

## SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA SINIZMİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ERİŞİ  
Uzm. Aslı KAYA<sup>2</sup>

### ÖZET

Çalışmanın problem cümlesi “Örgüt içerisinde çalışan sağlık çalışanlarının sinizm ve iş doyumunu arasında ilişki söz konusu mudur?” ifadesinden oluşmaktadır. Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının sinizm ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırmanın evrenini Bursa’da Sağlık Bakanlığı’na bağlı bir devlet hastanesinde çalışan hekim, hemşire ve sağlık çalışanları (tekniker, teknisyen, sekreter vs.) oluşan toplam 300 kadar sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmemiş ve evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. İdari personel araştırmaya dahil edilmemiştir. 01.09.2019-30.10.2019 tarihleri arasında anketler elden dağıtılmış ve sağlık çalışanlarının %67’si (202) anketi doldürmüştür. Araştırma 01.09.2019-30.10.2019 tarihlerinde arasında yapılmıştır. Veri toplama araçlarını sosyo-demografik bilgileri sorgulayan soru formu ve Örgütsel Sinizm Ölçeği ile İş Doyumu anketi oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri yüksek çıkmıştır. Sinik bireylerin örgütsel her türlü etkinliğe kendilerini kapadıklarından, uzak durduklarından ve sadece işin yapılmasına yönelik eylem içerisinde olduklarından dolayı bireyin kendisini örgütsel ortamdan soyutlaması iş hoşnutluğunu ve işe olan uyumunu zorlaştırmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen korelasyon ilişkisine bakıldığında, sinizm ve iş doyumunu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca standart regresyon katsayısına göre sinizm değişkenindeki 1 birim artışın iş doyumunu değişkeninde 0,485 birim azalmaya neden olması beklenir. Çalışmanın sonucunda yüksek örgütsel sinizmin iş doyumuzluğuna neden olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sinizm, Sağlık Çalışanları, İş Doyumu

## THE EFFECT OF CINISM ON JOB SATISFACTION IN HEALTHCARE

### ABSTRACT

The problem sentence of the study consists of the expression ‘Is there a relationship between cynicism and job satisfaction of the healthcare professionals working in the organization?’. The purpose of this study is to determine the relationship between cynicism and job satisfaction of healthcare professionals. The population of the research consists of about 300 healthcare professionals, consisting of physicians, nurses and health workers (technicians, technicians, secretaries, etc.) working in a public hospital in the Ministry of Health in Bursa. The sample was not selected in the study and it was tried to reach the entire universe. Administrative staff are not included in the research. Between 01.09.2019-30.10.2019 the questionnaires were distributed by hand and 67% (202) of the healthcare professionals completed the questionnaire. The research was carried out between 01.09.2019-30.10.2019. The questionnaire questioning the socio-demographic information and the Organizational Cynicism Scale and Job Satisfaction survey constitute the data collection tools. The reliability values of the scales used in the research were high. Individuals’ isolation from the organizational environment makes it difficult for job satisfaction and adaptation to work, since cynical individuals are closed to all kinds of organizational activities, they stay away from them and they are only in the act of doing the work. When the correlation relationship obtained as a result of the research is analyzed, it is determined that there is a moderate negative relationship between cynicism and job satisfaction. In addition, 1 unit increase in cynic variable according to the standard regression coefficient is expected to cause a decrease of 0,485 units in the job satisfaction variable. As a result of the study, it was concluded that high organizational cynicism caused job dissatisfaction.

**Keywords:** Cynicism, Healthcare Professionals, Job Satisfaction

<sup>1</sup> Harran Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, erisharran@hotmail.com

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE Sağlık Yönetimi ABD Doktora Öğrencisi, dr\_isletme\_23@hotmail.com

