hizmetli	12	4
Diğer	43	14,3	
Kadro	Memur	222	74
	Firma Çalışanı	78	26
Bölüm	Cerrahi	43	14,3
	Dahiliye	27	9
	Ameliyathane	15	5
	Acil	15	5
	Yoğun Bakım	43	14,3
	Poliklinik	26	8,7
Diğer	131	43,7	

3.3.Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri

Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme ait tutumları ve alt boyutlarının aritmetik ortalamaları Tablo 2' de gösterilmektedir.

Tablo 2. Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	n	Ort.	ss
Bilişsel Boyut	300	2,73	1,45
Duyuşsal Boyut	300	3,19	1,39
Davranışsal Boyut	300	3,13	1,48
Örgütsel Sinizm	300	3,01	1,44

Elde edilen analiz sonuçlarına göre örgütsel sinizm ölçeğinin geneli için ortalama $x=3.01$ olarak belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının sinizm tutumlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Alt boyutlar genelinde bakıldığında ise bilişsel boyutun ortalamanın altında diğer boyutların ise ortalamanın üzerinde değere sahip olduğu görülmektedir. 1-5 arası puan alan sinizm ölçeği için puan arttıkça sinik duygu artmakta, puan azaldıkça sinik duygu azalmaktadır.

Çalışma kapsamında yer alan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin bulgular alt ölçeksel bazda aşağıdaki tablolarda verilmektedir. Bilişsel boyuta ilişkin veriler Tablo 3’ de gösterilmektedir. Sağlık çalışanlarının bilişsel boyut ile ilgili ifadelerine verdikleri cevaplar incelendiğinde bilişsel boyutun ortalama değerinin 2,73 olduğu görülmüştür. Bu oran sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm bilişsel boyutunun düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Bilişsel boyut içinde yer alan ifadeler incelendiğinde en düşük düzeyli katılımın “Çalıştığım kurumda bir şey yapılacağı söylendiğinde gerçekten o şeyin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım” ifadesi olduğu görülmektedir. Çalışanlar tarafından ortalama düzeyde kabul edilen ifadenin “Çalıştığım kurumda vaatler yerine getirilmez” ifadesi olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutuna İlişkin Bulgular

No	BİLİŞSEL	Ort.	ss	Tam katılım (%)	Kısmen katılım (%)	Kararsız (%)	Kısmen red (%)	Tam red (%)
1	Çalıştığım kurumda vaatler yerine getirilmez.	2,93	1,35	19,3	22,7	18,7	24,3	15,0
2	Çalıştığım kurum çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez.	2,74	1,44	27,3	22,0	15,7	19,0	16,0
3	Çalıştığım kurumda politikalar ile amaçlar ve uygulamalar arasında uyumsuzluk vardır.	2,76	1,47	28,0	21,3	14,0	19,3	17,3
4	Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenenle yapılan arasında çok az benzerlik vardır.	2,82	1,48	26,3	21,7	14,0	19,0	19,0
5	Çalıştığım kurumda bir şey yapılacağı söylendiğinde gerçekten o şeyin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım.	2,41	1,51	44,3	13,3	15,0	11,7	15,7

Çalışanların duyuşsal boyut ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların dağılımları Tablo 4’de gösterilmektedir. Genel anlamda çalışanların ortalamanın üzerinde bir kabul düzeyi ile ifade ettikleri cevaplar incelendiğinde tam redde en yakın ifadenin özellikle “Çalıştığım kurum hakkında kurum dışında arkadaşlarıma yakınırım” ifadesi olduğu görülmektedir. Tam kabul olarak ifade edilen durumun ise “Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim” ifadesi olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutuna İlişkin Bulgular

