



Araştırma Makalesi • Research Article

Special Issue on *International Conference on Empirical Economics and Social Science (ICEESS' 18)*, 27-28 June, 2018, Bandırma, Turkey

Eğitim Geliştirme Faaliyetleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi ve Bir Sağlık İşletmesinde Uygulama

Educational Development Activities and Organizational Cynics Relationship and Implementation in a Health Facility

Edip Örucü^a, Dilara Durmaz Karataş^{b,*}

^aProf. Dr., Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, 10200, Balıkesir/Türkiye.
ORCID: 0000-0002-3301-7496

^bBandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bölümü, 10200, Balıkesir/Türkiye.
ORCID: 0000-0002-8559-6020

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 10 Ağustos 2018
Düzeltilme tarihi: 28 Ağustos 2018
Kabul tarihi: 30 Ağustos 2018

Anahtar Kelimeler:

Eğitim
Geliştirme
Sinizm
Örgütsel Sinizm
Sağlık

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 August 2018
Received in revised form 28 August 2018
Accepted 30 August 2018

Keywords:

Education
Development
Cynicism
Organizational Cynicism
Health

ÖZ

Örgütsel sinizm, eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile aralarındaki ilişki düzeyinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışma betimsel ve ilişkisel tarama ile incelenmiştir. Araştırmanın evreni Balıkesir ilinde bir kamu hastanesinin idari personeli olarak tercih edilmiş ve örneklem 119 kişi olarak tespit edilmiştir. Araştırmada eğitim ve geliştirme faaliyetleri için Uyar'ın (2010) kullandığı ifadeler arasından ilişkili olan 17 'si tercih edilmiştir. Örgütsel sinizm için Brandes, Dhadwarkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarına sahip 13 ifadeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Veriler istatistiki incelemeye tabi tutulduktan sonra bir paket program ile analiz edilmiştir. Sonuç olarak sağlık çalışanlarına uygulanan eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü, anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunmuştur.

ABSTRACT

This study, which aims to determine the level of relationship between organizational cynicism, education and development activities, has been examined through descriptive and relational screening. The universe of the research was chosen as a public hospital in Balıkesir and the sample was identified as 119 people. In the research, 17 expressions which was used by Uyar (2010) for the training and development activities have been preferred. For organizational cynicism, organizational cynicism scale consisting of 13 expressions with cognitive, emotional and behavioral sub-dimensions developed by Brandes, Dhadwarkar and Dean (1999) was used. The data were analyzed by statistical analysis and then analyzed by a packet program. As a result, there was a negative, meaningful and weak relationship between the training and development activities applied to health workers and organizational cynicism.

1. Giriş

İnsan ve insana ait olanlara dair bakış açısı yüzyıllar içerisinde evrimleşmiştir. İnsanın diğer canlılardan

ayrılmasına sebep olan akıl ve geliştirilebilir öğrenilebilir becerileri küresel rekabetin arttığı ve harita üzerindeki sınırların yok olduğu bu zamanda insani sermayeye olan

* Sorumlu yazar/Corresponding author
e-posta: ide.dilara.durmaz@gmail.com

yatırımın ve önemin artmasına neden olmuştur. İnsan kaynakları ve eğitim birimlerinin aktive edilmesiyle eğitim, geliştirme faaliyetleri her alanda hız kazanmış ve bireylerde yaratılan yenilikler şirketlerdeki rekabet gücünü birebir etkilemiştir. Hayatın ve sağlığın korunma ve tedavi sürecinde başat rol oynayan sağlık kuruluşları ve hastanelerde de gerek mesleki eğitimler gerekse çeşitli konulardaki panellerle kişilerin eğitimleri geliştirilmeye çalışılmaktadır. Artan eğitim düzeyi ve gelişen teknolojinin birebir takibi ile müşteri, hasta memnuniyeti seviyesi yükseltmekte daha hızlı, daha doğru ve tam yerinde uygulamalar yapılabilmektedir. Başarılı olan ve bireysel olarak gelişiminden memnun olan kişiler ise mevcut çalışma koşullarından olumlu olarak bahsetmektedir.

Değer konumunun odağında olan yahut olması gereken insan yine de işletmelere karşı zaman zaman sinik tutumlar izleyebilmekte bu durum örgütün tamamını kapsar hale geldiğinde ise örgütsel sinizm neden olabilmektedir. Örgütsel sinizm, bireylerin örgütlerine karşı benimsedikleri negatif tutumları içerir. Kızgınlık, endişe, güvensizlik gibi durumlar ile çalışan üzerinde etkisini gösterdiğinde özellikle sağlık alanında oldukça olumsuz durumlara yol açmakta, hizmet kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. İnsan hayatının söz konusu olduğu bu sektörde sinizmin azaltılabilmesi için eğitim faaliyetlerinin kullanılması yapılan çalışmanın önemini ve gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Yurt içi ve yurt dışı literatür taramasında eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile örgütsel sinizm arasında sağlık sektöründe yapılan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Mevcut çalışma ile alandaki bu eksikliği giderilmesi hedeflenmekte ve çeşitli pozisyonlarda bulunan sağlık çalışanlarının eğitim geliştirme faaliyetleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin ölçülüp karşılaştırılarak ve konu ile ilgili farkındalık oluşturulması amaçlanmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde eğitim, geliştirme ve sinizm, örgütsel sinizm kavramları nedenleri ile ele alınacaktır.

2.1. Eğitim ve Geliştirme

Değişen dünyada her kurum ve kuruluş bir diğerinden rahatlıkla etkilenmektedir. Rekabetin uluslararası olduğu günümüzde açık sistemler haline gelen işletmeler gelişen ve sürekli yenilenen yönetim, üretim ve hizmet sektöründe çalışanları ile farklılıklarını ortaya koyabilmek ve anında adaptasyonu sağlayabilmek adına eğitim ve geliştirme faaliyetlerine çok daha fazla önem vermektedir.

