

Usaysad Derg, 2017; 3(3):370-380

ÖRGÜTSEL SINIZMIN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ: HASTANE ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Bio.Emrullah İNCESU

Sağlıkta Akreditasyon Denetçisi (SAD), İş Güv, Uzm. (A),
Konya Seydişehir Devlet Hastanesi Kalite Yönetim Direktörü
emrinc@hotmail.com

Dr. Mehmet YORULMAZ

Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi
mtyorulmaz@hotmail.com

Uzm. Hasan EVİRGEN

Uzman, Konya Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği
evirgen42@gmail.com

Özet

Amaç: Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanları üzerinde, örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerine olan etkisini belirlemektir.

Yöntem: Araştırmanın evrenini Konya Seydişehir Devlet Hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya ilişkin verilerin toplanabilmesi amacıyla, Brandes ve diğerleri tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden yararlanılmıştır. Her iki ölçek 5'li Likert tipinde derecelendirilmiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,887; Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,768 olarak gerçekleşmiştir. Araştırma için gerekli izinler alındıktan sonra, hazırlanmış olan ölçekler yüz yüze ve gönüllülük esasına göre uygulanmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak derlenen veriler, SPSS (16.0) programıyla ve uygun test yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular: Araştırma sonucunda, katılımcıların sinizm ($2,6366 \pm 0,77$) ve tükenmişlik ($2,9588 \pm 0,48$) puanlarının orta düzeyde olduğu bununla birlikte orta nokta olan 3'ün altında gerçekleştiği tespit edilmiştir. Yapılan korelasyon analizinde örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r= 0,505$; $p<0,01$). Regresyon analizi sonuçlarına göre; sinizmin alt boyutlarından “bilişsel” ($B=0,480$, $p<0,05$), “duyusal” ($B=0,374$, $p<0,05$) ve “davranışsal” ($B=0,296$, $p<0,05$) boyutlar tükenmişliğin “duygusal tükenme” boyutunu; “davranışsal” ($B=0,233$, $p<0,05$) boyut da tükenmişliğin “duyarsızlaşma” boyutunu etkilemektedir.

Sonuç: Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin hastane çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma ile elde edilen sonuçlar, sağlık çalışanların sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenerek çalışma veriminin artırılması ve kurumsal aidiyet olgusunun yerleşmesine yönelik çözüm yollarının aranması konularında katkı sağlamaya yardımcı olması açısından önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Tükenmişlik, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik, Hastane Çalışanlar

¹Bu çalışma 16-19 Aralık 2015 tarihinde Antalya'da düzenlenen 6. Uluslararası Sağlık ve Hastane Yönetimi Kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM ON BURNOUT: A STUDY ON HOSPITAL EMPLOYEES

Abstract

Aim: The purpose of this study is to determine the effect of organizational cynicism on burnout on health workers.

Method: The universe of the research is composed of employees of Seydişehir State Hospital in Konya. The Organizational Cynicism Scale and the Maslach Burnout Scale developed by Brandes et al. Were used to collect data related to the research. Both scales were rated on the 5-point Likert type. The Cronbach Alpha coefficient of the Organizational Cynicism Scale was 0.887 and the Cronbach's Alpha coefficient of the Maslach Burnout Scale was 0.768. After obtaining the necessary permissions for the research, the scales were applied on a face to face basis and on a voluntary basis. Data compiled for the purpose of the study were analyzed using the SPSS (16.0) program and appropriate test methods.

Findings:As a result of the study, participants were found to be below the midpoint of 3, with cynicism ($2,6366 \pm 0,77$) and burnout ($2,9588 \pm 0,48$) being moderate. In the analysis of the correlation, there was a positive and significant relationship between organizational cynicism and burnout ($r = 0,505$ $p < 0,01$). According to the results of regression analysis; Cognitive ($B = 0,480$, $p < 0,05$), sensory ($B = 0,374$ $p < 0,05$) and behavioral ($B = 0,296$ $p < 0,05$) also affects the desensitization extent of the burnout.

Conclusion:As a result of the research, it has been determined that organizational cynicism has an effect on the burnout degree of hospital employees. The results of this research are evaluated as important in terms of determining the level of cynicism and burnout of the employees, increasing the working efficiency and helping to contribute to the search for solutions for the establishment of institutional belonging.