## GİRİŞ

Sağlık kurumlarında yapılan işler oldukça karmaşık ve değişken bir özellik göstermektedir. Sağlık kurumlarında gerçekleştirilen etkinliklerin büyük bir kısmı aciliyet gerektirdiğinden ve işlevsel bağımlılık çok yüksek olduğundan farklı meslek gruplarının faaliyetleri arasında yüksek düzeyde koordinasyona ihtiyaç vardır (Tengilimoğlu, Akbolat ve Işık, 2018: 186). Sağlık kurumlarında çalışanlar, psikolojik ve fiziksel yorgunluğa sebep olabilen mesailer, yoğun iş yükü, ücret dağılımındaki adaletsizlik algıları, iş gerekleri ve iş tanımları ile eşit kılınmaması halinde sonucunda örgütlerine karşı negatif tutum içerisinde bulunabilirler. Çalışanların karşılaştıkları bu problemler, örgüt içinde hem örgütsel boyutta hem de bireysel olarak sinizm yaşamalarına neden olabilmektedir.

Sinik kelimesi; “insanın güdü ve eylemlerindeki samimiyet ve iyiliğe inanmayan ve bu durumunu dudak bükme, küçümseme, hor görme gibi eylemlerle dışa vurmayı alışkanlık haline getiren kişi” olarak açıklanmaktadır (Dean vd.,1998: 342). Başka bir tanımda bireylerin sadece kendi çıkarlarını gözettiğini düşünen ve bu doğrultuda da herkesi çıkarıcı kabul eden bireyler “sinik” olarak nitelendirilmektedir (Kerse ve Karabey, 2017). Abraham (2000) örgüte yönelik sinik tavır sergileyen çalışanların; adalet, dürüstlük ve samimiyetin yöneticilerin kişisel çıkarlarına kurban edildiğine inandıklarını belirtmektedir. Erdost ve diğerlerine (2007: 514) göre bireylerin, yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye “sinizm” denmektedir. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir. Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla birlikte, bir başka anlamında ise, bireyin “kusur bulan, zor beğenir, eleştirir” anlamı daha baskın gelmektedir (akt. Kılıçaslan ve Kaya, 2017: 13-14). Sinizm kavramı, genellikle yaşanmış deneyimlere temellenen olumsuz duyguları kapsar ve “kaybolmuş inançlar durumu” olarak da ifade edilmektedir (Bacaksız ve Arkadaşları, 2018). Yani bireyin çalıştığı kuruma karşı duyduğu güven duygusunu yitirmesi sonucunda ortaya çıkan karşıt duygu olarak tanımlayabiliriz. Akyüz ve Yurduseven’e göre (2016) sinizm; bireyin çalışmakta olduğu iş yerine karşı oluşturduğu olumsuz tutum, öfke, utanç, sıkıntı, küçük görme, zor beğenme, başkaları hakkında olumsuz ifadeler kullanma gibi negatif duygular olarak tanımlanmaktadır. Efeoğlu ve İplik, (2011) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizmin; çalışan bireyde kötü performans, umutsuzluk, başkalarına güvenmeme, ilgisizlik, hayal kırıklığı, istifa ve tükenmişlik gibi bazı istenmeyen sonuçlara neden olduğu bildirilmektedir.

Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu; kişilik sinizmi, işgören sinizmi, mesleki sinizm, örgütsel değişim sinizm ve toplumsal sinizm olmak üzere beş türü vardır (Akbolat ve Amarat, 2018). Sağlık kurumlarında sinizm konusu kadar önemli bir diğer konu ise iş doyumdur. Çalışanları sadece üretim yapan bir makine olarak görülmemesi gerektiği aynı zamanda sosyal yönünün, beklenti ve ihtiyaçlarının olduğu düşünülerek sağlık çalışanlarının iş ile ilgili bağlamda ele alınmaktadır. Kristof’a (1996: 8) göre işin kişinin ihtiyaçlarının, değer yargıları ve kişilik özellikleri ile uyumlu olmasının yanında kişinin yaşantısıyla ilintili olduğu da unutulmamalıdır (akt. Çimen, 2018: 74).

