



**ÖRGÜTSEL SİNİZMİN İŞ PERFORMANSI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ  
ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR UYGULAMA**  
**THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM ON JOB PERFORMANCE  
AND TURNOVER INTENTION: AN APPLICATION TO HEALTHCARE  
EMPLOYEES**

**Fatma YÜKSELİR ALASIRT**

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, f.yukseliralasirt@ogr.iuc.edu.tr, orcid.org/0000-0002-2442-0531

**Burçin Nur ÖZDEMİR**

İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü, burinnur4539@gmail.com, orcid.org/0009-0009-5316-4301

Makale Gönderim-Kabul Tarihi (26.01.2026-26.04.2026)

**Öz**

Bu araştırma, sağlık çalışanlarında örgütsel sinizmin iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, 01.11.2024–01.12.2024 tarihleri arasında İstanbul’da bir kamu hastanesinde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 180 sağlık çalışanı ile yürütülmüştür. Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Sinizm Ölçeği, İş Performansı Ölçeği ve İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 27.0 programı aracılığıyla analiz edilmiş; tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Bulgular, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğunu (Ort.:2,35), işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde (Ort.:2,10) seyrettiğini ve iş performanslarının yüksek düzeyde olduğunu (Ort.:4,21) olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, örgütsel sinizm ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Regresyon analizi sonuçları, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve örgütsel sinizmin alt boyutlarının işten ayrılma niyetindeki varyansın %45’ini açıkladığını göstermektedir. Alt boyutlar incelendiğinde, yalnızca duyuşsal boyutun işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, örgütsel sinizmin özellikle duyuşsal boyutunun sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir belirleyici olduğu, ancak iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı ortaya konulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel sinizm, iş performansı, işten ayrılma niyeti, sağlık çalışanları

**Abstract**

This study aims to examine the effect of organizational cynicism on job performance and turnover intention among healthcare workers. The study was conducted between November 1 and December 1, 2024, with 180 healthcare employees working in a public hospital in Istanbul who voluntarily agreed to participate. Data were collected using the Organizational Cynicism Scale, Job Performance Scale, and Turnover Intention Scale. The obtained data were analyzed using SPSS 27.0, employing descriptive statistics, correlation, and regression analyses. The findings indicate that healthcare workers’ organizational cynicism levels were

77

moderate (Mean = 2.35), their turnover intention levels were low (Mean = 2.10), and their job performance levels were high (Mean = 4.21). However, no statistically significant relationship was found between organizational cynicism and job performance. Regression analysis results revealed that the model was statistically significant and that the sub-dimensions of organizational cynicism explained 45% of the variance in turnover intention. Among the sub-dimensions, only the affective dimension was found to have a positive and significant effect on turnover intention. In conclusion, organizational cynicism, particularly its affective dimension, is an important determinant of turnover intention among healthcare workers, while it does not have a significant effect on job performance.