Key Words: Cynicism, Organizational Cynicism, Burnout, Organizational Cynicism and Burnout Hospital Employees

1. GİRİŞ

İnsanoğlu hayatın her alanında zorlamalarla dolu bir yaşamla karşı karşıyadır. Sosyal hayatın getirdiği bir takım olumlu ve olumsuzlukları yaşarken çalışma ortamında yaşadığı olaylara kayıtsız kalamamakta, örgüt içinde yaşanan olumsuz durumlar çalışan üzerinde tükenmişlik ve örgüt kaynaklı sinizm yaşamasına sebep olmaktadır. Bilinen çalıştırma anlayışında, çalışan ve işveren arasındaki iş ilişkilerinin karşılıklı güven ve inanca dayalı olduğu görülmektedir. Hızla artan teknolojik gelişmeler, globalleşme, rekabet koşullarının çetinliği, örgütlerin yeniden yapılanma/küçülme davranışları, sürekli iyileştirme/geliştirme projeleri ve bunlara bağlı olarak işletmeler arasında değişen endüstriyel ilişkiler, işveren-çalışan ilişkisini olması farklı bir boyuta kaydırmıştır. Bu yeni iş ilişkisi, çalışanların çalıştıkları kuruma karşı olumsuz tutum ve beklentiler geliştirmelerine neden olmakla birlikte; yıpranmışlık, yabancılaşma ve başarısızlık duygularına kapılmalarına sebep olmaktadır (Üçok ve Torun, 2014:232). Alın yazına bakıldığı vakit sinizm genellikle “şüphencilik” kavramı ile eş anlamlı kullanıldığı görülmektedir (Abraham, vd, 2015; 235). Sağlık hizmetlerinin yapısından kaynaklı olarak sağlık çalışanlarında zamanla hem kendilerine hem de hizmet sundukları hastalara ve aynı zamanda mesleklerine yönelik olumsuz düşünceler ve olumsuz duygular beslemelerine sebebiyet vermektedir. Bu tür olumsuz duygular örgüt çalışanlarının birçoğu tarafından hissedilmeye başladığı zaman bireysellikten çıkarak örgütsel boyut kazanmaktadır (Akman, v.d.,2010:808). Dean ve arkadaşlarının tanımına göre “örgütsel sinizm” çalışanın örgütüne karşı geliştirdiği negatif tutumlar olarak