Çalışanların çalışma hayatında yaşadıkları gördükleri, elde ettikleri, sevinçleri, üzüntüleri, işlerine karşı birtakım sergiledikleri duygular, tutum ve davranışların gelişmesine sebep olur. Bireylerin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu duyguların iş doyumunu, olumsuz duyguların ise, iş doyumsuzluğu olarak tanımlamak mümkündür (Erdoğan, 1996: 231). Bir başka tanımda ise, iş doyumunu, çalışanın işinden ve iş yaşamından hoşnutluk duymasıdır (Başaran, 2000: 23). İş doyumunu etkileyen bireysel (cinsiyet, yaş, eğitim, statü, kişilik) ve örgütsel faktörler (iş yerinin fiziksel koşulları, örgütsel işleyiş ve politikalar, ücret, yükselme olanakları, işin niteliği) bulunmakla birlikte değerlendirmek gerekir (Çankaya, 2018; Çimen, 2018; Tengilimoğlu, 2005).

İş doyumunun yüksek olması, verimliliğin artmasına, iş motivasyonu, ürün ve hizmet kalitesinin yüksek olması, işe bağlılığın artmasına, örgüt ikliminin güven içinde işlerin yürütülmesini sağlamakla birlikte iş doyumunun azalmış olması ise iş devir hızının artması, işten ayrılmaların çoğalması, işten kaytarma yoluna gidilmesi, örgütsel güvenin azalmasına, bağlılığın kopmasına, örgütsel iklimin bozulması gibi pek çok faktöre etki etmekle birlikte sinik profil çizen bireylerin tutum ve davranışlarına sebep olmaktadır.

Sinik davranışların iş doyumuna etkisi konusunda iki görüş bildirilmektedir. Birinci görüşe göre, Abraham'a (2000: 287) göre sinizmin iş doyumuna sanıldığı kadar olumsuz bir etkisini olmadığı yönündedir. Toplumsal siniklerin iş çevresindeki koşullara ilişkin daha gerçekçi beklentileri olduğundan dolayı örgütte ortaya çıkabilecek hayal kırıklarından diğer işgörelere oranla daha az etkilenecektir. İkinci görüş Kuang-Man (2013: 305-306) göre ise, sinik bireyler diğer işgörelere ve örgüte karşı güvensizlik duygusu içinde olduklarından örgüte karşı daha az bağlılık göstermekte ve böylece iş doyum düzeyleri de azalmaktadır. Arabacı (2010: 2805), Abraham (2000: 282) ve Eaton (2000: 27) yaptıkları araştırmalar göstermiştir ki; yüksek örgütsel sinizmin iş doyumsuzluğuna neden olduğu sonucuna varılmıştır (akt. Akbolat ve Amarat, 2018: 247).

## 1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

### Araştırmanın Amacı:

Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının sinizm ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve sinizmin iş doyumuna üzerine etkisi olup olmadığını belirlemektir.

### Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini Bursa'da bir devlet hastanesinde çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmemiş, evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Devlet hastanesinde toplamda 450 civarında personel bulunmaktadır. Bu personelin 300 kadarını sağlık çalışanı oluşturmaktadır. İdari personel araştırmaya dahil edilmemiştir. 01.09.2019-30.10.2019 tarihleri arasında anketler elden dağıtılmış ve sağlık çalışanlarının %67'si (202) anketi doldurmuştur. Nöbet usulü çalışılması, bazı personelin izinde olması gibi nedenlerden dolayı tüm sağlık çalışanlarına ulaşılamamıştır.

## Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Araştırma tanımlayıcı nitelikte bir araştırmadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır ve anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 soru hazırlanmıştır. Anketin ikinci bölümünde 14 sorudan oluşan ve Brandes (1997) tarafından geliştirilen “sinizm ölçeği” kullanılmıştır. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 alt boyutta toplam 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler 5’li Likert tipte 1’den 5’e (1: “asla”, 2: “çok nadir”, 3: “ara sıra”, 4: “sıklıkla”, 5: “her zaman”) şeklinde puanlanmaktadır. Sağlık çalışanlarının iş doyumunu belirleyebilmek için “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve toplam 20 sorudan oluşan iş doyum anketi kullanılmıştır.

**Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçekler İçin Güvenirlilik Analizi Bulguları**

	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha
İş Doyumu	20	,907
Sinizm	14	,920

Tablo 1’de araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analiz bulguları verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi bulgularına bakıldığında, iş doyum ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,907, sinizm ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,920 olarak tespit edilmiştir. Bu verilere göre araştırmada kullanılan her 2 ölçeğinde yüksek güvenilirlik değeri taşıdığı görülmektedir.