Eğitim kavramı bireysel ve örgütsel bazda ele alınabilmektedir. Buna göre kişilerin yetenek ve becerilerini belirli bir amaç uğrunda geliştirerek insani sermayelerini artırması bu bağlamda incelenmektedir. Örgütsel anlamda ele alındığında ise eğitim, örgütün etkililik, etkinlik ve verimliliğin artırılmasını hedef alan yönetim araçlarının tümünü kapsamaktadır (Yüksel, 2000: 199). Ayırt etmeksizin her pozisyonda bulunan kişilere verilen eğitim ile teknolojiye uyum, rekabet avantajı ve müşteri memnuniyeti sağlanarak örgütün sonsuzluğu hedeflenmektedir.

Eğitim faaliyetlerinde asıl olan değişimin yakalanmasıdır. Verilen eğitim sonucunda kalıcı olarak istenen düzeye

erişilmemesi durumu başarısızlıkları getirmektedir. Katılımcıların oyalanarak memnuniyetle ayrılmalarını sağlayacak bir eğitim programı rahatlıkla hazırlanabilmektedir. Fakat asıl olması gereken kurum ve eğitim hedeflerinin eş güdümlü olmasını sağlamak ve bu yönde hazırlık yaparak eğitimin çıktılarını ölçmektir (Baltaş, 2009: 204).

Örgütlerde verilen eğitim programları ile genel olarak; çalışan verimliliğinin yükseltilmesi, iş tatmininin artırılması, ürün ve hizmetlerdeki kalitenin yükseltilmesi, örgütsel uyumun yakalanarak yabancılaşmanın ortadan kaldırılması, iletişim sürecindeki etkinliğin sağlanması, takım çalışmasının alışkanlık haline getirilmesi, iş kazalarının azaltılarak denetimin azaltılması, kalifiye eleman sayısının artırılması, işe giriş çıkışların azaltılması, öğrenme zamanının kısaltılarak işletme etkinliğinin ve verimliliğinin sağlanmasını hedeflemektedir (Bierama, 2000: 12).

Eğitim ve geliştirme kavramları zaman zaman karıştırılıyor olmalarına karşın farklılıklar içermektedirler. Eğitim, bir işi yapan bireyin o işin yapılmasını kolaylaştıracak, yaparken kullandığı becerileri arttırabilecek şekilde kendisini geliştirebilmesi yahut bu çıktıyı alabileceği bir programa dahil olmasıdır. Geliştirme ise; daha makro ölçekli hakimiyet kurmakta ve yarını da baz alarak geleceğin iş ve görevlerine dönük öğrenmeyi amaç edinmiştir (Bayraç, 2008: 129). "Hayat boyu öğrenim", "öğrenen örgüt" ve "örgütsel gelişme" konularını kapsamaktadır. (Atılğan, 2004: 132) Ayrıca sürekli rekabette organizasyonların iyileştirilmesi için; bireylerin ve takımların performansını arttırıcı strateji ve planları geliştirip uygulamayı, performans planı ve gözden geçirme süreçlerini kurmayı, bireylerin ve grupların uzun vadeli gelişimlerine destek olmayı içermektedir (Mercin, 2005: 133).

Geliştirme işletme ve mesleki alan dışı konuları da kapsamaktadır. Kişisel gelişim ve kariyer hedefleri kapsamında bireyler geliştirme programlarına katılarak üst görev ve pozisyonlara hazırlık yapabilirler. Bu uygulama potansiyel sahibi, gelecekte üst düzeylerde görev alması beklenen kişilere yönelik olmaktadır (Uyar, 2010: 18).

2.2. Sinizm

Sinizm kavramı felsefi bir akım ve uygulama bulan bir yaşam biçimi olarak Antik Yunan 'da ortaya çıkmıştır (Brandes, 1997). M.Ö. 4. yüzyılda yaşayan Antisthenes ve Sinop'lu Diogenes en bilinen sinik felsefeciler arasında yer almaktadır. M.Ö. 5 yüzyılda ise Sinik Okulu kurulmuştur.

Bir görüşe göre Yunanca "kyon" (köpek) kelimesinden geldiği düşünülen sinizm kavramı, diğer bir görüşe göre Sinik Okulu'nun kurulduğu Atina yakınlarında yer alan "Kynosarges" (gymnasion) kelimesinden türemiştir (Gökberk, 2000).

Türk Dil Kurumu'na göre kinizm sözcüğü ile eş anlamlı olarak anılan sinizm; "İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi" olarak tanımlanmıştır (TDK, 2018).

Kişilerin menfaat düşkünü, salt kendi çıkarları üzere hareket eden, memnuniyetsiz ve sürekli eleştirel bakış açısıyla yaklaştığını farz eden sinikler iyiliğin olmadığına inanmaktadır. Nitekim Sinoplu Diogenes'in Büyük

İskender'in kendisini ziyareti sırasındaki iyilik teklifi üzerine "Gölge etme istemem." yanıtı bunu kanıtlar gözükmetedir (Helvacı, 2000: 384).

En sade açıklaması ile sinizm değerleri olarak kabul edilen tüm insanların güvensiz ve samimiysiz kabul edilmesidir (Brandes vd, 2008: 235).

2.3. Örgütsel Sinizm

Siniz kavramı dünyada 1990'lar ülkemizde ise 2000'ler itibariyle araştırma konusu olmaya başlamıştır. Temelinde kişiler arası güvensizlik, memnuniyetsizliğin yer alarak yalnızca çıkara odaklı ilişkilerin kurulduğu düşüncesini açıklamaya çalışan fikir akımının örgüt boyutuna taşınması ile yeniden yorumlanmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Örgütsel sinizm, çalışanların mevcut örgütlerine karşı hissettikleri olumsuz tutumlardır (Dean vd, 1998). Bir diğer tanıma göre ise; "bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançlar" bütünüdür (Bernert vd., 2007: 311).