No	DUYUŞSAL	Ort	ss	Tam katılım (%)	Kısmen katılım (%)	Kararsız (%)	Kısmen red (%)	Tam red (%)
6	Çalıştığım kurumda huzursuz olurum.	3,18	1,37	16,3	16,0	23,3	22,0	22,3
7	Çalıştığım kurumu düşündüğümde sınırlenirim.	3,40	1,47	16,7	13,3	16,7	20,0	33,3
8	Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim.	3,24	1,35	14,7	15,3	23,3	24,0	22,7
9	Çalıştığım kurumu düşündüğümde kaygılanırım.	3,01	1,35	16,7	22,3	22,0	21,0	18,0
10	Kendim kurumun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum.	3,16	1,41	17,7	16,3	22,3	19,7	24,0
11	Çalıştığım kurum hakkında kurum dışında arkadaşlarıma yakınırım	2,90	1,51	28,0	15,7	15,3	20,3	20,7

Çalışanların davranışsal boyuta verdikleri cevaplar Tablo 5’ de görülmektedir.

Tablo 5. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutuna İlişkin Bulgular

No	DAVRANIŞSAL	Ort	ss	Tam katılım (%)	Kısmen katılım (%)	Kararsız (%)	Kısmen red (%)	Tam red (%)
12	Başkalarıyla kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum	3,11	1,48	19,7	20,3	14,3	20,7	25,0
13	Çalışma arkadaşlarımla kurumdaki olumsuz şeyleri fark ettiğimizde anlamlı bakışmalarda bulunuruz.	3,25	1,50	17,7	19,7	12,3	20,3	30,0
14	Çalıştığım kurumdaki politika ve uygulamaların başkalarıyla kritiğini yaparım	3,05	1,47	22,7	17,3	13,7	25	21,3

“Çalıştığım kurumdaki politika ve uygulamaların başkalarıyla kritiğini yaparım” ifadesi ortalama anlamında davranışsal ifade olarak görülürken, “Çalışma arkadaşlarımla kurumdaki olumsuz şeyleri fark ettiğimizde anlamlı bakışmalarda bulunuruz” tam katılım düzeyinde en çok katılımın sağlandığı ifade olmuştur.

3.4.Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Demografik Faktörler Açısından İrdelenmesi

Araştırma kapsamında yer alan sağlık çalışanlarının sinizm düzeylerin demografik faktörler açısından karşılaştırılması yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

3.4.1.Sağlık Çalışanların Cinsiyetleri ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Analizi

Araştırma kapsamında yer alan sağlık çalışanlarının cinsiyetlere bağlı kalarak sinizm algıları analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo 6. Sağlık Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre Sinizm Algıları

	Cinsiyet	n	Ort	ss	t	p
Bilişsel	Erkek	93	2,91	0,99	-3,102	0,002
	Kadın	207	3,32	1,11		
Duyuşsal	Erkek	93	2,51	1,12	-2,547	0,011
	Kadın	207	2,87	1,14		
Davranış	Erkek	93	2,92	1,22	-2,050	0,041
	Kadın	207	3,23	1,19		
Sinizm Ort.	Erkek	93	2,74	0,90	-3,197	0,002
	Kadın	207	3,11	0,94		

Sağlık çalışanlarının bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm puanları ortalamaları ile cinsiyet değişkeni arasındaki fark istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Tüm boyutlarda ve örgütsel sinizm ortalaması düzeyinde kadın sağlık çalışanlarının sinizm ifadelerine daha yüksek bir katılım gösterdikleri görülmektedir. Kadınların erkeklere göre daha sinik davranışlar sergiledikleri söylenebilir.

3.4.2.Sağlık Çalışanlarının Medeni Hali ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Analizi

Sağlık çalışanlarının evli yada bekar olma durumlarına göre sinizm açısından olaya bakışları incelenmiş sağlık çalışanlarının bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm puan ortalamaları ile medeni durumları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

3.4.3.Sağlık Çalışanlarının Kadro Durumları ve Sinizm Algıları Analizi

Araştırma kapsamında yer alan çalışanların sahip oldukları kadro seviyesi ve sinizm algıları arasındaki ilişki istatistiki açıdan incelenmiş ve sahip olunan kadro düzeyi ve sinizm algıları arasında sağlık çalışanları düzeyinde istatistiki olarak bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$).