tanımlanmaktadır (Dean vd., 1998; 345). Yine Dean ve arkadaşları, çalışanların neden örgütlerine karşı olumsuz turum ve davranış içerisine girdiklerini şu nedenlere bağlamaktadırlar; a.örgütsel bütünlüğün olmadığına dair inanç b. Örgüte karşı eleştirel davranma ve c. duygusal tepkidir (Eagly ve Chaiken, 1993). Araştırmada kullanılan anketde de belirtildiği üzere örgütsel sinizm 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Dean ve arkadaşları bunları (1998), “bilişsel boyut” çalışanların örgütün dürüstlükten, adillikten yoksun olması durumu olarak algılanması şeklinde tanımlanmaktadır. “Duyuşsal boyut”, çalışanların bilişsel boyuttaki algılaması sonrasında; kızma, sinirlenme, gerginlik, endişe hissetme gibi duygusal tepkileridir. Son olarak “davranışsal boyutta” ise, çalışanların örgütü, çevresindekilere karşı kötülemesi, mevcut durumdan şikayet etmesi ve örgüt yapısını eleştirmesi olarak ifade edilmektedir (Altınöz, v.d.,2011:290). Araştırmanın bu bölümünde kuramsal çerçeve çizilmeye çalışılmakta olup, bu kapsam içerisinde tükenmişlik ve örgütsel tükenmişlik kavramlarından da bahsedilecektir. Örgütsel tükenmişlik, günümüzün birçok meslek grubunda (özellikle hizmet sektöründe) çalışanların insanlarla yüz yüze ve yakın iletişim kurması gerekli olmuştur. Mesleki tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde tükenmişliğin; kişinin yaptığı işten kaynaklı insanlarla çok fazla yüz yüze gelen, insanlara birebir hizmet veren, yardım eden meslek gruplarının çalışanlarında daha fazla görüldüğü sonucu ortaya çıkmaktadır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007:466). Yapılan işin niteliği, stresle karşı karşıya kalmayı belirleyen önemli bir etkidir. Birçok meslek grubunda çalışanlar, örgütsel yapılar ve işten kaynaklı çalışma koşulları nedeniyle yüksek seviyede stres yaşamaktadır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007:465). Tükenmişlik (burnout), ilk kez 1970’lerde hizmet sektöründe çalışanların yaşadığı mesleki bunalımı anlatmak amacıyla Herbert Freudenberger tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı ya da karşılanmayan istekler doğrultusunda ortaya çıkan kişiyi mutsuzluğa iten bir olumsuz durumu ifade etmektedir (Şahin ve Şahin,2012: 276). Sağlık sektörü hizmet sektörü içerisinde büyük paya sahip aynı zamanda emek faktörünün çok sık kullanıldığı, yıpranma ve tükenmişliğin çok çabuk yaşanabileceği bir alandır. İşte bu amaçla yapılan bu çalışma ile bir kamu hastanesinde görevli çalışanların kurumsal olarak yaşadıkları örgütsel sinizmin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisini belirlemek amaçlanmıştır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı sağlık çalışanlarında, örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerine etkisini belirlemek ve alanyazına bu alanda katkı sağlamaktır. Ayrıca bu çalışma ile elde edilen çıktıların iş barışına, örgütsel düzeyde çalışanların sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenerek çalışma veriminin artırılmasına ve kurumsal aidiyet olgusunun oluşmasına yönelik çözüm yolları aranmasına katkı sağlamaya yardımcı olması açısından önemli olarak değerlendirilmektedir. Araştırma, kısıtlı bir sürede, sadece Sağlık Bakanlığına bağlı bir devlet hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini devlet hastanesinde çalışan 318 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan anketler yüz yüze ve önceden anketler gönderilen personelden elektronik geri dönüşler şeklinde olmuştur ve sağlık çalışanlarının 222’sine ulaşılabilmektedir. Araştırmada basit rastgele örneklem yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada veriler literatür taraması yapıldıktan sonra uygulanmak üzere demografik bilgilerin elde edilmesine yönelik bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory) ve Brandes ve arkadaşları tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçekleri kullanılarak toplanmıştır. Uygulanan anket formunun ilk kısmını 11 sorudan oluşan demografik özellikler, 22 sorudan oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve 13 sorudan oluşan örgütsel sinizm ölçeği soruları olmak üzere toplam 46 sorudan oluşmaktadır. Verilerin sağlanması için kullanılan anket yüz yüze anket uygulama yöntemi ve mail yolu ile gönüllülük esasına göre yapılmıştır. Anket 01.09.2014-31.09.2014 tarihleri arasında 222 hastane çalışanına uygulanmıştır. Araştırmada çalışanlar tarafından algılanan tükenmişliği ölçmek için toplamda 22 sorudan ve 3 alt boyuttan oluşan tükenmişlik ölçeği

“duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma ve “kişisel başarı duygusunda azalma” kullanılmıştır. “Duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt ölçeklerinin puanları, her madde için hiçbir zaman=1, çok nadir =2, bazen = 3, çoğu zaman= 4 ve her zaman= 5 şeklinde “kişisel başarı duygusunda azalma” alt ölçeğinde ise ölçek terse çevrilerek değerlendirme yapılmıştır. 13 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği de 3 alt boyuttan oluşmaktadır. “bilişsel alt boyutu” 1., 2., 3., 4., ve 5. sorulardan, “duygusal alt boyut” 6.,7.,8., ve 9. sorularından son boyut olan “davranışsal alt boyut” ise 10.,11.,12., ve 13. Soruları içermektedir. Kullanılan ölçeklerin ikisi de 5 seçenekli likert tipi ölçeklerdir.

Bu araştırmada ölçeklerin güvenilirlik analizleri Cronbach's alpha değerine bakılarak değerlendirilmiştir. İç tutarlılık analizinde elde edilen değerler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 1. İç Tutarlılık Tablosu

Ölçekler	Cronbach'salpa kat sayısı
Maslach Tükenmişlik	0,768
Duygusal Tükenmişlik	0,840
Kişisel Başarı	0,715
Duyarsızlaşma	0,667
Örgütsel Sinizm	0,887
Bilişsel	0,896
Duyusal	0,794
Davranışsal	0,758