**Keywords:** Organisational cynicism, job performance, turnover intention, health workers

## GİRİŞ

Artan teknolojik gelişmelere rağmen sağlık sektörü emek yoğun bir sektör olmaya devam etmektedir. Bu nedenle sağlık hizmeti sunumunun en önemli parçası olan sağlık çalışanları, artan sağlık hizmeti ihtiyacını karşılamaya çalışan sağlık kuruluşları için oldukça önem arz etmektedir. Bu bağlamda, sağlık çalışanlarının örgüte yönelik tutumları ve psikolojik durumları hem bireysel performansları hem de sunulan hizmetin kalitesi üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Çalışanların psikolojik durumu ve iş performansı çalışma ortamlarının olumlu ya da olumsuz çeşitli unsurlarından etkilenebilmektedir (Sungur vd., 2019). İnsan hayatının söz konusu olduğu bu hizmet sektöründe, kaliteli hizmet sunumu için çalışanların kuruma karşı iyi düşünceler beslemeleri ve kuruma bağlı hissetmeleri oldukça önemlidir. Ancak sağlık kurumlarında 7/24 hizmet sunulması, yoğun iş yükü ve sınırlı kaynaklar gibi etmenler çalışanların örgüte yönelik sinik tutumlar sergilemelerine sebep olabilmektedir. Bununla birlikte, sağlık hizmetlerinin ertelenemez yapıda olması, liderlik tarzı, örgüt kültürü, örgütsel güven ve örgütsel adalet gibi örgütsel faktörlerin de çalışanların örgüte karşı sinik tutum beslemesine sebep olabilmektedir (Akbaş, 2020). Bu bağlamda örgütsel sinizm, sağlık çalışanlarının iş yaşamında önemli sonuçlar doğurabilecek bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Türkiye’de sağlık alanında örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmaların yıllar içerisinde artış gösterdiği ve çoğunlukla örgütsel vatandaşlık, liderlik tarzları, örgütsel adalet, tükenmişlik ve performans gibi değişkenlerle birlikte ele alındığı görülmektedir (Ekinci, 2019). Bu durum, örgütsel sinizm sağlık sektöründe farklı değişkenlerle ilişkili olarak ele alındığını ancak bazı değişkenlerin birlikte incelenmesinin sınırlı kaldığını göstermektedir. Bu bağlamda, çalışanların örgüte karşı sinik tutumlar sergilemelerinin iş performansları ve işten ayrılma niyetleri üzerinde ne derece etkili olduğunu analiz etmek ve bu kapsamda sağlık yöneticilerinin çalışanların sinik davranış göstermelerine yönelik gerekli stratejileri geliştirmeleri açısından önem taşımaktadır.

Literatürde örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ayrı ayrı incelenmiş olmasına rağmen, özellikle sağlık çalışanları örneğinde bu üç değişkenin birlikte ele alındığı çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, örgütsel sinizmin iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini inceleyerek, sağlık yöneticileri ve politika yapıcılar için daha olumlu, üretken ve bağlı bir iş gücü oluşturma konusunda stratejik öneriler geliştirilmesi ve mevcut bilgi birikimine katkıda bulunması amaçlanmaktadır. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin artmasının, iş performansını düşürmesi ve işten ayrılma niyetini doğurması gibi olumsuz örgütsel sonuçları olduğu düşünülmektedir. Bu ilişkilerin derinlemesine araştırılması, çalışan tutumları, davranışları ve örgütsel sonuçlar arasındaki karmaşık dinamiklerin daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Araştırma bulgularının, sağlık kuruluşlarının örgütsel sinizmin yol açtığı zorlukları daha etkin yönetmelerine ve daha üretken ve örgüte bağlı bir iş gücü oluşturmalarına katkı sağlaması beklenmektedir.



## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel sinizm, iş performansı ve işten ayrılma niyeti kavramlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

### Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm, Dean ve diğerleri (1998) tarafından kişinin çalıştığı kuruma karşı sergilediği üç boyuttan oluşan olumsuz bir tutum olarak tanımlanmaktadır. Bunlar, bilişsel (örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inanç), duyuşsal (örgüte yönelik olumsuz duygular) ve davranışsal (kurumu kötüleme eğilimi ve kuruma yönelik eleştirel davranışlar) boyutlardır. Bu üç boyut bir çalışanın örgüte karşı geliştirdiği olumsuz tutumu yansıtmaktadır (Dean vd., 1998).

Sağlık sektöründe çalışanların iyi olma hali ve iş tatmini, kaliteli sağlık hizmeti sunumu açısından kritik öneme sahiptir (Mousavi Ghahfarrokhi ve ark., 2020). Bu bağlamda çalışanların örgüte yönelik algıları yalnızca bireysel düzeyde olmayıp aynı zamanda sunulan hizmetin kalitesi açısından da belirleyici bir faktör olmaktadır. Literatürde örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında çalışan değerleri ile örgüt kültürü arasındaki uyumsuzluk ya da çalışan ihtiyaçlarıyla kurumun motivasyon yönetimi arasındaki dengesizlik ve katı bir yönetim tarzının benimsenmesi gibi unsurların etkili olduğu bildirilmektedir (Lipinskienė, 2024). Bununla birlikte, örgütsel sinizmin oluşmasına sadece bu etmenler değil; sosyal destek ve takdir eksikliği, karar alma sürecinde söz sahibi olamama, güç dağılımındaki dengesizlik ve iletişim eksikliği gibi faktörlerin de etkili olduğu belirtilmektedir (Peter ve Chima, 2018). Dolayısıyla sinizm yaşayan çalışanlar, işlerine karşı motivasyonlarını kaybedebilir; bu durum hem iş performansında düşüşe hem de işten ayrılma niyetinin artmasına yol açabilir (Nafei, 2013; Sungur vd., 2019). Özellikle sağlık kuruluşları, yüksek iş yükü, sınırlı kaynaklar ve karmaşık örgütsel yapılar gibi sinizmin gelişimini tetikleyebilecek bir dizi benzersiz zorlukla karşı karşıya kalmaktadır (Nafei, 2013; Mousavi Ghahfarrokhi ve ark., 2020). Bu bağlamda, sağlık kuruluşlarında yaşanan örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçlarını daha iyi anlamak, kaliteli bir sağlık hizmeti sunumunun sürdürülebilirliği ve çalışan memnuniyetinin sağlanabilmesi açısından kritik öneme sahiptir.