3.4.4.Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Yaşa Göre Değişimi

Araştırma kapsamında yer alan çalışanların buldukları yaş gruplarına bağlı olarak sinizm algılarının ne boyutta olduğu ve istatistiki açıdan farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiş ve çalışanların sinizm ölçeğine verdikleri cevaplar ile sahip oldukları yaş grupları arasında yapılan istatistiki analiz sonucunda anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

3.4.5.Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Sahip Oldukları Eğitim Seviyesine Göre İncelenmesi

Sağlık çalışanlarının sahip oldukları eğitim seviyesi ve sinizm algılarına ilişkin yapılan değerlendirme sonucunda elde edilen istatistiki veriler Tablo 7' de görülmektedir. Yapılan istatistiki analiz sonucunda bilişsel ve örgütsel sinizm ortalaması ile eğitim seviyesi arasında anlamlı ilişkilerin var olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Duyuşsal ve Davranışsal düzeyde ise anlamlı ilişki tespit edilememiştir ($p>0,05$). Bilişsel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile eğitim seviyeleri arasında oluşan ilişkinin boyutunun belirlenmesi amacıyla yapılan analiz sonucunda; bilişsel ve sinizm ortalaması boyutlarında lisansüstü eğitim sahibi olan çalışanların bilişsel sinizm puanlarının ($2,61\pm 0,95$; $2,54\pm 0,80$) diğer eğitim seviyesi gruplarına göre daha düşük olduğu görülmüştür. Lisansüstü eğitim seviyesine sahip olan çalışanlar bilişsel ve örgütsel ortalama düzeylerinde diğer çalışanlara karşın daha düşük düzeyli sinizm algısına sahip durumdadırlar.

Tablo 7. Sağlık Çalışanlarının Eğitim Seviyeleri ve Örgütsel Sinizm Algıları

	Eğitim Durumu	n	Ort	ss	f	p
Bilişsel	İlköğretim	21	3,37	0,95	2,479	0,044
	Lise	87	3,19	1,08		
	Ön Lisans	79	3,21	1,07		
	Lisans	86	3,34	1,15		
	Lisansüstü	27	2,61	0,95		
Duyuşsal	İlköğretim	21	2,97	0,93	1,323	0,261
	Lise	87	2,67	1,14		
	Ön Lisans	79	2,74	1,11		
	Lisans	86	2,92	1,24		
	Lisansüstü	27	2,43	1,07		
Davranışsal	İlköğretim	21	3,04	1,15	2,170	0,072
	Lise	87	3,03	1,18		
	Ön Lisans	79	3,18	1,22		
	Lisans	86	3,37	1,19		
	Lisansüstü	27	2,64	1,23		
Sinizm Ort.	İlköğretim	21	3,13	0,73	2,555	0,039
	Lise	87	2,93	0,97		
	Ön Lisans	79	3,00	0,92		
	Lisans	86	3,17	0,97		
	Lisansüstü	27	2,54	0,80		

3.4.6.Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi

Araştırma kapsamında yer alan çalışanların meslekte sahip oldukları çalışma sürelerine göre sinizm'e bakış durumları ve sahip oldukları algı düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla yapılan istatistiki analiz sonuçları göre çalışanların çalışma süreleri ve sinizm algıları arasında yapılan istatistiki değerlendirme sonucunda istatistiki bir fark belirlenmemiştir ($p>0,05$).