Tablo 1’de görüleceği üzere **Maslach Tükenmişlik Ölçeği**’nin Cronbach’s alpha katsayısı 0,768 gibi yüksek bir sonuç bulunmuş olup, anketin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ölçeğe ait alt boyutların Cronbach’s alpha kat sayıları, duygusal tükenmişlik alt boyutu için 0.840, Kişisel Başarı alt boyutu için 0,715 ve Duyarsızlaşma alt boyutu için 0.667 olarak saptanmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach alpha analizleri yapılmış ve güvenilirliği 0,887 olarak bulunmuştur. Bu ölçeğe ait alt boyutların Cronbach’s alpha değerleri, bilişsel boyut için 0.896, duygusal boyut için 0,794 ve Davranışsal boyut için 0.758 şeklinde bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan veriler SPSS 16 paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmada tanımlayıcı istatistiksel uygulamalar; standart sapma, frekans, aritmetik ortalama ve sayısal verilerin karşılaştırılmasında korelasyon ve regresyon analizlerine tabii tutularak değerlendirme yapılmıştır. Ölçekler arası ilişkinin analiz edilmesinde verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi uygulanmıştır. Test sonucunda değeri 0,05 den küçük olduğu tespit edilmiştir. Bu değer verilerin normal dağılım göstermediğini işaret etmektedir. Bundan dolayı korelasyon analizinde Pearson Korelasyon testi kullanılmayıp Sperman Korelasyon testi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılanların demografik özellikleri, Katılımcıların Meslek Grupları, Katılımcıların Meslek Seçme Nedenleri, Çalışanların Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Genel Puan Ortalamaları, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puan Ortalamaları, Örgütsel Sinizm Ölçeği Puan Ortalamaları, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişki ve Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkileri gösteren tablolar aşağıda verilerek yorumlanmıştır.

Tablo 2. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler (N=222)

ÖZELLİKLER		n	%
Cinsiyet	Bayan	118	53,2
	Erkek	104	46,8
Eğitim Durumu	Lise	78	35,1
	Ön Lisans	65	29,3
	Lisans	56	25,2
	Yüksek Lisans	18	8,3
Medeni durum	Evli	193	86,9
	Bekâr	24	10,8
	Dul	3	1,4
Çalışılan Birim	Klinikler	56	25,5
	Poliklinikler	31	14
	Acil Servis	30	13,5
	Yoğun Bakım	13	5,9
	Ameliyathane	17	7,7
	Yazı İşleri	11	5
	Röntgen	11	5
	Diğer(Diş, Laboratuvar, Ambar, Eczane, Sterilizasyon, Doğumhane, Diyaliz...)	39	18,7
Yaş(Yıl)			
Minimum	Maximum	Ort.	Sdt.
20	59	37,4423	8,02782
Kurumda Toplam Çalışma Süresi(Yıl)			
Minimum	Maximum	Ort.	Sdt.
1	30	9,4198	6,63937
Toplam Çalışma Süresi(Yıl)			
Minimum	Maximum	Ort.	Sdt.
1	35	13,4087	7,78322

Tablo 2'ye bakıldığında anketlere katılanların % 46,8'i erkek, % 53,2'si kadındır. Yaş ortalaması 37,3427±8,34119, toplam kurumda çalışma süresi 9,4198±6,63937 ve toplam çalışma süresi 13,4087±7,78322 olarak belirlenmiştir. Hastanede çalışanların yaş ortalamasını çok yüksek olmadığı görülmektedir. Araştırmaya katılanların medeni durumlarına bakıldığında % 10,8'i bekâr, % 86,9'uevlidir. Eğitim durumu açısından bakıldığında çalışanların eğitim düzeyleri genelde lise seviyesinde yoğunlaşmaktadır. Üniversite mezunlarının oranı % 62,8'dir. Çalışılan çalıştıkları birimlere bakıldığında en sıklıkla % 25,5'i kliniklerde çalışmaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların Meslek Grupları

Meslek Grupları	n	%
Hemşire	63	28,4
Ebe	9	4,1
Laboratuar Teknisyeni	6	2,7
VHKİ	19	8,6
Temizlik Personeli	18	8,1
Veri Giriş	20	9,0
Teknisyen	8	3,6
Sağlık Memuru	6	2,7
ATT	4	1,8
Hizmetli	10	4,5
Doktor	14	6,3
Diş Teknisyeni	4	1,8
Güvenlik Görevlisi	5	2,3
Tıbbi Sekreter	1	,5
Psikolog	1	,5
Röntgen Teknisyeni	8	3,6
Toplam	196	88,3

Sağlık çalışanların meslek oranlarına bakıldığında % 28,4'ünün hemşire olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların ağırlıklı olarak klinkerde çalıştığını göstermektedir (Tablo 3).

