

# SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SİNİK DAVRANIŞLAR GÖSTERME EĞİLİMİ<sup>1</sup>

Mahmut AKBOLAT\*

Oğuz IŞIK\*\*

Gülcan KAHRAMAN\*\*\*

**ÖZET:** Çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının genel ve örgütsel sinik davranış gösterme eğilimini, genel ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ve sinizmin çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemektir. Çalışmada genel sinizm (Wrightsman, 1992) ve örgütsel sinizmi (Brandes, 1997) ölçmek için iki ayrı ölçekten oluşan bir anket kullanıldı. Verilerin analizinde korelasyon analizi, bağımsız örneklerde t testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlandı. Sonuçlar %95 güven aralığında değerlendirildi. Araştırma evrenini, Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmaya 211 sağlık çalışanı katılmıştır. Çalışanların genel sinizm eğilimleri, örgütsel sinizm eğilimlerine göre daha yüksektir. Çalışmanın sonuçlarına göre, genel sinizm ve örgütsel sinizmin alt boyutları arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna karşılık, aynı ilişki örgütsel sinizm ile genel sinizm arasında bulunmamaktadır. Çalışmanın bir başka sonucu ise, genel sinizmin katılımcıların cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, eğitim durumları ve unvanları bakımından herhangi bir farklılık oluşturmadığıdır. Genel sinizmde davranışsal boyut daha fazla iken; örgütsel sinizmde bilişsel boyutun daha yüksek seviyede değer aldığı görülmektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre, sağlık çalışanları arasında genel ve örgütsel sinizm eğilimi yüksek değildir. Sağlık çalışanların genel sinizm eğilimleri ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Genel Sinizm, Örgütsel Sinizm, Sağlık Çalışanları.

**JEL Kodları:** J23, J28, M54

## THE TENDENCY OF THE CYNICAL BEHAVIOR IN HEALTHCARE EMPLOYEES

**ABSTRACT:** The aim of this study is to examine general and organizational tendency of cynical behavior in healthcare employees, relationship between general and organizational cynicism and whether socio-demographic characteristics of employees generate any differences or not. In this study, a questionnaire consisting of two scales was used to measure general cynicism (Wrightsman, 1992) and organizational cynicism (Brandes, 1997). Correlation analysis, t-test in independent samples and one-way variance analysis were used in data analysis. The results were in 95% confidence interval. The population of study is composed of employees of Sakarya Training and Research Hospital. 211 healthcare employees participated in the study. Tendency of general cynicism in healthcare employees is

1 Bu makale, Konya Selçuk Üniversitesi'nde düzenlenen 7. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi'nde sunulmuş aynı başlıklı bildirinin geliştirilmiş halidir.

\* Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, S. Yazar. [makbolat@sakarya.edu.tr](mailto:makbolat@sakarya.edu.tr)

\*\* Yrd. Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, [oguz@kku.edu.tr](mailto:oguz@kku.edu.tr)

\*\*\* Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, [gkahraman@sakarya.edu.tr](mailto:gkahraman@sakarya.edu.tr)

higher than organizational cynicism. There is a positive strong relationship between general cynicism and sub-dimensions of organizational cynicism. In contrast, the same relationship is not available between organizational cynicism and general cynicism. Another result of the study is that general cynicism does not any difference in terms of gender, marital status, working hours, training status and titles of participants. Cognitive dimension has higher level of value in organizational cynicism. On the other hand, behavioral dimension has higher level of values in general cynicism. According to the survey, the tendency of general and organizational cynicism among healthcare employees is not high. There is no relationship between the tendency of general and organizational cynicism in healthcare employees.

**Key Words:** General Cynicism, Organizational Cynicism, Healthcare Employees.

## GİRİŞ

Son yıllarda Türkiye’de sağlık sektöründe yapılan reformlar sonucunda, devletin sağlık hizmeti sunumu ve finansman rolleri birbirinden ayrılarak, hastanelerin özerkleşmesi gibi konular gündeme gelmiştir. Devletin hizmet sunumundaki rolünü özel sektörle paylaşımı giderek artmıştır. Sağlık sisteminde etkisi hızla hissedilen bu reformların, özellikle sağlık hizmetlerinin sunumunda önemli role sahip sağlık çalışanlarını etkilediği gözlenmektedir. Bu reformlar ve sürekli değişimlerin, teknoloji yoğun emek işletmeleri olan sağlık işletmelerinde çalışan insan kaynağının (Tengilimoğlu vd., 2012:789) çalıştıkları kuruma karşı giderek artan oranda olumsuz duygular ve sinik tutumlar gösterme eğiliminde oldukları söylenebilir (James, 2005:6).