### İş Performansı

Performans kavramı, önceden belirlenmiş olan hedefe ne derece ulaşıldığının sayısal ya da nitelik açısından gösterilmesidir (Söyük, 2020). İş performansı ise, çalışanların örgütsel hedeflerle bağlantılı olan ve hedeflere ulaşmada katkı sunan ölçülebilir eylem, davranış ve sonuçları tanımlamaktadır (Viswesvaran ve Ones, 2000). Özellikle sağlık sektörü gibi emeğin yoğun olduğu alanlarda, çalışan performansı yalnızca çalışanın bireysel başarısını değil doğrudan kurumun performansını da etkilemektedir. Sağlık çalışanlarının performans düzeyi sunulan hizmetin kalitesi, hasta güvenliği ve kurumun etkinliği üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Ayrıca iş performansını belirleyen etmenler ile sağlık hizmetlerinin kalitesini etkileyen etmenler arasında doğrudan bir ilişki olduğu da literatürde vurgulanmaktadır (Yáñez-Araque vd., 2021). Bu nedenle, çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutumları olarak nitelendirilen örgütsel sinizm, iş performansını etkileyebilecek önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel sinizmin, çalışanların örgüte bağlılığını zedeleyerek işten duydukları memnuniyeti azaltabileceği ve buna bağlı olarak çalışan performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003).

### İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın bağlı olduğu kurumun çalışma ortamı koşullarına dair tatminsizliği nedeniyle işten ayrılmayı planlaması durumudur. Bu kavrama ilişkin önemli bir unsur, çalışanın



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 12 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2026 ISSN -2149-6161

gönüllü olarak ayrılma kararının oluşmasıdır (Seyfullahogulları, 2018). Çalışanlar, bir kurumun rekabet üstünlüğü sağlamada en önemli faktörlerden biridir (Shweta, 2009). Bu nedenle, kurumların gönüllü işten ayrılma davranışlarını engellemeleri hem kurum imajı açısından hem de işlerin sürekliliği ve verimliliğinin sağlanması açısından önemlidir. Çalışanların işten ayrılma niyetleri, kendilerini iş ortamında stresli hissettiklerinde veya kurumdan memnuniyetsizlik duymalarında ortaya çıkmaktadır (Arshad ve Puteh, 2015). Nitekim sağlık çalışanlarıyla yapılan bir çalışmada yüksek iş yükü, işin riskli olarak algılanması ve çalışanların bağlı oldukları kurumdan yeterli takdir görmemeleri gibi durumların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur (Alnaeem vd., 2022). Bu tür olumsuz durumlar, çalışanların kuruma yönelik sinik tutumlar sergilemeleriyle ilişkili olabilmektedir. Yapılan çalışmalar, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediğini göstermiştir (Ike vd., 2024; Çiçek vd., 2021; Peter ve Chima, 2018). İşten ayrılma durumu her ne kadar çalışan açısından bireysel bir kayıp olarak değerlendirilse de kurumlar açısından da önemli olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşten ayrılan çalışanların yerine yeni personel temin edilmesi ve eğitilmesi hem zaman hem de maliyet açısından kurumlara ek yük getirmektedir. Ayrıca yeni başlayan çalışanların işe uyum sürecinde yaşanan güçlükler ve verimlilik kayıpları örgütsel etkinliği olumsuz etkileyebilmektedir (Çankaya, 2020a). Dolayısıyla, örgütsel sinizm kurumlar açısından üzerinde durulması gereken önemli konulardan biri olarak değerlendirilmektedir.