Tablo 4. Katılımcıların Meslek Seçme Nedenleri

Meslek Seçme Nedenleri	n	%
İdealimdeki meslek olduğu için	38	17,1
Ailem istediği için	51	23,0
Mesleki rehberlik sonucunda	12	5,4
Puanım uygun olduğu için	41	18,5
Saygın bir meslek olduğu için	19	8,6
Mesleğimi çok sevdiğim için	9	4,1
Topluma ve hastalara faydalı olmak için	33	14,9

Sağlık çalışanlarının meslek seçme nedenleri incelendiğinde ise katılımcıların % 23'ü ailelerinin istediği için bu mesleği seçtiklerini belirtmişlerdir (Tablo 4).

Tablo 5. Çalışanların Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Genel Puan Ortalamaları

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Dev.
Örgütsel Sinizm	222	1,00	4,85	585,32	2,6366	,77311
Tükenmişlik	222	1,00	4,27	656,86	2,9588	,47846

Tablo 5'de görüleceği üzere araştırmaya katılan çalışanların "örgütsel sinizm" ve "tükenmişlik" ölçek verilerine göre "örgütsel sinizm" genel puan toplamı 585,32 ve ortalama değeri ise 2,6366 olarak "tükenmişlik" genel puan toplamı 656,86 ve ortalama değeri ise 2,9588 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 6. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puan Ortalamaları

Tükenmişlik Değişkenleri	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Variance
--------------------------	---	-----	-----	------	-----------	----------

Duyusal Tükenme	TS1	221	1,00	5,00	3,0045	1,08919	1,186
	TS2	221	1,00	5,00	3,3982	1,13810	1,295
	TS3	220	1,00	5,00	3,1818	1,14423	1,309
	TS6	220	1,00	5,00	2,7136	1,08741	1,182
	TS8	217	1,00	5,00	3,1429	1,15585	1,336
	TS13	219	1,00	5,00	2,6621	1,15138	1,326
	TS16	217	1,00	5,00	2,7143	1,13097	1,279
	TS20	221	1,00	5,00	2,8326	1,01086	1,022
Duyusal Tükenme	Mean		Std. Deviation				
	2,9808		,74432				
Duyarsızlaşma	TS5	222	1,00	5,00	2,0721	1,03523	1,072
	TS10	219	1,00	5,00	1,9909	1,10458	1,220
	TS11	222	1,00	5,00	2,3153	1,26907	1,611
	TS15	217	1,00	5,00	2,1521	1,17059	1,370
	TS21	222	1,00	5,00	3,3423	1,13756	1,294
	TS22	220	1,00	5,00	2,4955	1,16454	1,356
Duyarsızlaşma	Mean		Std. Deviation				
	2,2023		,75746				
Kişisel Başarı Duyusunda Azalma	TS4	218	1,00	5,00	3,6239	1,03210	1,065
	TS7	213	1,00	5,00	3,4601	1,11362	1,240
	TS9	213	1,00	5,00	3,6620	1,29159	1,668
	TS12	221	1,00	5,00	2,9367	1,11419	1,241
	TS14	218	1,00	5,00	3,2018	1,10949	1,231
	TS17	220	1,00	5,00	3,3909	1,18279	1,399
	TS18	222	1,00	5,00	3,3153	1,12545	1,267
	TS19	219	1,00	5,00	3,5662	1,10833	1,228
Kişisel Başarı Duyusunda Azalma	Mean		Std. Deviation				
	3,4074		,65030				

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Puan Ortalamaları Tablo 6'da görüleceği üzere "Duyusal" Tükenme alt ölçeği genel puan ortalama değeri $2,9808 \pm 0,74432$, "Duyarsızlaşma" alt ölçeği genel puan ortalama değeri $2,2023 \pm 0,75746$ ve "Kişisel Başarı Duyusunda Azalma" alt ölçeği genel puan ortalama değeri $3,4074 \pm 0,65030$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Sinizm Ölçeği Puan Ortalamaları

Örgütsel Sinizm Değişkenleri	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance	
Bilişsel Alt Boyut	ÖS1	222	1,00	5,00	2,4189	1,19206	1,421
	ÖS2	222	1,00	5,00	2,2703	1,17243	1,375
	ÖS3	221	1,00	5,00	2,4299	1,19500	1,428
	ÖS4	217	1,00	5,00	2,4654	1,18632	1,407
	ÖS5	219	1,00	5,00	2,7945	1,14490	1,311
Bilişsel Alt	Mean		Std. Deviation				