Sinizmin örgütsel karşılıklarının boyutlar bazında ele alınmasını sağlayarak konuyu detaylandıran Dean vd. (1998: 345) bu konuda araştırma sayılarının artmasına neden olmuştur. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar kişilerin içerisinde buldukları negatif tutumları kategorize etmiştir:

- (i) Bilişsel Boyut: Örgütsel sinizmin ilk boyutu, kişilerin örgütlerinin dürüstlük ve güvenden uzak olduklarına dair inançlarını kapsamaktadır. Bu inanç doğrultusunda adalet, dürüstlük ve samimiyetin olmadığı ortamda iş görenler kendilerine "ihnet" edildiği kanısına varmaktadır (Özler vd., 2010: 49).
- (ii) Duyuşsal (Duygusal) Boyut: Örgütsel sinizmin ikinci boyutunda, örgüte karşı hissedilen negatif duygular saygısızlık, öfke, sıkıntı duyma ve utanç olarak kendini gösterebilmektedir (Abraham, 2000: 269).
- (iii) Davranışsal Boyut: Örgüte karşı olumsuz duyguların davranışlara aktarıldığı boyuttur. Buna göre sinik çalışanlar, örgütü hakir görmekte, gelecek ile ilgili olumsuz tahminlerde bulunmakta, alaycı bir mizah ve güçlü eleştirel ifadelerle kendini belli etmektedir (Özgener vd., 2008: 56; Kutaniş ve Çetinel, 2009: 188).

2.3.1. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgüt içi sinizme neden olabilecek birçok farklı etken bulunmaktadır. Yönetimdeki yanlış tasarlanan değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, zayıf sosyal destek, yüksek rekabete karşın terfi sisteminde meydana gelen aksaklıklar, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımlarında yeterli düzeyde yer alamama, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri ve işten çıkarma bu sebepler arasında sayılabilmektedir.

3. Eğitim ve Geliştirme Faaliyetleri, Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Çalışmalar

3.1. Eğitim ve Geliştirme Faaliyetleri İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Eğitim ve geliştirme faaliyetlerine ve bunların yansımalarına ilişkin yurtiçi ve yurtdışında birçok çalışma mevcuttur. Yapılan araştırmalardan bazılarında aşağıda yer verilmiştir.

Bek (2007) çalışmasında; bir hizmet işletmesinde eğitim ve geliştirme programı ile ilgili gözlem, görüşme, doküman inceleme ve 122 kişiye uyguladığı anket uygulamış ve eğitim olanaklarının yeterli olup olmadığı, katılım düzeyleri ve eğitim ihtiyacının tespiti sürecinin işgörenler tarafından olumlu algılanıp algılanmadığı araştırılmıştır. Çalışanların önemli bir kısmının eğitim ihtiyaç analizi ve yöntemlerini yeterli bulmadığı saptanmıştır.

Kaptangil'in (2012) 350 işletmenin insan kaynakları ve üst düzey yöneticilerine anket uygulayarak yaptığı çalışmada eğitim programları ve amaçları bunların performans etkileri incelenmiş ve işletmelerin verimlilik artışı, iş tatmininin sağlanması ve oryantasyonlar yabancılaşmayı engellemeyi hedeflediği tespit edilmiştir.

Akgemci ve Koçyiğit'in (2013) bir holding bünyesindeki 108 işgörene anket uygulayarak yaptıkları çalışmada eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile örgütsel vatandaşlık durumu incelenmiş ve bu ikisi arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur.

Konya Büyükşehir Belediyesi'nde hizmet içi eğitime tabi tutulan 216 çalışana anket uygulayan Söylemez (2013), eğitim çalışmalarının niteliğini sorgulayarak oluşturduğu alt problemler ile yönetici ve çalışan görüşlerinin paralellliği incelemiştir. Buna göre eğitim ihtiyaç analizi, eğitim programlarının oluşturulması, eğitim programlarının uygulanması ve eğitimin etkin hale getirilmesinde görüş birliği bulunmuş, eğitimin değerlendirilmesi hususunda ise yönetici ve çalışanlar arasında görüş farklılıklarına rastlanmıştır.

Yıldız (2014), bilgi ve teknolojinin ilerlemesi ile yeni boyutlar kazanan eğitim ve geliştirmeyi araştırdığı çalışmasında, klasik öğrenme ve yaşayarak öğrenme yöntemlerini bir işletmede örnek olay olarak incelemiştir. 25 satış temsilcisi üzerinden yapılan araştırmada yaşayarak öğrenme yöntemlerinin klasik öğrenmeye göre daha etkili sonuçlar verdiği tespit edilmiştir.

Kaya'nın (2015) nitel görüşme tekniklerini kullanarak Edirne'de bir otel işletmesinin insan kaynakları yönetici ile yaptığı ve sektördeki çalışanların eğitim ve geliştirilmesinin yürütülmesine ilişkin yöntemlerin incelenmesi ve farklı yöntemlerin ortaya çıkarılmasını hedeflediği çalışmasında eğitim ve geliştirme faaliyetlerine önem verilmesine karşın yeterli düzeyde olmadığı fakat otelin bu çalışmaların artırılmasına yönelik uğraşlar içinde olduğu belirlenmiştir.

Tanış ve Türkkuşu'nun (2018), TCDD'de çalışan 316 mühendise anket uygulayarak yaptığı araştırmada hizmet içi eğitimlere yönelik değerlendirmeler ve ihtiyaçlar analiz edilmiştir. Sonuçta işgörenlerin yapılan eğitimlerde memnuniyetsiz oldukları ve eğitim seviyesinin yükseltildiği takdirde hizmet içi eğitim memnuniyetinin arttığı tespit edilmiştir.

Çorum ve Öge'nin (2018) banka sektöründe çalışan 250 kişiye uyguladıkları anket çalışmasında eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki irdelenmiş ve iki ölçek arasında, alt boyutları da dâhil olmak üzere istatistiki açıdan pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yönetici desteği ve öğrenme motivasyonu örgütsel vatandaşlığı pozitif yönde, arkadaş desteği ise negatif yönde etkilemiştir. Algılanan eğitim, bireysel kazanç ve kariyer beklentisinin ise örgütsel vatandaşlık üzerinde herhangi bir etkisine rastlanmamıştır.

3.2. Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Türkiye'de ve dünyada sinizmi içeren farklı alanlarda birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar özellikle 2000'li yılların ikinci yarısından itibaren ülkemizde artış göstermiştir.

Sinizm konusunda bilinen ilk bilimsel çalışma polis sinizmi üzerinedir. Arthur Niederhoffer, ABD'de 205 polis memuru üzerinde yaptığı ve 1967 yılında yazdığı *Behind the Shield* kitabında sonuçlarını açıkladığı araştırmada; yaş, rütbe, destekleyici liderlik davranışları, toplumun tutumu ve iş tatmininin sinizm ile negatif ilişkisi ve negatif duygusallığın sinizm ile pozitif ilişkisi tespit edilmiştir (Candan, 2013: 184).