3.4.7.Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Görev Çeşitlerine Göre İncelenmesi

Araştırma kapsamında yer alan çalışanların buldukları görevler bakımından sinizm düzeylerinin nasıl olduğu ve algının görevler arasında farklılık oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan istatistiki değerlendirme sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8. Sağlık Çalışanlarının Görev Türleri ve Sinizm Algıları

	Görev	n	Ort	ss	f	p
Bilişsel	Doktor	19	2,70	1,02	2,470	0,018
	Hemşire	148	3,34	1,09		
	Güvenlik	11	3,27	0,86		
	Eczacı	6	2,50	0,77		
	Sekretarya	31	3,40	1,20		
	Teknisyen	30	2,92	1,08		
	Hizmetli	12	3,65	0,94		
	Diğer	43	2,92	1,04		
Duyuşsal	Doktor	19	2,40	1,11	1,934	0,064
	Hemşire	148	2,96	1,13		
	Güvenlik	11	2,48	0,95		
	Eczacı	6	2,50	1,42		
	Sekretarya	31	2,90	1,17		
	Teknisyen	30	2,38	1,05		
	Hizmetli	12	2,75	1,07		
	Diğer	43	2,50	1,16		
Davranışsal	Doktor	19	2,56	1,01	3,098	0,004
	Hemşire	148	3,29	1,24		
	Güvenlik	11	2,57	1,24		
	Eczacı	6	2,38	0,49		
	Sekretarya	31	3,58	1,04		
	Teknisyen	30	2,94	1,15		
	Hizmetli	12	3,55	1,14		
	Diğer	43	2,81	1,18		
Sinizm Ort.	Doktor	19	2,54	0,73	3,173	0,003
	Hemşire	148	3,17	0,95		
	Güvenlik	11	2,78	0,72		
	Eczacı	6	2,47	0,88		
	Sekretarya	31	3,22	0,94		
	Teknisyen	30	2,69	0,92		
	Hizmetli	12	3,24	0,68		
	Diğer	43	2,72	0,94		

Yapılan analiz sonucunda duyuşsal sinizm boyutunda çalışanların sahip oldukları görev türüne göre istatistiki bir farklılık göstermemelerin karşın, bilişsel, davranışsal ve örgütsel sinizm boyutları bakımından farklılıklar belirlenmiştir. Farklılıkların hangi görev türünden kaynaklı olduğunun belirlenebilmesi için yapılan post-hoc analizi sonucunda; bilişsel boyutta farklılığın eczacı çalışanlar tarafından oluşturulduğu görülmektedir (2,50±0,77). Eczacıların bilişsel boyut açısından daha düşük puanlara sahip oldukları diğer bir ifade ile sinizm davranışlarına katılım göstermedikleri belirlenmiştir. Davranışsal boyut açısından yapılan post-hoc analizi ise çalışanları 3 farklı gruba ayırmaktadır. İlk grupta eczacı (2,38±0,49), doktor (2,56±1,01) ve güvenlik (2,57±1,24) çalışanları bulunmaktadır. Bu grup çalışanların davranışsal sinizm boyutunda diğer çalışanlara karşın daha düşük sinizm puanına sahip oldukları görülmektedir. İkinci grupta davranışsal sinizm puanlarının yüksekliği ile dikkat çeken hizmetli (3,55±1,14) ve sekreteryaya (3,58±1,04) çalışanları yer almaktadır. Üçüncü grupta ise nispeten orta seviyelerde bir sinizm puanına sahip olan teknisyen (2,94±1,15), hemşire (3,29±1,24) ve diğer çalışan grubu (2,81±1,18) bulunmaktadır. Hizmetli ve sekreteryaya çalışanları yüksek düzeyli bir sinizm puanına sahipken özellikle doktorlar, eczacılar ve güvenlik çalışanları düşük bir puan ortalaması göstermektedirler. Örgütsel sinizm puanları incelendiğinde yine üçlü bir grup yapısının olduğu ve eczacıların (2,47±0,88) farklı bir grup oluşturduğu ve düşük sinizm puanına sahip olduğu görülmektedir. Davranışsal grupta olduğu gibi diğer grupları genel sinizm puanlarının yüksekliği dikkat çekmektedir. Üçüncü grupta ise doktor (2,54±0,73), teknisyen (2,69±0,92), güvenlik (2,78±0,72), hemşire (3,17±0,95) ve diğer çalışanlar (2,72±0,94) yer almaktadır. (Çalışmada yer alan diğer çalışan grubunu biyolog, psikolog, diyetisyen, memur ve sosyal çalışmacılar oluşturmaktadır),

3.5.Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki Korelasyonun İncelenmesi

Araştırma kapsamında yer alan çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arasında yer alan korelasyon analizi Tablo 9' da verilmektedir.