Sağlık çalışanlarının çalıştıkları kuruma yönelik gelecek endişesi taşımaları, yönetime şüpheyle bakmaları ve sürekli sağlık sistemini eleştirmeleri, sunulan sağlık hizmetinin kalitesini de etkileyebilecek güçtedir. Çalıştığı kurumu olumsuz tutumlar geliştiren birey, daha düşük düzeyde iş tatminine sahiptir ve daha az örgütüne bağlılık hisseder. Düşük iş performansı ve artan devamsızlıklar da sinik eğilim gösteren bireylerde sıklıkla karşılaşılan durumlardır (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003:643). Dolayısıyla, sinizmin sağlık işletmeleri için büyük bir tehlike olduğu söylenebilir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

**1. Genel Sinizm:** Sinizm kelimesi, Antik Yunan felsefesinde ortaya çıkmış, kökeni Sokrates’in öğrencisi olan Antisthenes ve Sinoplu Diyojen’e kadar uzanmaktadır. Diyojen, gün ışığında elinde bir fenerle dolaşmış, soranlara dürüst insan arıyorum diyerek sinizm ile ilgili ilk ipuçlarını vermiştir. Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde, sinizmin içinde büyük oranda bir ironi bulunmaktadır.

Sinizm, bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, geleneğe ya da örgüte karşı hissedilen olumsuz duygulardır (Andersson’dan aktaran Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013:1261). Birey, sadece belirli bir nesneye karşı sinik eğilimler gösterebilirken, birden çok nesneye ve duruma karşı da bunu yansıtabilir (Andersson ve Bateman, 1997:450). Benzer şekilde, sinizmin birçok çeşit nesneye yönelik geliştirilebileceği vurgulanmaktadır (Andersson’dan aktaran Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003:629). Sinik bireyler, sürekli kusur bulma ve eleştirme eğilimindedir (Erdost vd.,2007:514). Genel sinizme sahip birey, çoğunlukla iğneleyici, dalga geçer gibi konuşur. Sinik, daha baştan bir planın kötü gideceği hissine kapılır ve sürekli karamsar tahminleri vardır (Kutanis ve Dikili, 2010:271). Aynı ortamda bulunduğu diğer bireyleri bencil ve ben-merkezci bulmaktadır (Nafei, 2013:3; Eisinger, 2000:55; Barefoot vd. 1989:48).

**2. Örgütsel Sinizm:** Sinizm, sadece bireysel özelliklerden değil, aynı zamanda örgütsel nedenlerle de oluşmaktadır. Örgütsel sinizmde, eş zamanlı olarak örgüte karşı hem olumlu

duygular (örgütün geliştirilebilirliği) hem de olumsuz duygular (değişim çabalarının kaçınılmaz başarısızlığı) bir arada görülmektedir. Birey, işyerinde çözülmesi mümkün olan sorunlar olduğuna inanmaktadır; ancak bu eksikliklerin değişim ve gelişimine yönelik adımlar atılmadığını düşünmektedir (McClough vd., 1998:33). Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten ve dürüstlükten yoksun olduğuna inanç ve bireyin örgütü hakkındaki olumsuz tutumu gibi ifadelerle tanımlanmaktadır (Kutunis ve Çetinel, 2010:188).

Dean ve arkadaşlarına (1998:345) göre örgütsel sinizm, bilişsel (inanç), duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda, kişi, çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanç duymaktadır. Kurumıyla ilgili inanç eksikliği taşıyan birey, örgütündeki uygulamaların ilkelere dayalı olmadığını düşünmektedir. İnsan davranışlarına güvenilmeyeceği, ilişkilerin çikara dayandığını düşünmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012:79). İkinci boyutu olan duygu boyutunda ise, inancın ötesinde çalıştığı kurum içinde olup bitenlere duygusal tepkiler gösterme eğilimindedir. Saygısızlık, kızgınlık, öfke, endişe, şüphe, soğukluk hissi gibi tepkiler, duygusal boyut altında incelenmektedir. Davranış boyutunu yaşayan çalışan, sadece içsel olarak yaşamamakta, içinde bulunduğu örgütü eleştirerek, karamsar tahminlerde bulunma eğilimleri göstermektedir. Büyük oranda örgüt içindeki ilişkileri olumsuzdur. Sıklıkla örgüt içindeki uygulamalar ile ilgili olarak dalga geçme eğilimindedir ve bunun için mizahı kullanır (Dean vd., 1998:346). Davranış boyutunda sürekli şikâyetle bulunan bireyler, beklentileri karşılanmadığında, birbirleriyle anlamlı bir şekilde bakışarak, küçümser tavırla gülümsedikleri görülmektedir (Brandes ve Das'tan aktaran Karacaoğlu ve İnce, 2012:79).

## YÖNTEM

Çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının genel ve örgütsel sinik davranış gösterme eğilimini, genel ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ve sinizmin çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemektir. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin yer aldığı üç bölüm ve 30 sorudan oluşmaktadır. Wrightsman (1992) tarafından geliştirilen birinci ölçek, üç boyut altında toplanan 10 ifadeden oluşan *genel sinizm ölçeği*; Brandes (1997) tarafından geliştirilen ikinci ölçek ise üç boyut altında toplanan ve 14 ifadeden oluşan *örgütsel sinizm ölçeğinden* oluşmaktadır. Son bölüm ise katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin yer aldığı 6 ifadeden oluşmaktadır. 5'li Likert yapıda hazırlanan ifadeleri katılımcılar genel sinizm ölçeğinde *1= Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum*; örgütsel sinizm ölçeğinde ise *1=Asla, 2=Nadiren, 3=Ara sıra, 4=Sıklıkla, 5=Her zaman* ölçeğini kullanarak yanıtlamışlardır.