Dean vd. (1998) sinizmin boyutlarını, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak açıklayarak kavramsallaştırdıkları çalışmaları ise örgütsel sinizmin ve benzer ilişkilerin açıklanabilmesi adına büyük bir kolaylık sağlamıştır.

Brandes vd. (1999) orta ölçekli bir fabrikada 129 kişi ile gerçekleştirdikleri bir araştırmada örgütsel sinizmle birlikte örgütsel bağlılık, işgören katılımı, yöneticinin biçimsel davranışlarını incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif, güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Abraham (2000) literatürde kabul gören beş sınıflı sinizm tanımlamasını yaparak sinizmin sonuçları, örgütsel sinizm ve iş tatmini, örgütsel bağlılık, yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık konularını incelemiştir.

Eaton (2000) tam gün ve part-time çalışan 124 öğrenci arasında örgütsel sinizm ölçeğini kullanarak kişilerin iş tatmini ve iş ilişkisini ölçmüş; umut ve davranışlar, sempati ve davranışlar arasında örgütsel sinizmin uyum arttırıcı etkisi olduğunu, kızgınlık ve davranışlar arasında ise uyumlaştırıcı etkisi olmadığını tespit etmiştir.

Cartwright ve Holmes (2006) yapılan çalışmada iş yükündeki artışın çalışan sağlığında ve özel yaşamında zarar verme eğilimini, yeni iş ortamlarının ise çalışanlar arasındaki sinizmi artırarak bağlılığı azalttığı öne sürülmüştür.

Türkiye'de sinizm ile ilgili ilk kapsamlı çalışma ise Erdost vd. (2007) tarafından yapılmıştır. Genel sinizm ve örgütsel sinizm kavramsallaştırılmış ve konuya ilişkin geliştirilen ölçekler ayrı ayrı Türkçeleştirilerek, İngiliz dilbilimcisi bir akademisyene teyit ettirilmiştir. Genel sinizm ölçeği için Kanter ve Mirvis'in (1999) "yaşama bakış açısı" ve Wrightsman'ın (1992) 'insan doğasının felsefesi'nden yola çıkılarak geliştirdikleri ölçekler tercih edilmiştir. Örgütsel sinizm için; Dean vd'nin (1998) kavramsallaştırmalarından hareket edilmiş, Eaton (2000) ve Brandes'in (1997) tarafından geliştirilen ölçümlerden de yararlanılmıştır. Özel

bir tekstil fabrikasında mavi ve beyaz yakalı işgörenler arasında uygulanan anketlerde mavi yakalıların tutarsız cevapları nedeniyle sadece beyaz yakalı olanların cevapları dikkate alınmış, sonuç olarak 85 beyaz yakalı çalışanın 64'ünden kullanılabilir veri elde edilmiştir. Dört ölçekten üç ölçek olumlu sonuç vermiş, genel sinizm ölçeklerinden Wrightsman'ın (1992) ölçeğinin güvenilirliği Kanter ve Mirvis'den (1991) daha yüksek çıkmış, örgütsel sinizmde kullanılan Brandes'in (1997) ölçeğinin de yüksek bir güvenilirliğe ve geçerliliğe sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu ölçek, faktör analizi sonucunda akademik yazındaki ayırma (Dean vd. 1998) uygun yapı göstermiştir. Sonuç olarak; destek bölümlerinde çalışanların üretim bölümündeki çalışanlara göre ve yönetici olmayanların da yöneticilere göre daha sinik oldukları görülmüştür.

Tokgöz ve Yılmaz (2007) tarafından Alanya ve Eskişehir otel işletmelerinde çalışan 346 kişi üzerinde yapılan araştırma ile örgütsel sinizm ve boyutları sorgulanmış, Brandes'in örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, genel sinizm ve örgütsel sinizm arasında zayıf bir bağ bulunmuş, işgörenlerin eğitim düzeylerinin artması ile sinizmlerinin yükseldiği görülmüştür. Ayrıca mevsimlik çalışanların kadrolulara genel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu ve kıyı şeridinde çalışanların şehir içinde çalışanlara göre daha sinik olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi ve genel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken eğitim durumunun örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Kalağan ve Güzeller (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve orijinali, Vance, Brooks ve Tesluk (1999) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği Antalya'da görev yapan 325 öğretmen üzerinde test edilmiştir. Yapılan çalışmada uyarlanan ölçek güvenilir ve geçeli bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türü, öğretmenliği seçme sebepleri arasındaki anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Dikmetaş vd. (2010) tarafından Taşova Devlet Hastanesi'nde Brandes'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği ile 78 kişi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, meslek grubu gibi etkenlere bağlı olarak değişmediği tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm tutumlarında ise en yüksek boyutun bilişsel, en düşük boyutun duygusal olduğu görülmüştür.

Çalışkan ve Erim (2010) Göztepe SSK Hastanesi'nde 150 kişi ile yaptığı çalışmada sinizmi tespit edebilmek için Dean vd. (1998) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık üzerinde olumlu bir açıklayıcı güce sahip olduğu görülmüştür. Bunun yanında pozitif örgütsel davranış değişkenleri, tükenmişlik ve sinizm üzerinde negatif bir açıklayıcı güce sahiptir.

Kutanis ve Çetinel (2010) devlet üniversitesinde 20 akademisyenle gerçekleştirdikleri araştırmada adaletsizlik algısının örgütsel sinizme sebep olmakla birlikte adaletsizliğe tepki gösterme gücünün örgütsel sinizmin esas belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Araştırma görevlilerinin diğer kadrolara oranla daha çok olumsuz duygular hissettikleri ve daha sinik tutumlar takındıkları gözlenmiştir.