Boyut		2,4732			,99214			
Duyusal Alt Boyut	ÖS6	221	1,00	5,00	2,9412	1,11648	1,247	
	ÖS7	220	1,00	5,00	2,9273	1,17593	1,383	
	ÖS8	219	1,00	5,00	3,1050	1,37571	1,893	
	ÖS9	220	1,00	5,00	2,9864	1,11232	1,237	
Duyusal Alt Boyut		Mean			Std. Deviation			
		2,9842			,94770			
Davranışsal Alt Boyut	ÖS10	222	1,00	5,00	2,6847	1,21813	1,484	
	ÖS11	218	1,00	5,00	2,5321	1,19190	1,421	
	ÖS12	214	1,00	5,00	2,7290	1,13062	1,278	
	ÖS13	220	1,00	5,00	2,0545	1,09241	1,193	
Davranışsal Alt Boyut		Mean			Std. Deviation			
		2,2023			,75746			

Örgütsel Sinizm Ölçeği Puan Ortalamaları Tablo 7’de görüleceği üzere “Duyusal” alt boyut genel puan ortalama değeri $2,9842 \pm 0,94770$, “Bilişsel” alt boyut genel puan ortalama değeri $2,4732 \pm 0,99214$ ve “Davranışsal” alt boyut genel puan ortalama değeri $2,2023 \pm 0,75746$ olarak tespit edildi.

Tablo 8. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Korelasyon Analizi	Bilişsel Boyut	Duyusal Tükenmişlik	Kişisel Başarı Tükenmişlik	Duyarsızlaşma Tükenmişlik
Bilişsel Boyut	1,000			
Duyusal Tükenmişlik	,551	1,000		
Kişisel Başarı Tükenmişlik	-,117	,055	1,000	
Duyarsızlaşma Tükenmişlik	,430	,566	-,193	1,000
Korelasyon Analizi	Duyusal Boyut	Duyusal Tükenmişlik	Kişisel Başarı Tükenmişlik	Duyarsızlaşma Tükenmişlik
Duyusal Boyut	1,000			
Duyusal Tükenmişlik	,414	1,000		
Kişisel Başarı Tükenmişlik	,015		1,000	

Duyarsızlaşma Tükenmişlik	,280			1,000
Korelasyon Analizi	Davranışsal Boyut	Duyusal Tükenmişlik	Kişisel Başarı Tükenmişlik	Duyarsızlaşma Tükenmişlik
Davranışsal Boyut	1,000			
Duyusal Tükenmişlik	,427	1,000		
Kişisel Başarı Tükenmişlik	-,041		1,000	
Duyarsızlaşma Tükenmişlik	,403			1,000

Analiz sonuçları incelendiğinde “Kişisel Başarı Tükenmişlik” ile Örgütsel Sinizm “Bilişsel” Boyut(-0,117), “Duyarsızlaşma Tükenmişlik” ile “Kişisel Başarı Tükenmişlik”(-0,193) ve “Kişisel Başarı Tükenmişlik” ile Örgütsel Sinizm “Davranışsal” Boyut arasında negatif yönde ilişki olduğu diğer alt ölçeklerin ise aralarında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 9). Buna göre çalışanların sinizm düzeylerini “Kişisel Başarı Duygusunda Azalma” durumu etkilemektedir.

Tablo 9. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Spearman's rho			Örgütsel Sinizm	Tükenmişlik
			Örgütsel Sinizm	Correlation Coefficient
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	222	222
	Tükenmişlik	Correlation Coefficient	,505**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	222	222

**Correlation is significant at the 0.01 level of (2-tailed).

Tablo 10’da yapılan Spearman Korelasyon testine göre; Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir [$r(222)=0,505$; $p<0,01$].