Araştırmanın evrenini, Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem seçilmeden tüm çalışanlara ulaşılmaya çalışılmış ve bu amaçla, 300 anket dağıtılmıştır. Ancak, dağıtılan anketlerin 211'inin geri dönüşü sağlanabilmiştir (%70,33). Çalışmadan elde edilen verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerin yanı sıra, korelasyon analizi, bağımsız örneklerde t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında,  $p=0,05$  anlamlılık düzeyinde yapılmıştır.

## Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Verilerin geçerlilik ve güvenilirliğini analiz etmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısı ve keşfedici faktör analizi kullanılmıştır. Anketin güvenilirliği alfa değeri temel alınarak ve her bir alt boyut için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanarak yapılmıştır. Kabul edilebilir bir alfa değerinin en az 0,70 olması arzu edilmektedir. Ancak bazı araştırmacılar inceleme türü çalışmalarında 0,5'e kadar makul kabul edilebileceğini öngörmektedirler (Altunışık,

vd.2005:231). Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin genel iç tutarlılık katsayıları hem genel sinizm (0,804) hem de örgütsel sinizm (0,818) ölçeği için kabul edilebilir sınır olan 0,70'nin üzerindedir. Ayrıca bulunan Cronbach Alpha değerleri daha önce bu konularda çalışma yapan Arslan ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan çalışmaya yakın düzeylerde yer almaktadır.

**Tablo 1: Genel Sinizm Faktör Analizi**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			0,771
Bartlett's Test of Sphericity	Anlamalı	Sig.	0,000
Approx. Chi-Square	994,401	df	45
Açıklanan Toplam Varyans	71,774	Cronbach Alpha Toplam	0,804
	Genel Sinizm Boyutlar	Davranışsal Boyut	Duygusal Boyut
İfadeler			Bilişsel Boyut
İnsanların çoğu kendini beğenmiştir		0,903	
Çoğu insan "başkası yapıyor ben niye yapmayayım" diye bir takım ahlaki değerleri görmezden gelebilir.		0,903	
Çoğu insan fark edilmeyeceğinden emin olsa para ödemedenden sinemaya girer		0,897	
Günümüzde çoğu kişi fedakâr insanlardan çıkar sağladığından fedakâr insanları görmek üzücüdür			0,920
İnsanlar genelde dürüstlük ve ahlaki standartlara sahip olmalarına rağmen çok az insan bunlara uyar			0,869
Çoğu insan başkalarına yardım etmek için kendini ortaya atmaz			0,845
Çoğu insan fırsatını bulsa vergi vermekten kaçır			0,775
Çoğu insan arzu ettiği şeyler konusunda dürüst değildir			0,772
Çoğu insan çıkarlarına uygunsa yalan söylemekten kaçınmaz			0,753
İnsanlar gerçekte olduklarından daha fazla diğerlerini düşünür görünürler			0,548
Özdeğer	2,592	2,427	2,158
Açıklanan Varyans	25,923	24,274	21,577
Cronbach Alpha	0,913	0,872	0,706

Verilerin geçerliliğini ortaya koymak için hem genel sinizm, hem de örgütsel sinizm ölçekleri ayrı ayrı keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapılan analiz sonucunda hem genel sinizm, hem de örgütsel sinizm ölçekleri beklenen uyumu göstermiştir. Yani daha önceki çalışmalarda ortaya çıkan yapıya uygun olarak maddelerin dağılımı söz konusu olmuştur. Genel sinizm ölçeğinden elde edilen verilerde KMO değer 0,771 ve BTS anlamlı bulunmuştur. Verilerin toplam açıklanan varyansı %71,774 olup, faktör yükleri ve boyutların açıklanan varyansı ve Cronbach Alpha değerleri Tablo 1'de görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği üzere çalışmanın verileri geçerlilik için gerekli şartları sağlamaktadır.

Tablo 2'de Örgütsel sinizm ölçeğinden elde edilen verilerin keşfedici faktör analizi sonuçları görülmektedir. Ölçeğin KMO değer 0,800'dür ve BTS sonucu anlamlıdır. Toplam açıklanan varyansı %58,026 olan ölçeğin alt boyutlarına ait açıklanan varyans, faktör yükü ve Cronbach Alpha değerleri tabloda görülmektedir.