Tablo 9. Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi

		Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut	Örgütsel Boyut
Bilişsel Boyut	r	1,000			
	p	0,000			
Duyuşsal Boyut	r	0,537**	1,000		
	p	0,000	0,000		
Davranışsal Boyut	r	0,512**	0,450**	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	
Örgütsel Boyut	r	0,836**	0,869**	0,723**	1,000
	p	0,000	0,000	0,000	0,000

p<0,05

Örgütsel boyut ve onu oluşturan üç alt boyut arasında anlamlı pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. En yüksek düzeyli ilişki duyuşsal boyut ve örgütsel boyut arasında görülmekte olup ($r=0,869$; $p=0,000<0,05$), en düşük düzeyli ilişki ise davranışsal ve duyuşsal boyut arasında oluşmaktadır ($r=0,450$; $p=0,000<0,05$).

4.Sonuç ve Öneriler

Kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Trabzon ilinde yer alan Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapılan çalışma toplam 300 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında yer alan çalışanların önemli bir kısmı (%69) kadın çalışanlardan oluşmakta olup, çalışanların yoğunlaştığı yaş aralığı 31-40 yaş (%44) arası olarak görülmektedir. Evli çalışanların (%69) yoğun olarak yer aldığı çalışmada eğitim seviyesinin lise ve lisansüstü ağırlıkta olduğu (%59) görülmektedir. Hemşire statüsünde çalışanların (%49,3) çoğunlukta olduğu çalışmada 1-5 yıl çalışma süresine sahip olan çalışanlar önemli bir ağırlık oluşturmaktadırlar (%61).

Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu (3.01 ± 1.44) çalışmada alt boyutları düzeyinde yapılan değerlendirme sonucunda ise duyuşsal sinizm boyutunun diğerlerine göre daha yüksek bir seviyede olduğu görülmektedir (3.19 ± 1.39). Bilişsel boyutun ortalamasının altında bir değer aldığı çalışmada (2.73 ± 1.45), davranışsal boyut ise duyuşsal boyut gibi ortalamasının üstünde bir durum sergilemektedir ($3,13\pm 1.48$). Elde edilen bu sonuç Akman (2013) tarafından yapılan çalışma ile ters bir durum sergilemektedir. Akman yapmış olduğu çalışmada duyuşsal sinizmi diğer boyutlardan daha düşük bir ortalamaya sahip olarak (2.15 ± 0.80) bulmuştur. Tayfun ve Çatır (2014:347-365) tarafından yapılan çalışmada elde edilen orta düzeyli örgütsel sinizm boyutu ile benzer bir sonuç sergileyen çalışmamız, Turan tarafından 2011 yılında yapılan ve çalışanların düşük düzeyli sinik davranışlar düzeyinin belirlendiği çalışması ile farklılık oluşturmaktadır.

Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan analizler sonucunda, çalışanların medeni durumları, buldukları kadro yapısı, yaş düzeyleri ve çalışmakta oldukları süre ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Akman (2013) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizm düzeyinin yaşa bağlı olarak değişim gösterdiğinin belirlenmesine karşın çalışmamızda sağlık çalışanları arasında bu düzeyde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak yaş ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın oluşmadığını belgeleyen birçok çalışma bulduğumuz sonucu doğrular niteliktedir (Kalağan, 2008:58-88; Turan, 2011:91-112). Tayfun ve Çatır (2014) yaptıkları değerlendirme sonucunda çalışma süresi ile davranışsal boyut arasında anlamlı bir farklılık tespit etmişken çalışmamız böyle bir farklılığın olmadığı yönünde sonuçlar vermiştir. Yine Kalağan ve Güzeller (2010:83-97) yaptıkları çalışmalarında örgütsel sinizm ile çalışılan süre arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemişlerdir. Çalışmamızla benzer sonuçlar bulan çalışmalarda mevcuttur (Erkiş ve Taşpınar, 2013:470-485).

Sağlık alışanlarının cinsiyet faktörü ile bilişsel, duyuşsal ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Kadın alışanlar erkeklere nazaran daha yüksek bir sinizm ortalamasına sahip durumdadırlar. Çalışanların sahip oldukları eğitim seviyesi ile örgütsel sinizm boyutları arasında yapılan değerlendirme sonucunda sahip olunan eğitim seviyesi ile bilişsel ve örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Özellikle lisansüstü eğitim sahibi çalışanların her iki boyut tada daha düşük bir sinizm puanına sahip oldukları belirlenmiştir. Tayfun ve çatır (2014:347-365) tarafından yapılan çalışmada bulunan eğitim seviyesi ile bilişsel ve duyuşsal boyut arasındaki anlamlı farklılık ile kısmen örtüşen sonuçta lisansüstü eğitim sahiplerinin diğerlerine göre daha düşük sinik davranışlar sergilediklerini göstermektedir. Yapılan farklı çalışmalar özellikle eğitim seviyesinin sinizm davranışlarında bir farklılık unsuru olduğunu göstermektedir (Helvacı ve etin, 2012:1457-1497; Kalağan ve Güzeller,2010:83-97). Akman (2013) yaptığı çalışmada sahip olunan eğitim durumuna göre duyuşsal boyut düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğunu belirlemiştir. alışmasında farklılık kaynağı olarak lisans mezunu çalışanlar gösterilmiştir. zbey ve arkadaşlarının 2011 yılında sağlık sektöründe yapmış olduğu çalışması ile uyumlu olan sonuçlar eğitim faktörünün sinizmde ayırt edici bir faktör olduğunu göstermektedir.

Sağlık alışanlarının görev türleri ile sergiledikleri örgütsel sinizm davranışı arasında anlamlı farklılığın olup olmadığının belirlemesine yönelik olarak yapılan çalışma sonucunda duyuşsal sinizm boyutunda çalışanların sahip oldukları görev türüne göre istatistiki bir farklılık gstermemelerin karşın, bilişsel, davranışsal ve örgütsel sinizm boyutları bakımından farklılıklar belirlenmiştir. Farklılıkların bilişsel boyutta eczacı çalışanlar tarafından oluşturulduğu görülmektedir. Davranışsal boyut açısından yapılan analizi ise çalışanları 3 farklı gruba ayırmaktadır. İlk grupta eczacı, doktor ve güvenlik çalışanları ikinci grupta hizmetli ve sekreteryaya çalışanları yer almaktadır. nc grupta ise nispeten orta seviyelerde bir sinizm puanına sahip olan teknisyen, hemşire ve diğer çalışan grubu bulunmaktadır. Örgütsel sinizm puanları incelendiğinde yine üçlü bir grup yapısının olduğu ve eczacıların farklı bir grup oluşturduğu görülmektedir. Davranışsal grupta olduğu gibi diğer bir grubu sekreteryaya ve hizmetli grubu oluştururken üçüncü grupta ise doktor, teknisyen, güvenlik, hemşire ve diğer çalışanlar yer almaktadır.