Örgütsel sinizmi demografik değişkenler üzerinden açıklamaya çalışan İnce ve Turan (2010) Karaman'da 140

yönetici üzerinden gerçekleştirdikleri araştırmada örgütsel sinizmin, çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum açısından farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

Sağlık alanında Ankara'da Özler ve Atalay (2011) tarafından yapılan bir diğer araştırmada Brandes'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği tercih edilmiş ve 175 kişi üzerinde uygulanmıştır. Buna göre örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasında ve bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, bilişsel sinizm ve tükenmişlik arasında ise herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Aksaray'da kamu ve özel hastanelerde 219 kişi üzerinden yapılan araştırmada ise İçerli ve Yıldırım (2012) Brandes'in Erdost (2007) tarafında Türkçe'ye çevrilen ölçeğini tercih etmişlerdir. Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık üzerine yapılan analizlerde düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Sezgin Nartgün ve Kartal (2013) Bolu'da 90 öğretmen üzerinde uyguladıkları örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ölçekleri sonucunda; örgütsel sinizm ve sessizlik düzeyleri ile cinsiyet, kıdem ve kurumda çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin Tayfun ve Çatır (2014) tarafından incelendiği ve 391 iş gören üzerinde yapılan çalışma sonucunda; hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm davranışını gösterdiği tespit edilmiş, örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal boyutla meslekteki hizmet süresi arasında, bilişsel boyutla çalışma süresi arasında, duyuşsal boyut ve bilişsel boyut ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Trabzon'da, Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 300 kişi üzerinde yapılan araştırmada; Akyüz ve Yurduseven (2016) sağlık çalışanlarının sinizm boyutunun orta düzeyli olduğu belirlemiş, sinizm faktörlerinin cinsiyet ve eğitim faktörleri arasında anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerine 206 araştırma görevlisi üzerinde Yalçın (2017) yaptığı araştırmada Brandes'in (1997) örgütsel sinizm ölçeği tercih edilmiş ve işten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4. Amaç ve Yöntem

Sağlık çalışanlarının eğitim ve geliştirme faaliyetleri ve örgütsel sinizm düzeylerinin tespitini, ilişkisel varlığını, yönünü belirlemeyi hedefleyen bu çalışma Balıkesir ilinde bir kamu hastanesinde yapılmıştır. Araştırma Balıkesir ilindeki kamu hastanesinde çalışan 164 idari personel arasından basit ve tesadüfi olarak seçilmiş ve alana 150 anket ile girilmiştir. Eksik veriler nedeniyle çıkartılan anketler sonucunda 119 anket çalışmaya dâhil edilmiştir. Bu şekilde evrenin %72'sine ulaşılmış olup, örneklem ve evren uyumu sağlanmıştır.

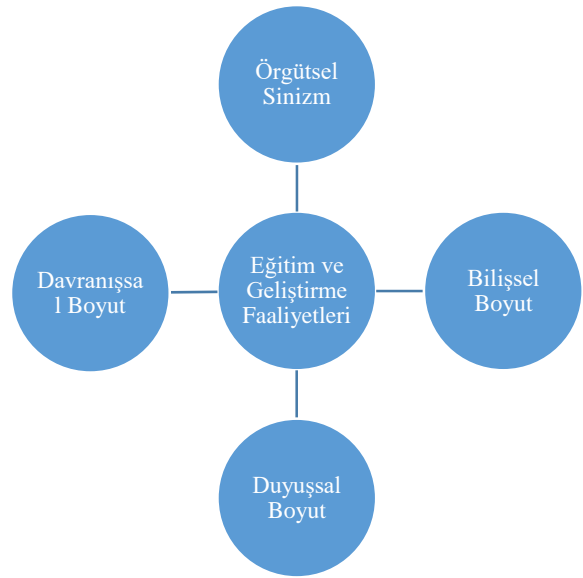
Hastane çalışanlarına ait sosyo-demografik bilgileri edinebilmek adına araştırmacı tarafından geliştirilen soruların yanında, eğitim ve geliştirme faaliyetleri için Uyar'ın (2010) kullandığı ifadeler arasından ilişkili olan 17'si tercih edilmiştir. Örgütsel sinizm için Brandes, Dhadwarkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen bilişsel,

duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarına sahip 13 ifadeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadeler 5'li likert olarak hazırlanmış ve her ifadenin karşısına (1) "Hiç katılmıyorum", (2) "Katılmıyorum", (3) "Ne katılıyorum ne katılmıyorum", (4) "Katılıyorum", "Kesinlikle katılıyorum." Seçenekleri konulmuştur.

Araştırmada elde edilen veriler bir paket program ile analiz edilmiş, betimsel istatistikler, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik analizlerinde Cronbach Alpha tercih edilmiş, eğitim ve geliştirme için 0,95, örgütsel sinizm için 0,91 olarak hesaplanmıştır.

Çalışmada birim sayısının 30'dan büyük olması (n=119) ve verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıda gösterilmektedir.

Şekil 1. Çalışmanın Modeli



H1: Eğitim ve geliştirme faaliyetleri örgütsel sinizmi etkilemektedir.

H2: Eğitim ve geliştirme faaliyetleri bilişsel boyutu etkilemektedir.

H3: Eğitim ve geliştirme faaliyetleri duyuşsal boyutu etkilemektedir.

H4: Eğitim ve geliştirme faaliyetleri davranışsal boyutu etkilemektedir.

Tablo 1. Araştırma Kapsamında İncelenen Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişken		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	73	61,3
	Erkek	46	38,7
Yaş	18-24	9	7,5
	25-34	41	34,5
	35-44	44	37,0
	44+	25	21,0
Eğitim Durumu	Ortaokul	4	3,4
	Lise	43	36,1
	Yüksekokul-Lisans-Lisansüstü	66	55,5
		6	5,0
Kurumda Çalışma Süresi	0-2 yıl	12	10,1
	3-5 yıl	16	13,4
	6-8 yıl	25	21,0
	9-11 yıl	26	21,8
	12+	40	35,6

İşgörenlerin sosyo-demografik özellikleri Tablo 1'de gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların 73'ü (% 61,3) kadın, 46'sı (38,7) erkeklerden oluşmaktadır. Yaş gruplarına göre incelendiğinde ise hastane çalışanlarının 9'unun (% 7,6) 18-24, 41'inin (% 34,5) 25-34, 44'ünün (% 37,0) 35-44 ve 25'inin (% 21,0) 45 ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Personelin 4'ü (%3,4) ortaokul, 43'ü (%36,1) lise, 66'sı (%55,5) yüksekokul/üniversite ve 6'si (%5,0) master/doktora seviyesinde eğitim almıştır. Çalışma süresi kurum bazında analiz edildiğinde 6 ve üstü yıldan bu yana kurumda bulunan çalışan sayısı 91 (% 76,4) 'dir.