**Tablo 2: Örgütsel Sinizm Faktör Analizi**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,800		
Bartlett's Test of Sphericity	Anlamli Sig.	0,000		
Approx. Chi-Square	1038,105 df	91		
Açıklanan Toplam Varyans	58,026 Cronbach Alpha Toplam	0,818		
İfadeler	Örgütsel Sinizm Boyutları	Duygusal Boyut	Davranışsal Boyut	Bilişsel Boyut
Çalıştığım hastaneyi düşündüğümde içimi sıkıntı kaplar.		0,868		
Çalıştığım hastaneyi düşündüğümde sinirlenirim.		0,867		
Çalıştığım hastaneyi düşündüğümde gerilim yaşıyorum.		0,845		
Çalıştığım hastanenin slogan ve uygulamaları ile dalga geçtiğimi fark ettim.		0,610		
Çalıştığım hastane beni çileden çıkarır.		0,449		
Çalıştığım hastane hakkında, hastane dışındaki arkadaşlarıma yakınırım.			0,800	
Diğer çalışanlarla çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.			0,799	
Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.			0,789	
Çalıştığım kurumla ilgili herhangi bir sorun gündeme geldiğinde çalışma arkadaşlarımız arasında anlamlı bakışmalar yaşanır.			0,688	
Çalıştığım hastanede bir şey yapılacağı söylendiğinde, gerçekten söylenenin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım.				0,757
Çalıştığım hastanenin amaçları politikaları ve uygulamaları arasında çok az ortak nokta vardır.				0,748
Çalıştığım hastane, çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez				0,706
Çalıştığım hastanede çalışanlara yönelik vaatler genellikle yerine getirilmez.				0,628
Çalıştığım hastanede söylenenle, yapılan birbirini tutmaz				0,621
Özdeğer		2,919	2,614	2,591
Açıklanan Varyans		20,850	18,670	18,506
Cronbach Alpha		0,813	0,748	0,748

## BULGULAR

Tablo 3'de katılımcıların sosyo-demografik özellikleri görülmektedir. Buna göre %31,3'ü erkeklerden oluşan katılımcıların %51,2'si evlidir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 25-29 yaş aralığında yer almaktadır (%33,6) ve %60,2'si 5 yıldan daha az süredir çalışmaktadır. Ayrıca katılımcıların % 41,2'sini hemşire, %40,3'ünü idari personel, %11,4'ünü doktor ve % 7,1'ini sağlık teknisyenleri oluşturmaktadır. %62,6'sı ön lisans ve daha üst düzeyde eğitim alan katılımcıların eğitim düzeyi oldukça yüksektir.

**Tablo 3: Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri (n=211)**

	Özellik	Sayı	Yüzde		Özellik	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	145	68,7	Medeni durum	Evli	108	51,2
	Erkek	66	31,3		Bekar	103	48,8
Çalışma süresi	<5	127	60,2	Görev	Doktor	24	11,4
	5-9	50	23,7		Hemşire	87	41,2
	≥10	34	16,1		Sağlık teknisyeni	15	7,1
Eğitim durumu	Lise	79	37,4		İdari personel	85	40,3
	Ön lisans	60	28,5	Görev	<25	57	27,0
	Lisans	46	21,8		25-29	71	33,6
Lisansüstü	26	12,3	30-34		40	19,0	
					≥35	43	20,4

Tablo 4’de genel sinizm ve örgütsel sinizmi oluşturan boyutların madde sayıları, aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi, bilişsel boyut genel sinizmde  $3,15 \pm 0,640$  olmasına karşılık, örgütsel sinizmde  $2,92 \pm 0,740$ ; duygusal boyut genel sinizmde  $3,45 \pm 0,980$  iken örgütsel sinizmde  $2,78 \pm 0,918$  ve davranışsal boyut genel sinizmde  $3,58 \pm 0,993$  olmasına karşılık örgütsel sinizmde  $2,87 \pm 0,692$  bulunmuştur. Genel olarak bakıldığı zaman da sağlık çalışanlarının genel sinizm ( $3,37 \pm 0,607$ ) düzeyleri, örgütsel sinizm ( $2,86 \pm 0,581$ ) düzeylerine oranla daha yüksek bulunmuştur.

**Tablo 4: Katılımcıların Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

	Madde Sayısı	Ortalama	S.S.
Bilişsel Boyutu	4	3,15	0,640
Duygusal Boyutu	3	3,45	0,980
Davranışsal Boyutu	3	3,58	0,993
<i>Genel Sinizm</i>	<i>10</i>	<i>3,37</i>	<i>0,607</i>
Bilişsel Boyutu	5	2,92	0,740
Duygusal Boyutu	5	2,78	0,918
Davranışsal Boyutu	4	2,87	0,692
<i>Örgütsel Sinizm</i>	<i>14</i>	<i>2,86</i>	<i>0,581</i>

Ortalama olarak: Düşük Katılım (1,0–2,33); Orta Düzeyde Katılım (2,34–3,66) ve Yüksek Katılım (3,67–5,0)

Çalışmada katılımcıların genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson Korelasyon yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir (Tablo 5). Yapılan analiz sonucunda, genel sinizm ve örgütsel sinizm arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır ( $p > 0,05$ ). Buna karşılık genel sinizm ve örgütsel sinizmin kendi alt boyutları arasında yüksek seviyede bir ilişki bulunmaktadır ( $p < 0,005$ ). Örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile genel sinizm ( $r = 0,153$ ) ve genel sinizmin bilişsel boyutu ( $r = 0,214$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 5: Sinizm ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki**