## 2. BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonunca elde edilen bulgular verilmektedir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi ve meslek bilgilerine ait demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

**Tablo 2: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalamaları**

	Ortalama	Std. S.
Sinizm	2,54	0,838
İş Doyumu	2,78	0,747

Tablo 2’de araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalamaları verilmiştir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının verdikleri cevapların ortalamalarına bakıldığında sinizm ölçeğinin ortalaması 2,54, iş doyum ölçeğinin ortalaması ise 2,78 olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 3: Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Sosyo Demografik Özellikleri**

		N	%
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	77	38,2
	Kadın	125	61,8
	Toplam	202	100
<b>Yaş</b>	18-35	108	54,5
	36 ve yukarı	94	46,5
	Toplam	202	100
<b>Medeni Durum</b>	Evli	114	56,4
	Bekar	86	43,6
	Toplam	200	100
<b>Eğitim</b>	Lise/Önlisans	44	22
	Lisans	138	69
	Y. Lisans ve Doktora	22	11
	Toplam	200	100
<b>Meslek</b>	Hekim	26	12,8
	Hemşire/Ebe	102	50,6
	Sağlık Teknisyeni/ Teknikeri	52	25,8
	Diğer	22	10,8
	Toplam	202	100

Tablo 3'te araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına ait sosyo demografik özellikler verilmiştir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %61,8'i kadın, %38,2'si erkek olup %54,5'i 18-35 yaş grubunu, %46,5'i ise 36 yaş ve üzeri yaş grubunu, %56,4'ü evli, %43,6'sı bekâr; %69'u lisans mezunu %22'si lise/ön lisans ve %11'i ise yüksek lisans ve doktora programında, %50,6'sı hemşire/ebe, %12,8'si hekim, %25,8'i sağlık teknisyeni/teknikeri ve %10,8'i diğer sağlık çalışan grubunda yer almaktadır.

**Tablo 4: Araştırmada Kullanılan Ölçekler İçin İkili Korelasyon Katsayısı Bulguları**

		Sinizm	İş Doymu
<b>Sinizm</b>	Korelasyon Katsayısı	1	-485
	p		,000
<b>İş Doymu</b>	Korelasyon Katsayısı	-485	
	p	000	

Tablo 4'te araştırmada kullanılan ölçekler için ikili korelasyon katsayısı bulguları verilmiştir. Sinizm ve iş doymu arasındaki ilişkiye bakıldığında korelasyon katsayısı -485 olarak tespit edilmiştir. Bu veriye göre sinizm ve iş doymu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani sinizmde meydana gelen 1 puanlık artışın iş doymu üzerinde %48,5 bir azalışa neden olması beklenmektedir.

**Tablo 5: Sinizmin İş Doymu Üzerine Etkisi İçin Doğrusal Regresyon Bulguları**

	Regresyon katsayıları	Standart regresyon katsayıları	t	p
Sabit	77,642		18,621	0,000
Sinizm	-0,618	-0,485	-5,540	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
0,485	0,235	0,227	30,691	0,000

Açıklayıcı değişken (bağımsız değişken) sinizm, açıklanan değişken (bağımlı değişken) iş doymu alınarak oluşturulan doğrusal regresyon modeli Tablo 5’te verilmiştir. Yapılan Anova testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca modelin belirleme katsayısı (düzeltilmiş) 0,227 olarak hesaplanmıştır. Buna göre iş doymu değişkenindeki değişkenliğin %22,7 si doğrusal regresyon modeli aracılığıyla sinizm değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca iki değişken arasındaki korelasyon katsayısında (-0,485) görüldüğü gibi bu değişkenler arasında bu iki değişken arasında negatif yönlü doğrusal ilişki vardır. Regresyon modelinin katsayılarının anlamlılığı için yapılan student-t testine göre her iki katsayı da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu bulgulara göre regresyon doğrusunun tahmini;