Tablo 2. Eğitim ve Geliştirme Ölçeğinde Yer Alan Sorulara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Standart Sapma
Çalışan işe başladığında işe alıştırma (oryantasyon) eğitimi faydalı olacaktır.	119	4,2017	,91670
Aldığım şirket içi eğitimler mesleki açıdan bana yeni bilgi ve beceriler katmaktadır.	119	3,9412	,87618
Çalıştığım kurum tarafından düzenlenen eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde mümkün olduğu kadar yer almayı tercih ederim.	119	4,0000	,80254
Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin varlığı çalıştığım kuruma olan bağlılığı artırır.	119	3,5630	1,08642
İşletmelerde eğitim faaliyetlerine sürekli ihtiyaç olduğunu düşünürüm.	119	3,8319	1,09172
İşletmelerde eğitim geliştirme faaliyetleri takım çalışmasını destekleyip birey ve takım performansını artırır.	119	3,7059	1,06048
Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin çalışanın başarısında etkili olduğunu düşünüyorum	119	3,9412	,89532
Çalışanlara eğitim verilmesi kurumun entelektüel sermayesine katkı sağlamaktadır	119	3,7899	,92859
Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin çalışanların hata yapma payını azalttığını düşünüyorum.	119	3,9916	,96107
Profesyonel gelişime yönelik eğitimlerin hem mesleki hem de kişisel gelişime katkısı olduğunu düşünüyorum.	119	3,9748	,90631
Eğitim ve geliştirme faaliyetleri geri dönüşü uzun vadede alınacak, geleceğe yönelik çalışanlara yapılan yatırımdır.	119	3,9076	,94771
Eğitim sonrasında eğitimin bireysel ve organizasyonel performansa katkısı ölçülmelidir	119	3,9664	,87268
Günümüzde teknik eğitimlerin yerini profesyonel gelişime yönelik eğitimlerin aldığını düşünüyorum.	119	3,8824	,80440
Aldığım eğitimler kendime olan güvenimi artırır.	119	3,8992	,96018
Katıldığım eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile edindiğim bilgiler, karar verme süreçlerinde bana yardımcı oluyor.	119	3,8739	1,02142
Almış olduğum eğitimlerde edindiklerimi, tüm iş hayatım boyunca kullanabileceğimi düşünüyorum.	119	3,8739	1,00469
Kariyerim boyunca kendimi sürekli geliştirmem gerektiğini düşünüyorum.	119	4,2017	,83949

Tablo 2'de görüldüğü gibi eğitim ve geliştirme ölçeğine dair verilen cevaplarda en yüksek ortalamayı alan ifadeler 4,2017 ortalama ve 0,91670 standart sapma ile "Çalışan işe başladığında işe alıştırma (oryantasyon) eğitimi faydalı olacaktır." ve yine 4,2017 ortalama ve 0,83949 standart sapması ile "Kariyerim boyunca kendimi sürekli geliştirmem gerektiğini düşünüyorum." ifadesidir. 3,5630 ortalama ve 1,08642 standart sapma ile en düşük ortalamaya sahip olan ifade; "Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin varlığı çalıştığım kuruma olan bağlılığı artırır." 'dir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek Boyutları	N	Ortalama	Standart Sapma
Bilişsel Boyut	119	3,31	1,16
Duyuşsal Boyut	119	2,20	1,26
Davranışsal Boyut	119	2,54	1,21
Ölçek Geneli	119	2,68	1,21

Elde edilen veriler sonucunda örgütsel sinizm ölçeği için genel ortalama $x=2,68$ olarak tespit edilmiştir. Hastane çalışanlarının sinik tutumlarının ortalama altında seyrettiği görülmektedir. Ölçek, alt boyutları ile incelendiğinde duyuşsal ve davranışsal boyutların ortalamanın altında bilişsel boyut ise 3,31 ile ortalamanın üzerinde seyretmektedir. Likert olarak hazırlanan ifadelerde 1'den 5'e doğru gidildikçe çalışanların sinik tutumları artmaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Sinizmin Bilişsel Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Standart Sapma
Çalıştığım hastanede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğunu inanıyorum	119	3,4706	1,14850
Çalıştığım hastanenin politikaları, amaçları, uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır	119	3,3866	1,15794
Çalıştığım hastanede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	119	3,2941	1,18860
Çalıştığım hastanede, çalışanların bir şey yapması beklenir ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	119	3,2857	1,15085
Çalıştığım hastanede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	119	3,1597	1,17158
Alt Boyut Geneli	119	3,31934	1,163494

Örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan bilişsel boyut tablo 4'te gösterilmiştir. Buna göre alt boyut ortalaması 3,31 ile ortalama düzeyde seyretmektedir. "Çalıştığım hastanede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğunu inanıyorum." İfadesi $x=3,47$ ile ortalamanın üzerinde en yüksek puanı almıştır. En düşük düzey ise $x=3,15$ ile "Çalıştığım hastanede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum." ifadesine verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Standart Sapma
Çalıştığım hastaneyi düşündükçe sinirlenirim.	119	2,2605	1,30489
Çalıştığım hastaneyi düşündükçe hiddetlenirim.	119	2,2185	1,32230
Çalıştığım hastaneyi düşündükçe gerilim yaşarım.	119	2,1429	1,23704
Çalıştığım hastaneyi düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	119	2,2017	1,19731
Alt Boyut Geneli	119	2,2059	1,265385

Duyuşsal boyuta ilişkin veriler tablo 5'te gösterilmiştir. Hastane çalışanlarının verdikleri cevaplar analiz edildiğinde alt boyut ortalamasının 2,20 ile düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bireylerin katılım düzeyinin en düşük olduğu ifade "Çalıştığım hastaneyi düşündükçe gerilim yaşarım." ifadesidir.