	1	2	3	4	5	6	7
<i>Genel Sinizm (1)</i>	1						
Bilişsel Boyut (2)	0,685**	1					
Duygusal Boyut (3)	0,712**	0,235**	1				
Davranışsal Boyut (4)	0,745**	0,303**	0,261**	1			
<i>Örgütsel Sinizm (5)</i>	0,098	0,105	0,008	0,118	1		
Bilişsel Boyut (6)	0,003	0,014	0,054	0,059	0,705**	1	
Duygusal Boyut (7)	0,153*	0,214**	0,007	0,135	0,791**	0,241**	1
Davranışsal Boyut (8)	0,038	0,029	0,06	0,042	0,685**	0,333**	0,342**

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed), \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Çalışmada katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin genel sinizm ve örgütsel sinizmin genelinde ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka oluşturup oluşturmadığını test etmek amacıyla bağımsız örneklerde t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, eğitim durumları ve unvanlarının genel sinizm düzeylerinde istatistiksel açıdan herhangi bir anlamlı farklılığa sebep olmadığı bulunmuştur ( $p>0,05$ ). Buna karşılık, katılımcıların yaşları esas alınarak yapılan analiz sonucunda duygusal boyut ve genel sinizmde istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Yapılan LCD analizi sonuçlarına göre duygusal boyutta farkın 25-29 yaş grubu ( $3,72\pm 1,041$ ) ile 30-34 yaş grubu ( $3,33\pm 0,906$ ) ve 35 ve daha üzeri yaşlardaki katılımcılardan ( $3,22\pm 0,936$ ) kaynaklandığı bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Genel sinizmde fark, 25-29 yaş grubu ( $3,51\pm 0,627$ ) ile 35 yaş ve üzeri katılımcılardan ( $3,18\pm 0,525$ ) kaynaklanmaktadır ( $p<0,05$ ) (Tablo 6). 25-29 yaş grubunda daha yüksek olan duygusal sinizm 30-34 ve 35 ve daha yukarı yaşlarda azalmaktadır. Benzer şekilde 25-29 yaş grubunda en yüksek seviyede görülen genel sinizm 35 ve daha yukarı yaşlarda en düşük seviyelerde bulunmaktadır.

**Tablo 6: Genel Sinizmin Fark Analizi Sonuçları**

	Yaş	n	Ort.	S.S.	F	p
Duygusal Boyut	$\leq 25^1$	57	3,38	0,935	2,889	0,037
	25-29 <sup>2</sup>	71	3,72	1,041		
	30-34 <sup>3</sup>	40	3,33	0,906		
	$\geq 35^4$	43	3,22	0,936		
POST HOC: 2-3 $p=0,045$ ; 2-4 $p=0,009$						
Genel Sinizm	$\leq 25^1$	57	3,32	0,698	2,771	0,043
	25-29 <sup>2</sup>	71	3,51	0,627		
	30-34 <sup>3</sup>	40	3,39	0,450		
	$\geq 35^4$	43	3,18	0,525		
POST HOC: 2-4 $p=0,006$						

Çalışanların sosyo-demografik özellikleri esas alınarak gerçekleştirilen analizi sonuçlarına göre katılımcıların yaş, çalışma süresi ve eğitim düzeyleri örgütsel sinizm düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır ( $p>0,05$ ). Buna karşılık katılımcıların cinsiyetleri esas alınarak yapılan analiz sonucunda örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Bu boyutta kadın sağlık çalışanlarının bilişsel sinizm düzeyi erkeklerin bilişsel düzeyinden istatistiksel açıdan anlamlı fark yaratacak biçimde yüksektir.

Çalışanların medeni durumu esas alınarak yapılan analiz sonuçlarına göre, bilişsel boyut ve duygusal boyutta istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Bilişsel boyutta evli sağlık çalışanlarının, duygusal boyutta ise bekâr çalışanların sinizm düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Çalışanların unvanları esas alınarak yapılan analiz sonuçlarına göre, duygusal boyut ve davranışsal boyut ve genel olarak örgütsel sinizmde istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). LSD analizi sonuçlarına göre duygusal boyutta fark, idari personel ( $3,08\pm0,900$ ) ile sağlık teknisyenleri ( $2,56\pm0,901$ ) ve hemşirelerden ( $2,55\pm0,875$ ) kaynaklanmaktadır. İdari personelin örgütsel sinizm düzeyi hemşire ve sağlık teknisyenlerin istatistiksel açıdan anlamlı fark oluşturacak düzeyde yüksektir. Davranışsal boyutta fark, hemşireler ( $2,71\pm0,726$ ) ile sağlık teknisyenleri ( $3,20\pm0,380$ ) ve idari personelden ( $2,94\pm0,690$ ) kaynaklanmaktadır. Hemşirelerin örgütsel sinizmin davranışsal boyutu sağlık teknisyeni ve idari personele göre daha düşük düzeydedir. Genel olarak örgütsel sinizmde fark hemşireler ( $2,68\pm0,617$ ) ile idari personelden ( $3,04\pm0,526$ ) kaynaklanmaktadır. Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyi idari personele göre daha düşük düzeydedir.