Literatürde yer alan çalışmalardan farklı olarak (Akman, 2013; zbey vd., 2011; Altınöz vd., 2011) sağlık çalışanlarının çalıştıkları birimlere göre örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Çalışmalarda çalışılan bölümün sinizm algısına yönelik önemli bir etki sahibi olduğu bulgusu çalışmamızda yer bulmamıştır. Sağlık alışanlarının örgütsel sinizm alt boyut düzeyleri arasında ilişki incelendiğinde tüm alt boyutlar arasında istatistiki açıdan anlamlı orta düzeyde pozitif ilişkiler belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarına yönelik olarak yapılan sinizm araştırması sonucunda örgüt içinde sinizme neden olan konuların örgüt yöneticileri tarafından ciddi bir biçimde takip edilerek ortadan kaldırılması sağlanmalıdır. İletişim ve karşılıklı olarak sorunların tartışılması örgüt verimi ve motivasyonu aı-

sından son derece önemlidir. Bu amaçla örgüt içinde var olan iletişim kanalları her çalışan tarafından kullanılabilinecek bir duruma getirilmeli ve çalışanların kendilerinden emin olarak bu yolları kullanabilme güvenleri kendilerine verilmelidir. Sağlık alanında verilen hizmetin başarısı işi sevmek ve fedakarca çalışmaktan geçmektedir. Sağlık örgütleri içinde oluşacak olan sinik davranışlar bu güven ve fedakarlık ortamının oluşumunu engelleyecektir. Bu nedenle sağlık çalışanlarının işlerini sevmeleri için gereken alt yapı ve özellikle özlük haklarında iyileştirmeler yapılmalıdır. Sağlık kurumlarında verilen eğitimler bu yönde destekleyici olmalı ve işbirliği oluşumuna yönelik durumlar sergilemelidir. Ayrıca ileride yapılacak çalışmalarla sinizm araştırmaları yanında örgüt kültürü, motivasyon, mobbing, tükenmişlik ve iş tatmini çalışmalarını, sorunların tespit ve çözümünü açısından yararlı nitelikte ortak çalışma alanlarına dönüştürülmelidir.

Kaynaklar

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases And Consequences. *Genetic, Socila And General Psychology Monographs*, 3(126), 269-292).
- Akman, G. (2013). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane Ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2013.
- Altınöz, M., Çöp, Ş., Sığındı, T.(2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21).
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee And Supervisor Perspectives On Work Outcomes. *Eastern Academy Of Management Proceedings*, 150-153.
- Dean, J.W., Brandes, P., ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy Of Management Review*, 2(23), 341-352.
- Erkiş, U., Taşpınar, Y. (2013). Relationship Between Cynicism And Commitment İn Organizations: A Field Study. The Clute Institute International Academic Conference Paris, France, 470-485.
- Gül, H., Ağıröz, A. (2011). Mobbing Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler, Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İlimler Akademisi*, 13(2), 27-45.
- Greenglasse, E.R., Burke, R.J., Fiksenbaum, L. (2001). Workload And Burn Out İn Nurses. *Journal Of Community And Applied Social Psychology*, 11 (39), 211-215.

Helvacı, M.A., Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies, International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkish Volume*, 7/3, S:1457-1497.

Hucheson, G., Sofroniou, N., (1999). *The Multivariate Social Scientist: Introductory Statistic Using Generalized Linear Models*. Sage Publications, London.

Kalağan, G.(2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, S:18-88.

Kalağan, G., Güzeller, C.O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (27), 83-97.

Özgan, H., Külekçi, E., Özkan, M.(2012). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *International Online Journal Of Educational Sciences*, 2012 4(1), 196-205.

Özler, D.E., Atalay, C.G.(2011). Aresearch To Determine The Relationship Between Organizational Cynicism And Burnout Levels Of Employees İn Healt Sector. *Business And Management Review*, 1(4), 26-38.

Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M. (2006). *Sosyal Bilimlerde Spss'le Veri Analizi*. Beta Basım Yayım, İstanbul.

Tayfun, A., Çatır, O.(2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.

Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Bilin Dalı, Yüksek Lisans Tezi, S:91-112