Tablo 6. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Standart Sapma
Başkalarıyla, çalıştığım hastanedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	119	2,6134	1,30909
Başkalarıyla, çalıştığım hastanedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	119	2,7059	1,19571
Çalıştığım hastaneden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	119	2,5546	1,11003
Çalıştığım hastane dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	119	2,3025	1,23888
Alt Boyut Geneli	119	2,5441	1,2134275

Katılımcıların davranışsal alt boyutuna ilişkin verdikleri cevapların analizleri tablo 6'da gösterilmiştir. Buna göre genel ortalama $x=2,54$ ile düşük bulunmuştur. 2,70 ile ortalamanın üzerinde yer alan ifade ise; "Başkalarıyla, çalıştığım hastanedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum." dir.

Tablo 7. Eğitim ve Geliştirme Faaliyetleri ile Örgütsel Sinizm Arasında Yapılan Korelasyon Analizi

	Eğitim ve Geliştirme	Örgütsel Sinizm	Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut
Eğitim ve Geliştirme	1				
Örgütsel Sinizm	-,395** ,000	1			
Bilişsel Boyut	-,123 ,184	,662** ,000	1		
Duyuşsal Boyut	-,412** ,000	,887** ,000	,401** ,000	1	
Davranışsal Boyut	-,369** ,000	,797** ,000	,239** ,009	,622** ,000	1

** $p<0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Araştırma konusu olan eğitim ve geliştirme faaliyetleri, örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin altı boyutları arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü tespit edebilmek için pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile örgütsel sinizm arasında istatistiki olarak negatif yönlü, anlamlı ve zayıf bir ilişki mevcuttur ($r = -0,395$ $p<0,01$). Eğitim ve geliştirme faaliyetlerindeki artış örgütsel sinizmin azalmasına neden olurken aksi şekilde gelişecek olan azalışlar sinik tutumların örgüt içinde artmasına neden olmaktadır.

Eğitim ve geliştirme faaliyetleri ve örgütsel sinizmin alt boyutlarında ters yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre eğitim ve geliştirme faaliyetleri bilişsel boyut arasında çok zayıf ve negatif yönlü ($r = -0,123$), davranışsal boyut arasında zayıf ve negatif ($r = -0,369$) yönlü, duyuşsal boyut arasında ise orta şiddetli ve ters yönlü ($r = -0,412$) bir ilişki bulunmaktadır.

Örgütsel sinizmin alt boyutları kendi arasında incelendiğinde bulgular değişmektedir. Anlamlı ve pozitif olan ilişkilerden en yüksek düzey duyuşsal ve davranışsal boyut arasındadır ($r = 0,622$ $p=0,000 <0,01$). En düşük ilişki düzeyi ise bilişsel ve davranışsal boyut arasında bulunmaktadır ($r = 0,239$ $p=0,009 <0,01$).

Tablo 8. Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Örgütsel Sinizmi Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi

	β Katsayısı	Standart Hata	t Değeri	p Değeri
Sabit	4,621	,421	10,983	,000
Eğitim-Geliştirme	-,493	,106	-4,653	,000

Bağımlı değişken: Örgütsel sinizm

Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin örgütsel sinizme etkisine ilişkin veriler tabloda gösterilmiştir. Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin, örgütsel sinizm düzeyini açıklama düzeyi 0,156 olarak tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel sinizmin ancak % 15,6'sı eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile açıklanabilmektedir. Eğitim ve geliştirme faaliyetlerindeki artış örgütsel sinizm düzeyinin düşmesine sebebiyet vermektedir. B katsayısı $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiş ve ikili arasında ters yönlü, doğrusal ve negatif bir birliktelik bulunmuştur. Tüm bulgular ışığında H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Boyutunu Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi

F =23,863 R ² = 0,169	β Katsayısı	Standart Hata	t Değeri	p Değeri
Sabit	5,141	,609	8,441	,000
Eğitim- Geliştirme	-,750	,153	-,412	,000

Bağımlı değişken: duyuşsal boyut

Eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutuna dair bulgular tabloda gösterilmiştir. Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin, duyuşsal boyutu açıklama oranı % 16,9'dur. (R²=0,169) B katsayısı ters yönlü ve anlamlı bir birlikteliği işaret etmektedir. (B=-,750, p<0,05) Sonuç olarak H3 hipotezi doğrulanmaktadır. Duyuşsal boyutun azalması, eğitim ve geliştirme faaliyetlerindeki artıştan etkilenmektedir.

Tablo 11. Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Örgütsel Sinizmin Davranışsal Boyutunu Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi

F =18,411 R ² = 0,136	β Katsayısı	Standart Hata	t Değeri	p Değeri
Sabit	4,736	,518	9,146	,000
Eğitim- Geliştirme	-,560	,130	-4,291	,000

Bağımlı değişken: davranışsal boyut

Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin davranışsal boyuta ilişkin verileri tabloda gösterilmiştir. Davranışsal boyutun, eğitim ve geliştirme faaliyetlerince açıklanan kısmı % 13,6 olarak bulunmuştur. (R²=0,136) B katsayısı negatif ve anlamlı bir birlikteliğe işaret etmektedir. (B=-,560, p<0,05) Buna göre H4 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütlere karşı hissedilen olumsuz hislerin uygulamaya yansıtıldığı boyut olan davranışsal boyut, eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile azaltılabilmektedir.

Örgütsel sinizmin tüm alt boyutları incelendiğinde, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin en yüksek duyuşsal boyutu sonrasında ise sırasıyla davranışsal ve bilişsel boyutu etkilediği tespit edilmiştir.

6. Sonuç

Sağlık sektöründe hizmet gücünün arttırılabilmesi, işgören memnuniyetinin yükseltilmesi ve sürdürülebilir rekabet için eğitim ve geliştirme faaliyetleri büyük önem arz etmektedir. Çalışanların sinik tutumlarının azaltılarak örgütün geneline yayılmasının engellenmesi ise insan hayatının söz konusu olduğu bu alanda mühimdir. Bu sebeple mevcut çalışmada eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri ve bunlar arasındaki ilişki boyutunun belirlenmesi amaç edinilmiştir. Balıkesir ilinde bir kamu hastanesinde çalışan 119 personele anket uygulanmıştır.

Örgütsel sinizme ilişkin tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında en yüksek oranın 3,31 ile bilişsel boyuta ait olduğu ve sırasıyla 2,54 ile davranışsal boyut, 2,20 ile duyuşsal boyutun takip ettiği görülmektedir.