**Tablo 7: Örgütsel Sinizmin Fark Testi Sonuçları**

	<i>Cinsiyet</i>	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilişsel Boyut	Kadın	145	2,95	0,808	0,868	0,010
	Erkek	66	2,87	0,563		
	<i>Medeni durum</i>	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S.</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Bilişsel Boyut	Evli	108	2,94	0,626	0,256	0,011
	Bekâr	103	2,91	0,845		
Duygusal Boyut	Evli	108	2,74	0,827	-0,635	0,027
	Bekâr	103	2,83	1,007		
	<i>Unvan</i>	<i>n</i>	<i>Ort.</i>	<i>S.S.</i>	<i>F</i>	<i>p.</i>
Duygusal Boyut	Doktor <sup>1</sup>	24	2,72	0,894	5,661	0,001
	Hemşire <sup>2</sup>	87	2,55	0,875		
	Sağlık teknis. <sup>3</sup>	15	2,56	0,901		
	İdari personel <sup>4</sup>	85	3,08	0,900		
POST HOC: 2-4 $p=0,000$ ; 3-4 $p=0,036$						
Davranışsal Boyut	Doktor <sup>1</sup>	24	3,00	0,603	3,364	0,020
	Hemşire <sup>2</sup>	87	2,71	0,726		
	Sağlık teknis. <sup>3</sup>	15	3,20	0,380		
	İdari personel <sup>4</sup>	85	2,94	0,690		
POST HOC: 2-3 $p=0,011$ ; 2-4 $p=0,029$						
Örgütsel sinizm genel	Doktor <sup>1</sup>	24	2,86	0,548	5,912	0,001
	Hemşire <sup>2</sup>	87	2,68	0,617		
	Sağlık teknis. <sup>3</sup>	15	2,85	0,417		
	İdari personel <sup>4</sup>	85	3,04	0,526		
POST HOC: 2-4 $p=0,000$						

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Genel sinizm, insan davranışı ile ilgili genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliğidir (Abraham, 2000:270). Örgütsel sinizm ise bireyin çalıştığı



organizasyona karşı bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları içeren negatif tutumdur. (Dean vd., 1998:345).

Çalışmanın amacı doğrultusunda sağlık çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeyleri genel ve alt boyutlar esas alınarak belirlenmiş ve çalışanların farklı özelliklerine göre sinik davranışlarında da farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir.

Sağlık çalışanlarında orta düzeyde genel sinizm ve örgütsel sinizm görülmekle birlikte genel sinizm düzeyleri daha yüksektir. Benzer durum hem genel sinizm, hem de örgütsel sinizmin alt boyutları için de söz konusudur. Aslan vd. (2012) tarafından akademisyenler üzerinde yaptığı bir çalışmada da genel ve örgütsel sinizm sonuçları benzer düzeylerde bulunmuştur. Bu sonuçlar, sinizmin kaynağının sağlık kuruluşu olmadığını göstermesi bakımından önemlidir. Ayrıca hem genel hem de örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal sinizm, diğer boyutlara göre daha yüksek düzeydedir ve örgütsel sinizmin orta düzeyde olduğunu gösteren başka çalışmalar da mevcuttur (Efilti vd., 2008:289; Tokgöz ve Yılmaz, 2008:302).

Çalışmanın sonuçlarına göre genel sinizm ve örgütsel sinizmin alt boyutları arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna karşılık, aynı ilişki örgütsel sinizm ile genel sinizm arasında bulunmamaktadır. Yalnızca örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile genel sinizm ve genel sinizmin alt boyutlarından bilişsel boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Efilti vd. (2008) tarafından yapılan çalışmada da örgütsel sinizm ile genel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ileri sürülmüştür. Ancak, bu iki değişken arasında düşük ilişki bulunan çalışmalar da mevcuttur (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:299; Erdost vd. (2007:520). Ayrıca, Arslan vd. (2012:24) tarafından yapılan çalışmada da genel sinizmin bilişsel boyutu ile örgütsel sinizmin duygusal boyutu arasında ve genel sinizmin davranışsal ve duygusal boyutları ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Bütün bu sonuçlar, genel sinizm ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olmadığına dair bir uzlaşma olmadığını göstermekle birlikte, bulunan ilişkilerin de düşük seviyelerde kaldığını göstermektedir.