$$(\text{İş tatmini}) = 77,642 - 0,618 * (\text{Sinizm})$$

olarak elde edilir. Standart regresyon katsayısına göre sinizm değişkenindeki 1 birim artışın iş doymu değişkeninde 0,485 birim azalmaya neden olması beklenir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının sinizm ve iş doymu arasında bir ilişkinin olup olmadığını ve sinizmin iş doymu üzerine etkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği yüksek çıkmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının verdikleri cevapların ortalamalarına bakıldığında sinizm 2,54, iş doymu ise 2,78 çıkmıştır. Bu verilere bakıldığında araştırmaya katılan hastane çalışanlarının sinizm düzeyi düşük, iş doymu ise orta düzeyde çıkmıştır.

Literatür taramalarında, sinizm ile ilgili araştırmalara bakıldığında çalışanların sinizm düzeyi sonuçları farklı seviyede çıkmıştır. Örneğin Pelit ve Ayana (2016) tarafından yapılan araştırmada, bu araştırmadaki sonuca benzer sonuç elde edilmiş ve çalışanların örgütsel sinizm düzeyi düşük düzeyde bulunmuştur. Çankaya (2018), Köroğlu ve Dikmetaş (2016), Yılmaz vd. (2016), İncesu ve arkadaşları (2017), Erişkin ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında ise çalışanların örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde çıktığı belirlenmiştir.

Literatür taramalarında iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Nal ve Nal (2018) ve Kurçer (2005) tarafından yapılan araştırmada sağlık çalışanların genel iş doyumunun düşük olduğu belirlenmiştir. Eroğlu (2015), Tözün ve arkadaşları (2008) ve Arslan ve Arkadaşları (2017) tarafından yapılan araştırmalarda ise sağlık çalışanlarının genel iş doyumunun sağlandığı yani iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmada sinizm ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında korelasyon katsayısı -0,485 olarak tespit edilmiştir. Bu veriye göre sinizm ve iş doyumunu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani sinizmde meydana gelen 1 puanlık artışın iş doyumunu üzerinde %48,5 bir azalışa neden olması beklenmektedir. Ayrıca standart regresyon katsayısına göre sinizm değişkenindeki 1 birim artışın iş doyumunu değişkeninde 0,485 birim azalmaya neden olması beklenir. Yani sinizm düzeyi arttıkça, çalışan personelin iş doyumunun azalacağı beklenmektedir. Literatür taramalarında benzer sonuçlar elde edilmiş ve sinizmin iş doyumunu azalttığı tespit edilmiştir. Kahya (2013) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel sinizmin iş doyumunu negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Kuang-Man'a (2013) göre, sinik bireyler diğer işgörelere ve örgüte karşı güvensizlik duygusu içinde olduklarından örgüte karşı daha az bağlılık göstermekte ve böylece iş doyum düzeylerini de azaltması bakımından bu araştırma ile benzer sonuçlar elde edilmiştir. Literatür taramalarında genel itibariyle benzer sonuçlar elde edilmiş ve sinizmin iş doyumunu negatif yönde etkilediğini belirleyen araştırmalar bulunmuştur (Arslan, 2016; Boyalı, 2011; Güllü ve Yıldız, 2019; Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Samad, 2011 ve Lin, 2012).