### LİTERATÜRDE YER ALAN ÇALIŞMALAR

Örgütsel sinizmin iş performansı üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar, genel olarak sinizmin çalışan performansını düşürdüğünü ortaya koymaktadır (Arslan, 2018). Farklı örneklem ve özellikle sağlık çalışanları üzerinde yürütülen çalışmalar, örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğunu ve performanstaki değişimin önemli bir bölümünü açıkladığını göstermektedir (Tuna vd., 2018). Benzer şekilde, sağlık örgütleri bağlamında yapılan çalışmalar da örgütsel sinizmin çalışan performansını azalttığını; bu etkinin ise çalışan bağlılığı ve iş ortamına katılım gibi faktörlerle kısmen zayıflatılabildiğini ortaya koymaktadır (Arslan ve Roudaki, 2019).

Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar, iki değişken arasında genellikle pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır (Ike vd., 2024; Çiçek vd., 2021). Özellikle sağlık çalışanları örneğinde yapılan araştırmalar da örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini artırdığını ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (Sabry Hassan El-liethiey vd., 2021).

Bununla birlikte, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi daha kapsamlı ele alan çalışmalar, bu ilişkinin farklı örgütsel değişkenlerle birlikte değerlendirildiğinde daha açıklayıcı hale geldiğini ortaya koymaktadır. Örneğin hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti birlikte incelenmiş; örgütsel sinizmin ve örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkilerinin bulunduğu ve değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir (Çaylak & Altuntaş, 2017). Benzer şekilde, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin farklı modeller çerçevesinde incelendiği ve etik iklim gibi değişkenler aracılığıyla bu ilişkinin dolaylı olarak açıklanabildiği görülmektedir (Munir vd., 2018). Ayrıca, hemşireler üzerinde yürütülen çalışmalar da örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini doğrulamaktadır (Sungur vd., 2019).

## YÖNTEM

### Evren ve Örneklem

Araştırma, İstanbul ilinde bulunan bir kamu hastanesinde 01.11.2024–01.12.2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini hastanede görev yapan toplam 307 sağlık çalışanı oluşturmaktadır (N=307). Evrenin tamamına ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, evren büyüklüğünün bilindiği durumlarda kullanılan  $n_0 = [(t \times S) / d]^2$  ve  $n = n_0 / [1 + (n_0 / N)]$  formüllerinden yararlanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2019). Bu formülde N evren büyüklüğünü, t güven düzeyine karşılık gelen z değerini (1,96), S evren için tahmini standart sapmayı (0,5) ve d kabul edilebilir hata payını (0,05) ifade etmektedir. Yapılan hesaplama sonucunda minimum örneklem büyüklüğü 171 olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında evrenin tamamına (N=307) anket dağıtılmış olup, çalışmaya gönüllü olarak katılan 180 sağlık çalışanı araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

### Araştırmanın Hipotezleri

H<sub>1</sub>: Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ile iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

### Veri Toplama Araçları

Çalışmada yer alan anket formunun birinci kısmında demografik bilgileri içeren “Kişisel Bilgi Formu” bulunmaktadır. Bu form, sağlık çalışanlarının tanımlayıcı özelliklerini sorgulayan 8 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde ise üç farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlardan birincisi, Brandes (1977) tarafından geliştirilen, Topçu vd., (2013) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan “bilişsel, duyuşsal ve davranışsal” olmak üzere 3 alt boyut ve 14 madde içeren Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)’dir. Bu ölçek, 5’li Likert tipte tasarlanmış olup, ölçekten elde edilen puan arttıkça bireylerin örgüte karşı daha fazla sinik tutum gösterdiği şeklinde yorumlanmaktadır. İkincisi ise Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından oluşturulan “görev performansı ve bağlamsal performans” olarak 2 alt boyut ve 11 maddeden oluşan İş Performansı Ölçeği’dir. Bu ölçekte 5’li likert olarak oluşturulmuştur. Son olarak Wayne ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen, Küçükusta (2007) tarafından geçerlik güvenilirlik çalışması yapılan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçekler için ilgili yazarlardan gerekli izin alınmıştır.