Çalışmanın bir başka sonucu ise, genel sinizmin katılımcıların cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, eğitim durumları ve unvanları bakımından herhangi bir farklılık oluşturmadığıdır. Benzer şekilde, Efilti vd. (2008), demografik bilgilerin, yönetici sekreterlerin genel ve örgütsel sinizm düzeyini etkilemediği bulgusuna ulaşmıştır. Tokgöz ve Yılmaz (2008), eğitim düzeylerinin farklı olmasının örgütsel sinizm düzeyini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmaya göre, eğitim düzeyi arttıkça, örgütsel sinizm düzeyinin arttığı söylenebilir.

Çalışma sonuçlarına göre, genel sinizm örgütsel sinizmden daha yüksek düzeydedir. Genel sinizmde davranışsal boyut daha fazla iken; örgütsel sinizmde bilişsel boyutun daha yüksek seviyede değer aldığı görülmektedir. Araştırmaya göre, sağlık çalışanlarında kişilik sinizminin daha yaygın olduğu varsayımı ile kişilerin bireysel olarak sinizmle baş etmeleri gerekmektedir. Sinizm seviyesi yüksek olan kişi, kendisi de bu durumdan epeyce zarar gördüğü gerçeği ile mümkün olabildiğince sundukları hizmetin olumlu taraflarını görme, eleştirilerinde yapıcı olma, sadece eleştirmeye değil, aynı zamanda çözüm üretmeye yönelmeleri önemlidir.

Örgütsel sinizmin sonuçlarının uzun süre devam etmesi, işgörenlerin örgütüne yabancılaşmasına ve en sonunda da işten ayrılmaya kadar giden dramatik bir son haline gelebilir (Yıldız vd., 2013:1276). Ayrıca literatür incelendiğinde de görüleceği gibi, örgütsel sinizm, örgüt içinde yaşanan tecrübeler neticesinde ortaya çıkan bir tutum olup, doğuştan gelen ve değişmez nitelikte bir kişilik özelliği değildir (Gül ve Ağıröz, 2011:44). Bu sebeplerle, çalışmada sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm değerleri çok yüksek seviyelerde bulunmamakla birlikte, yine de hastane yönetimlerinin sinizmin önlenmesine yönelik bir

takım tedbirler alması önemli bulunmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, işgören, genel sinizmi en aza indirmek ve sosyal ilişkiler geliştirerek örgütsel sinizmi önleyecek, işgörenin kendisini rahat hissedebileceği çeşitli uğraşlara yönlendirilebilir. Bu anlamda sağlık kuruluşu yöneticileri, çalışanların nöbet sistemi ve şiddet gibi iş-aile dengesini etkileyen çalışma koşullarını, hizmet sunulan toplumsal kesimin hastalardan oluşmasını ve çalışma koşullarının ağırlığı gibi durumları düşünerek, işgörelere yönelik destek programları oluşturmalı, örgütsel güven ve bağlılık hissedebilecekleri uygulamalar ve örgüt iklimi geliştirmeye çaba sarf etmelidirler.

Sağlık kurumlarında sinik davranışların yoğun bir şekilde görülmesi, hem yönetim uygulamalarını hem de sunulan sağlık hizmetinin kalitesini etkileyecektir. Dolayısıyla, sağlık sektöründe akademik anlamda sinizm kavramının araştırılması, sinizme neden olabilecek farklı durumların ortaya çıkarılması için yeni çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Abraham, Rebecca (2000), "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", **Genetic, Social and General Psychology Monographs**, 126 (3), 269-292.
- Altunışık, Remzi; Coşkun, Recai; Bayraktaroğlu, Serkan ve Yıldırım, Engin (2005), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**, Sakarya Kitabevi,
- Andersson, Lynne M.; Bateman, Thomas S. (1997), "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects", **Journal of Organizational Behavior**, 18(5), 449-469.
- Serez Arslan, Bahar; Şahin, Safiye ve Deniz Değer, Berrak (2012), "Büro Çalışanlarının Bireycilik-Kolektivizm Eğilimleri İle Bilgi Uçurma (Whistle Blowing) Davranışları Arasındaki İlişki", **11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi**, 4-6 Ekim, Isparta, 113-120.
- Barefoot, D. J.; Dodge, K.A.; Peterson, B.L.; Dahlstrom, W.G. ve Williams, Jr. R. B. (1989), "The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival", **Psychosomatic Medicine**, 51 (1), 46-57.
- Brandes, Pamela M. (1997), **Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences**. PHD Dissertation, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA.
- Dean, James W.; Brandes, Pamela ve Dharwadkar, Ravi (1998), "Organizational Cynicism", **Academy of Management Review**, 23 (2), 341-352.
- Eisinger, Robert M. (2000), "Questioning Cynicism", **Culture and Society**, 37 (5), 55-60.
- Erdost, H. Ebru; Karacaoğlu, Korhan ve Reyhanoğlu, Metin (2007), "Örgütsel Sinizm Kavramı Ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi", **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 514-524.
- Efiliti Seyran; Gönen, Yelda Özlem ve Ünal Öztürk, Fisun (2008) "Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması", **7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Kitabı**, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 137-159.
- Gül, Hasan; Ağıröz, Aliye (2011) "Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama", **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi**, 13 (2), 27-47.