Günümüzde sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler arasında ücret politikasının eşit olmaması, çalışma sürelerinin fazla oluşu, bölümler arasında çalışan sağlık personellerinin iş yüklerinin belirlenmemesi, personeller arasında kurum bazlı (memur, 4/B, 4/D gibi) ayırım, amirler arasında personel kayırma, sağlık personellerine uygulanan şiddet gibi durumlar sayılmaktadır. Bu tür olumsuz davranışlar, sağlık çalışanının iş doyumunu negatif yönde etkilemekte ve çalışma ortamına küsmesini, uzaklaşmasını sağlamaktadır. Bu sebeple uzaklaşan kişilerin içine kapanık sinik birey olarak verimsiz çalışmasına neden olacağından sağlık kurumları yöneticilerinin bu konuda daha fazla hassasiyet göstermesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abraham, Rebecca (2000), “Organizational Cynicism: Bases and Consequences”, *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Andersson, Lynne M. ve Thomas S. Bateman (1997), “Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects”, *Journal of Organizational Behavior*, 18(5), 449-469.
- Akbolat M. ve Amarat, Mustafa (2018). Bölüm 15: Sağlık Kurumlarında Sinizm. Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları. Nobel Akademik Yayıncılık, Editörler: Mesut Çimen, Serkan Deniz, 2.Basım, Nisan, s.239-255.
- Arslan. A., (2016) Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na Kayıtlı Olan Profesyonele Turist Rehberleri Örneği, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Arslan. B., Kaya. K., Çakır. A., (2017) An Empirical Study On Determination of relationship between individual characteristics and job satisfaction, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Spring II, Number 55, page 387-400.
- Bacaksız. F.E., Tuna. R., Seren. A.K.H., (2018) Sağlık Çalışanlarında Performans ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma, *ACU Sağlık Bil Dergisi* 2018; 9(1):52-58.
- Başaran, İ. E. (2000). Örgütsel Davranış. İnsanın Üretim Gücü (3.baskı). Ankara: Feryal Matbaası.
- Boyalı. H., (2011) Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Çankaya. M., (2018) Hastane Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 7, Sayı 4.
- Çankaya. M. (2018) Örgütsel Demokrasinin İş Tatminine Etkisi ile Sağlık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Demokrasi Alguları ve İş Tatmini Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma,  *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 6, Sayı: 82, Kasım 2018, s. 404-426.
- Çimen, M. (2018). Bölüm 6: Sağlık Kurumlarında İş Doyumu. Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları. Nobel Akademik Yayıncılık, Editörler: Mesut Çimen, Serkan Deniz, 2.Basım, Nisan, s.73-84.
- Dean, J.E.; Brandes, P.; Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*. 23(2): 341-352.
- Efeoğlu, İ. E. & İplik, E. (2011). “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 343-360.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:266. İstanbul.
- Erdost, H.; Karacaoğlu; Reyhanoğlu, K ve M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Sakarya Üniversitesi. Sakarya.



- Erişkin B., F., Tuna, R. & Harmancı S. A. K. (2018). “Sağlık Çalışanlarında Performans ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma”, Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 52-58.
- Güllü. S., Yıldız. K., (2019) Spor Örgütlerinde Karanlık Kişilik, Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesi, SPORMETRE, 2019,17(4),220-232 DOI: 10.33689/spormetre.620304.
- İncesu, E., Yorulmaz, M. & Evirgen, H. (2017). “Örgütsel Sinizmin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 370- 380.
- Kahya. C. (2013) Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi, Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, Yıl: 2 Sayı: 3 (34-46).
- Kerse, G., & Karabey, C. N. (2017). “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü”, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 375-398.
- Kılıçaslan, S. ve Kaya, A. (2017). Mobbing’in Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama’, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2017/1, Sayı:25, s.9-25.
- Koroğlu, P., & Dikmetaş, Y. E. (2016). “Sağlık Kurumu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11-34.
- Kurçer. M.A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri, Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 2005; 2 (3), ss.10-15.
- Nal. M., Nal. B., (2018) Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 8(1), 131-140, Mart 2018.
- Pelit, E., & Ayana, Ç. (2016). “Duygusal Zekânın Örgütsel Sinizme Etkisi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 45-76.
- Tengilimoğlu, D. Akbolat M. ve Işık, O. (2015). Sağlık İşletmeleri Yönetimi. (7.Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Tengilimoğlu, Dilaver, (2005), “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi: 1, s. 23-45.
- Topçu, İbrahim; Türkkan, Nihal Ünal; Bacaksız, Feride Eşkin; Şen, Hanife Tiryaki; Karadal, Ahmet; Yıldırım, Aytolan (2013). ‘Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği’. DEUHYO ED. 2013,6 (3), 125-131.
- Tözün, M., Çulhacı, A., Ünsal, A. (2008). Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu.TAF Preventive Medicine Bulletin, 7, (5), 377-384.
- Yılmaz, F., İşeri, İ. & Çolak, Y., M. (2016). “Ankara’da Özel Hastanede Çalışanların Sinizm ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri”, Akademik Bakış Dergisi, 429-444.