### Veri Toplama Yöntemi

Veriler araştırmacı tarafından, katılımcılara dağıtılan anket formuyla yüz yüze toplanmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan sağlık çalışanlarına anket hakkında bilgi verilerek anketler dağıtılmış ve bilgilendirilmiş gönüllü onam formları imzalatılarak onayları alınmıştır.

### Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 27.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi sürecinde tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır.

Analize başlamadan önce, normal dağılım testi yapılmış ve basıklık ile çarpıklık değerleri incelenmiştir. George ve Mallery’nin (2010) önerisine göre  $\pm 2.0$  aralığındaki değerler normal dağılım olarak kabul edilmiştir. Normallik testine ilişkin sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Normal dağılım varsayımına ilişkin analizler, örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve iş performansı değişkenlerine ait verilerin normal dağılım göstermediğini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Spearman korelasyon katsayısından

yararlanılmıştır. Normal dağılım koşulunun sağlanmaması nedeniyle, analizlerde non-parametrik istatistiksel yöntemler tercih edilmiştir. İki bağımsız grup arasındaki yapılan kıyaslamalarda Mann–Whitney U testi, ikiden fazla bağımsız grubun kıyaslanmasında ise Kruskal–Wallis H testi uygulanmıştır. Bunun yanı sıra, değişkenler arasındaki etkileşimi değerlendirmek amacıyla regresyon analizleri gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyi esas alınarak yorumlanmıştır.

**Tablo 1.** Normal Dağılım Testi

Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutları	N	Ort.	SH	Skewness	Kurtosis
Bilişsel Alt Boyutu	180	2,3144	0,922	0,516	0,069
Duyuşsal Alt Boyutu	180	2,3125	1,027	0,707	0,122
Davranışsal Alt Boyutu	180	2,4267	1,008	0,359	-0,594
<b>Genel Toplam</b>	180	2,3539	0,912	0,497	-0,100
İş Performansı Ölçeği Alt Boyutları	N	Ort.	SH	Skewness	Kurtosis
Görev Performansı Alt Boyutu	180	4,2822	0,927	-2,073	4,537
Bağlamsal Performans Boyutu	180	4,1435	0,9251	-1,653	3,002
<b>Genel Toplam</b>	180	4,2129	0,8953	-1,991	4,407
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	N	Ort.	SH	Skewness	Kurtosis
<b>Genel Toplam</b>	180	2,101	1,1114	0,917	0,128

### Ölçek Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi

Çalışmada yapılan analizler sonucunda, Örgütsel Sinizm Ölçeği için Cronbach's Alfa değeri 0,956, İş Performansı Ölçeği için 0,972 ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için 0,919 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu katsayılar, çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizlerinin sonuçları Tablo 2'de sunulmaktadır.

**Tablo 2.** Güvenirlilik Analizi

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa ( $\alpha$ )
Örgütsel Sinizm Ölçeği	14	0,956
İş Performansı Ölçeği	11	0,972
İşten Ayrılma Niyeti	3	0,919

### Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın uygulanabilmesi için ilgili kamu hastanesinden resmi izin alınmış, bunun yanı sıra Kırklareli Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 2024/137825 numaralı etik onay temin edilmiştir.

## BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular bu bölümde ele alınmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar, frekans analizleri doğrultusunda aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 3.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

<b>Değişkenler</b>		
<b>Cinsiyet</b>	N (180)	%
Kadın	104	57,8
Erkek	76	42,2
<b>Yaş Grubu</b>		
22-28 yaş arası	99	55
29- 35 yaş arası	53	29,4
36- 42 yaş arası	16	8,9
43 yaş ve üzeri	12	6,7
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	88	48,9
Bekar	92	51,1
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	12	6,7
Ön Lisans	37	20,6
Lisans	113	62,8
Lisansüstü	18	10
<b>Çalışılan Birim</b>		
Acil Servis	67	37,2
Ameliyathane	17	9,4
Yataklı Servis	12	6,7
Yoğun Bakım	20	11,1
Diğer	64	35,6
<b>Meslek</b>		
Hemşire	90	50
Laboratuvar Teknikeri	20	11,1
Ortopedi Teknikeri	2	1,1
Ebe	16	8,8