- James, Matrecia Shalonda Long (2005), **Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: an Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems**, PHD Thesis, The Florida State University.
- Johnson, Jonathan L. ve O’Leary-Kelly, Anne M. (2003), “The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal”, **Journal of Organizational Behavior**, 24, 627–647.
- Karacaoğlu, Korhan ve İnce, Fatma (2012), “Brandes, Dharwadkar ve Dean’in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği”, **Business and Economics Research Journal**, 3 (3), 77-92.
- McClough, Anita C.; Rogelberg, Steven G.; Fisher, Gwenith G. ve Bachiochi, Peter D. (1998), “Cynicism and The Quality of an Individual's Contribution to an Organizational Diagnostic Survey”, **Organization Development Journal**, 16 (2), 31-42.
- Nafei, Wageeh A. (2013), “Examining the Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Change: A Study From Egyptian Context”, **Journal of Business Administration Research**, 2 (2), 1-12.
- Özen Kutanis, Rana ve Çetinel, Emine (2010), “Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 1 (26), 186-195.
- Özen Kutanis, Rana, Dikili, Ali (2010), “Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinisizm, (Ed. Derya Ergun Özler), **Örgütsel Davranışta Güncel Konular**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 267-285.
- Tengilimoğlu, Dilaver; Işık, Oğuz ve Akbolat, Mahmut (2012), **Sağlık İşletmeleri Yönetimi**, Ekim, 5. Basım, Nobel Yayıncılık.
- Tokgöz, Nuray ve Yılmaz, Hakan (2008), “Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 8 (2), 283-305.
- Wrightsmann Lawrence S. (1992), **Assumptions about Human Nature Implications for Researchers and Practitioners**. Sage Publications, Inc., Newbury Park:
- Yıldız, Kaya; Akgün, Nuri ve Yıldız, Sevilay (2013), “İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinisizm Arasındaki İlişki”, **The Journal of Academic Social Science Studies**, 6 (6), 1253-1284.

## Extended Abstract

Cynicism concept has emerged in Ancient Greek philosophy. It was originated Antisthenes who was disciple of Socrates and Diogenes who was lived in Sinop. Cynicism is negative emotions that are felt against to a person, a group, ideology, tradition or an organization. People who have general cynicism mostly talk as if sarcastic and sardonic. Cynical person has feelings that a plan will go bad at the beginning and he/she constantly makes pessimistic forecasts. According to organizational cynicism, the person is believe that some problems are in the workplace, which be possible to solve, but he/she thinks that anyone does not attempt

to the elimination of this problem. Generally cynicism is consists of three dimensions; cognitive cynicism, emotional cynicism and behavioral cynicism.

The aim of this study is to examine general and organizational tendency of cynical behavior in healthcare employees, relationship between general and organizational cynicism and whether socio-demographic characteristics of employees generate any differences or not. In this study, a questionnaire was used consisting of socio-demographical characteristics of participant and two scales were used to measure general cynicism (Wrightsman, 1992) and organizational cynicism (Brandes, 1997). The study population was consist of Sakarya Training and Research Hospital employees. 211 health workers participated in the study. The reliability and validity analyses of the data were performed. To this end, exploratory factor analysis and Cronbach's alpha coefficient was used. General internal coefficients of the scales was found suitable, both for general cynicism (0.804) organizational cynicism (0.818). According to the results of the factor analysis, both scales are grouped under three dimensions, as both original scales. KMO value was found 0.771 and BTS were significant. Total explained variance was 71.774% in scale of general cynicism. Similarly, KMO value was found 0.800, and BTS were significant and total explained variance was 58.026% in the organizational cynicism scale. Correlation analysis, independent samples t test and one-way analysis of variance were utilized in the data analysis. Results were evaluated within 95% -  $p=0.05$ .

Tendency of general cynicism in healthcare employees is higher than organizational cynicism. There were positive and strong relationship among subscales of general cynicism and sub-dimensions of organizational cynicism. In contrast, the same relationship is not available between organizational cynicism and general cynicism. Another important result of the study is that general cynicism does not any difference in terms of gender, marital status, working hours, training status and titles of participants. In contrast, some socio-demographical characteristics lead to differences in the organizational cynicism. For example, age created differences in the emotional subscale and organizational cynicism, and gender created differences in the cognitive dimension, and marital status created differences in the cognitive and emotional dimensions, and position created differences in the emotional and behavioral subscales and organizational cynicism. Cognitive dimension has higher level of value in organizational cynicism. On the other hand, behavioral dimension has higher level of values in general cynicism.

As a result, the tendency of general cynicism and organizational cynicism among healthcare employees are not high. There is no relationship between the tendency of general and organizational cynicism in healthcare employees. However, if to be seen of the cynical behavior in health institutions intensely, both management practices and quality of health services provided will be affected by this situation. Finally, there are need academic studies in the health sector to investigate the concept of cynicism. Many studies can be done about the reason of cynicism and what have to be done to eliminate the reasons of cynicism.