Değişkenler arası ilişkinin tespiti için pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile örgütsel sinizm arasında olarak negatif yönlü, anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. (r= - 0,395 p<0,01) Eğitim ve geliştirme faaliyetleri arttıkça örgüt içindeki sinik tutumlar azalmaktadır.

Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Eğitim ve geliştirmenin örgütsel sinizm ve alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarını ters yönde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin en yüksek etkilediği alt boyut duyuşsal boyut olmuştur. Duyuşsal boyutu, davranışsal ve bilişsel boyutlar etkilemiştir.

Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin örgütsel sinizme etkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamış olması, çalışmanın tüm kısıtlarına rağmen önemini göstermektedir. Buna göre örgüte karşı duyulan negatif hisler ve öfke gibi tutumları içeren duyuşsal boyutun eğitim ve geliştirme faaliyetleri tarafından en çok etkilenen boyut olması manidardır. Yöneticilerin eğitim kalitesini her yönü ile arttırmaları ve takım çalışmasını desteklemesi performanslara etki edecek ve kişilerin pozitif duygulara evrilmesine neden olabilecektir.

Mevcut işin en doğru şekilde yapılmasını sağlayan eğitim faaliyetlerinin ve mevcut şartlarda ve gelecekte en doğru işin yapılması olan geliştirmenin örgüt içindeki önemiyeti yöneticiler ve tüm çalışan personelce idrak edilecek şekilde aktarılmalıdır. Alından eğitimlerin, iştirak edilen programların yaşam boyunca ve iş hayatında gerekli olacak şekilde içleri doldurulmalıdır. Bu şekilde bireysel güveni artan işgörenlerin hata payları azalacak, örgüte bağlılıkları yükselerek sinizm düzeylerinde düşüş sağlanacaktır.

Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin örgütsel sinizme etkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamış olması, çalışmanın tüm kısıtlarına rağmen önemini göstermektedir. Edinilen bulguların bu konuda çalışmak isteyen araştırmacılara yol göstererek eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile örgütsel sinizm yazınına katkı sağlaması umulmaktadır. Konu, insanın doğasından, çalışma yaşamındaki stres ve bitmeyen rekabet nedeniyle her alanda araştırılmaya açıktır. Farklı yöntemler tercih edilerek derinlemesine analiz yapılabilir.

Kaynakça

- Abraham, F. R. (2000). Organizational Cynicism: Bases And Consequences. *Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akgemci, T., & Koçyiğit, N. (2013). İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Humanitas*, 1(1), 17-31.
- Akyüz, İ., & Yurduseven, N. (2016). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16), 61-76.
- Atılğan, M. (2004). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Bir İnceleme: Kaymakam Adaylarının Eğitimi. *Türk İdare Dergisi*, (448), 131-148.
- Baltaş, A. (2009). *Yeni İK*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bayraç, A. (2008). *İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Bek, H. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Etkinliği (Örnek Bir Uygulama). *Selçuk*

- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 107-120.
- Bernerth, J. B. (2007). Justice, Cynicism, And Commitment A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 303-326.
- Bierema, L. (2000). Development of Individual Leads To A More Productive Workplace. In: R. Rowden (Ed.), *Workplace Learning: Debating Five Critical Questions of Theory And Practice San Francisco Jossey-Bass*.
- Brandes, P. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, And Consequences*. Dissertation of Doctor of Philosophy. Cincinnati, OH: The University of Cincinnati.
- Brandes, P. C. (2008). The Interactive Effects of Job Insecurity And Organizational Cynicism On Work Effort Following A Layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 233-240.
- Candan, H. (2013). Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 181-194
- Çelikten, M., & Çanak, M. (2014). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları İle Örgütsel Sinizmleri Arasındaki İlişki. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 45-78.
- Çorum, M., & Öge, E. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonlarından Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Assam Uluslararası Hakemli Dergi*, (10), 24-36.
- Erdost, E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (S. 514-524). Sakarya.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Helvacı, M. A. (2000). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (27), 83-97.
- Kaptangil, K. (2012). İşletmelerde İnsan Kaynakları Eğitiminin Çalışanların Performansları Üzerine Olan Etkileri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 25-44.
- Kaya, İ. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları: Otel İşletmesinde Bir Örnek Olay İncelemesi. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 4(11), 77-91.
- Kutaniş, R., & Dikili, A. (2009). *Adaletsizlik Algısı Sinizmi Etkiler Mi? Bir Örnek Olay*. 17. Yönetim ve Organizasyon Kongre Kitabı (S. 693-699). Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi.
- Mercin, L. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi'nin Eğitim Kurumları Açısından Gerekliği ve Geliştirme Etkinliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 4(14), 128-144.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., & Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. İçinde: Özdevecioğlu M., & Kaplan, H. (Ed.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular* (S. 53-72). Ankara: Gazi Üni.Vakfı İlke Yayınevi.
- Özler, D., Atalay, C., & Şahin, M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2(2), 47-57.
- Rumsey, D. J. (2011). *Statics For Dummies*. John Wiley & Sons.
- Sezgin, N. Ş., & Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-67.
- Söylemez, A. (2013). Yerel Yönetimler ve İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(26), 393-423.
- Taniş, H., & Türkkuşu, C. (2018). TCDD'de Çalışan Mühendislerin Hizmetiçi Eğitimlere Yönelik Görüşlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi ve Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi. *Demiryolu Mühendisliği Dergisi* (7), 1-13.
- Tayrfun, A., & Çatır, O. (2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Tesluk, P., Vance, R., & Mathieu, J. (1999). Examining Employee Involvement in The Context of Participative Work Environments. *Group Organization Management*, 3(24), 271-299.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- TDK (2018). Büyük Türkçe Sözlük. (Erişim: 26/03/2018). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=Com_Bts&Ar ama=Kelime&Guid=Tdk.Gts.5ab9343fdf2c88.37702477
- Uyar, B. (2010). *İşletmelerde Eğitim Geliştirme ve Performans İlişkisi ve Türk Telekomünikasyon Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Yalçın, U. (2017). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Algularının İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.
- Yıldız, E. (2014). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışı Işığında Eğitim ve Geliştirmenin Rolü, İşlevleri ve Bir Örnek Olay. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11(41), 215-236.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (3. Baskı B.). Ankara: Gazi Kitabevi.