Sosyal Çalışmacı	2	1,1
Psikolog	2	1,1
Röntgen Teknikeri	22	12,2
Fizyoterapist	5	2,8
Fizik Tedavi Teknikeri	3	1,7
Sağlık Teknikeri	18	10
<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>		
0-5 yıl	95	52,8
6 yıl ve üzeri	85	47,2
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		
0-5 yıl	116	64,4
6 yıl ve üzeri	64	35,6

Araştırmaya katılan bireylerin %57,8'ini kadın, %42,2'sini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde %55'i 22-28 yaş arası, %28,8'inin ise 29-35 yaş arası, %9,5'inin 36-42 yaş arası, %6,7'sinin ise 43 yaş ve üzeri bireylerden bireylerden oluştuğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde ise %48,9'unun evli, %51,1'inin bekâr olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %6,'si lise mezunu, %20,6'sı ön lisans mezunu, %62,8'i lisans mezunu, %10'u lisansüstü mezunlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanlar çalıştıkları birimlere göre incelendiğinde, %37,2'sinin acil serviste, %9,4'ünün ameliyathanede, %6,7'sinin yataklı servislerde, %11,1'inin yoğun bakımda, %35,6'sını ise diğer birimlerde çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcıların %50'sini hemşireler, %50'sini diğer sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanlar meslekte çalışma sürelerine göre incelendiğinde, %52,8'si 0-5 yıl arası, %47,2'si 6-10 yıl arası, %47,2'si 6 yıl ve üzeri çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların kurumda çalışma süreleri incelendiğinde ise %64,4'ünün 0-5 yıl, %47,2'sinin 6 yıl ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için gerçekleştirilen korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4'te gösterilmektedir.

**Tablo 4.** Örgütsel Sinizm, İşten ayrılma Niyeti ve İş Performansı Değişkenlerine ait Korelasyon Analizi (N=180)

	Ort	SH	1	2	3
1. Örgütsel Sinizm	2,353	0,912		0,644**	-0,138
2. İşten Ayrılma Niyeti	2,101	1,111	0,644**		-0,103
3. İş Performansı	4,212	0,895	-0,138	-0,103	

Not: \*\*0,01 düzeyinde anlamlı.

Bazı değişkenlerde normal dağılımdan sapmalar gözlemlendiği için non-parametrik testler tercih edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır ( $r = 0,64$ ;  $p < 0,05$ ). Buna karşılık, örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiş olup  $H_1$  hipotezi ret edilmiştir ( $r = -0,13$ ;  $p > 0,05$ ).

Çalışmada ele alınan üç değişkene ilişkin demografik özelliklere göre farklılıkları tespit etmek için gerçekleştirilen Mann-Whitney U testi sonuçları tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Örgütsel Sinizm, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı ile Demografik Özelliklere Ait Mann-Whitney U Testi Analiz Sonuçları (N=180)

Değişkenler	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	z	p	r*		
Örgütsel Sinizm	Cinsiyet	Kadın	104	92,52	9622	374	-0,61	0,542	0,04
		Erkek	76	87,73	6667	1			
	Medeni Durum	Evli	88	100,91	8880	313	-2,62	0,00	0,194
		Bekar	92	80,54	7409	1			
	Görev	Hemşire	90	109,28	9835	235	-4,84	0,00	-0,854
		Diğer	90	71,72	6454	9			
	Meslekte Çalışma Süresi	0-5 yıl	95	84,02	7981	342	-1,77	0,07	-0,789
		6 yıl ve üzeri	85	97,75	8308	1			
	Kurumda Çalışma Süresi	0-5 yıl	116	88,60	1027	349	-0,66	0,51	-0,785
		6 yıl ve üzeri	64	93,95	6012	1			
İşten Ayrılma Niyeti	Cinsiyet	Kadın	104	90,17	9378	391	-0,10	0,920	0,007
		Erkek	76	90,95	6912	8			
	Medeni Durum	Evli	88	102,5	8980	303	-2,96	0,03	0,220
		Bekar	92	79,45	7409	1			
	Görev	Hemşire	90	108,07	9726	246	-4,61	0,00	-0,848
		Diğer	90	72,93	6563	8			
	Meslekte Çalışma Süresi	0-5 yıl	95	85,40	8113	355	-1,42	0,157	-0,781
		6 yıl ve üzeri	85	96,20	8177	3			
	Kurumda Çalışma Süresi	0-5 yıl	116	90,42	1048	370	-0,29	0,97	-0,771
		6 yıl ve üzeri	64	90,65	5801	2			