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerine etkisini araştıran bu çalışmada, söz konusu değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ve tükenmişlik boyutlarının açıklanmasında örgütsel sinizmin önemli etkileri olduğu ortaya konulmaktadır. Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, sinizm boyutlarında “Bilişsel” ve “Duyusal” boyutların tükenmişlik boyutlarından “Duyusal” ve “Duyarsızlaşma” boyutu ile aynı yönlü, tükenmişliğin “Kişisel Başarı Duygusu Azalma” boyutu üzerinde ise ters yönlü ilişki içinde olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların “Duyusal” ve “Bilişsel” sinizm düzeylerinde artma tükenmişliğin artmasına, “Kişisel Başarı Duygusu” tükenmişlik düzeyinin ise sinizm düzeyinin

azalmasına neden olmuştur. Her sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de yenilik ve hizmet kalitesinin artırılmasına yönelik çalışmalar sağlık hizmetleri sunumunda hem nicelik hem de nitelik açısından olumlu iyileşmeleri beraberinde getirmektedir. Özellikle son dönemlerde Sağlık Bakanlığı tarafından tüm Türk hastanelerinde uygulanması zorunlu hale getirilmiş “Sağlıkta Kalite Standartları version 5” sayesinde sağlık hizmeti sunum kalitesinde çok büyük iyileştirmeler yaşanmıştır. Araştırma sonucuna göre önerilebilecek bir husus ise; sağlık çalışanlarının çalıştıkları kuruma yönelik geliştirebilecekleri sinik davranışların kurum yöneticileri tarafından fark edilerek önlem alınabilmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle kurum yöneticilerinin belirli aralıklarla kurumda çalışanların örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesine dönük çalışmalar yapması önerilmektedir. Çalışanların sinik tutum, davranış ve tükenmişlik düzeylerini düşürülmesinde, çalışanların kuruma aidiyet duygularında yaşanan olumsuzlukların kurumun üst yönetimi tarafından değerlendirilmesi, çalışanların kurumun politika, amaç ve uygulamaları arasında ilişki kurmasının sağlanması ve yönetimin çalışanlarını kurum hedeflerine yönelik motive etmesi, yöneticilerin çalışanları ile her fırsatta toplantılar yapılması, çalışanların yönetime katılımının sağlanması önerilmektedir. Sonuç olarak, hastane çalışanlarının sinizm algıları ve tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu ve örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı [$r(222)=0,505$; $p<0,01$] bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

Abraham, J., Pane, M. M. ve Chairiyani, R. P. (2015). An Investigation on Cynicism and Environmental SelfEfficacy as Predictors of Pro-Environmental Behavior. *Psychology*, 6, 234-242. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2015.63023>.

Akman, B., Taşkın, N., Özden, Z., Çörtü, F. (2010). Okul Öncesi Öğretmenlerinde Tükenmişlik Üzerine Bir Çalışma. *İlköğretim Online*, 9(2), 807–815.

Altınöz, M., S. ÇÖP ve T. SİĞİNDİ (2011), “Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara’daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15 (21), 285-315.

Bedük, A., Cakıcı, A. B., ve Çiçekdağı, H. İ. (2015). An Organizational Evaluation On Cynicism And Organizational Commitment; Example Of Disaster And Emergency Employees. *Int.J.Eco. Res.*, v6i2, 18-31 ISSN: 2229-6158

Brandes, PM. (1997). Organizational cynicism: Its nature, antecedents and consequences, Unpublished Phd Dissertation: The University of Cincinnati.

Cemaloğlu, N. Şahin DE. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim*, 2007, 15:2,s,465-484

Çam, O. “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması”. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. 1992,(Edit: R. Bayraktar, İ. Dağ) Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları

Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998), “Organizational Cynicism”, *The Academy of Management Review*, 23(2). 341-352.

Eagly, A. H., Chaiken, S. (1995). "The psychology of attitudes. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich." Volume 12, Issue 5 August 1995.

Ergin, C. "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, 1992, 143-154.

Şahin, F., Şahin, D. (2012). Engelli bireylerle çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi [Examining the burn-out levels of special education teachers working with disabled individuals]. Journal of Teacher Education and Educators, 1 (2), 275-294.

Maslach, C., Jackson, S.E. The Measurement of Experienced Burnout, Journal of Occupational Behavior, 1981, 2, 99-113.

Naus, Fons, Iterson, Ad van, Roe, Robert. Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty and Neglect Model Of Employees Responses To Adverse Conditions In The Workplace. Human Relations, 60, 5. ABI/INFORM.2007, s. 683-692.

Şencan, H, Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik. Ankara: Seçkin Yayıncılık.2005

Ural, A. Kılıç, İ. Bilimsel Araştırma Süreci Ve SPSS İle Veri Analizi, Ankara, Detay Yayıncılık.2011

Üçok, D. Torun, A. "Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum Ve Beklentiler: Sinik Tutum Ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,2014, Cilt: 28, Sayı: 1,ss. 231-250