	Cinsiyet	Kadın	104	91,84	9551	381	-0,41	0,684	0,030
	Medeni Durum	Evli	88	101,83	8961	305	-2,88	0,004	0,213
		Bekar	92	79,56	7329	1			
	Görev	Hemşire	90	96,97	8727	346	-1,72	0,085	-0,786
		Diğer	90	84,03	7563	8			
	Meslekte Çalışma Süresi	0-5 yıl	95	77,79	7390	283	-3,58	0,00	-0,825
		6 yıl ve üzeri	85	104,71	8900	0			
	Kurumda Çalışma Süresi	0-5 yıl	116	79,47	9218	243	-3,96	0,00	-0,850
		6 yıl ve üzeri	64	110,49	7071	2			

Not:  $r =$  etki büyüklüğü

Yukarıdaki tabloda yer alan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, örgütsel sinizm düzeyleri açısından çalışanların cinsiyetleri, meslekte çalışma süreleri ve kurumda çalışma süreleri bakımından anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir ( $p>0,05$ ). Buna karşılık, medeni duruma göre yapılan karşılaştırmada evli çalışanların sıra ortalamalarının (100,91), bekar çalışanlara (80,54) kıyasla daha yüksek olduğu ve bu farkın ise anlamlı olduğu bulunmuştur ( $U=3131$ ;  $z=-2,624$ ;  $p<0,05$ ). Bu bulgu, medeni durumun örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Etki büyüklüğü değerine göre bu etkinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca görev değişkenine göre yapılan analizde, hemşirelerin örgütsel sinizm sıra ortalamalarının (109,28) diğer sağlık çalışanlarına ait sıra ortalamalarından (71,72) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gözlenen bu farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ( $U=2359$ ;  $z=-4,839$ ;  $p<0,05$ ). Hesaplanan etki büyüklüğü, görevin örgütsel sinizm üzerinde yüksek düzeyde bir etkisi olduğunu göstermektedir.

İşten ayrılma niyeti açısından yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları, cinsiyet, meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığını ortaya koymuştur ( $p>0,05$ ). Ancak medeni duruma göre yapılan karşılaştırmada, evli çalışanların sıra ortalamalarının (102,5) bekâr çalışanların sıra ortalamalarından (90,95) daha yüksek olduğu ve bu farkın ise anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $U=3031$ ;  $z=-2,964$ ;  $p<0,05$ ). Etki büyüklüğü değerine göre medeni durumun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin düşük düzeyde olduğu saptanmıştır ( $r=0,22$ ). Görev değişkeni dikkate alındığında ise hemşirelerin işten ayrılma niyeti sıra ortalamalarının (108,07), diğer sağlık çalışanlarına ait sıra ortalamalarından (72,93) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $U=2468$ ;  $z=-4,610$ ;  $p<0,05$ ) ve etki büyüklüğü, görevin işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir.

İş performansı verisinde cinsiyet ve görev değişkenlerinde manidar bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ( $p >0,05$ ). Ancak medeni durum değişkenine göre evli çalışanların sıra ortalamalarının (101,83) bekar çalışanların sıra ortalamalarından (79,56) yüksek olduğu görülmektedir. Sıra ortalamaları arasında gözlemlenen bu farkın istatistiksel olarak manidar olduğu belirlenmiştir ( $U=3051$ ,  $z=-2,878$ ,  $p <0,05$ ). Diğer bir ifade ile medeni durumun iş performansı üzerinde manidar bir etkiye sahip olduğu ve evli çalışanların iş performansının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Hesaplanan etki büyüklüğü ( $r=0,21$ ) medeni durumun çalışanların iş performansı davranışı üzerinde küçük bir etkisi olduğunu göstermektedir. Yine meslekte çalışma süresine göre 6 yıl ve

üzeri çalışanların sıra ortalamalarının (104,71) 0-5 yıl çalışanların sıra ortalamalarından (77,79) yüksek olduğu görülmektedir. Sıra ortalamaları arasında gözlemlenen bu farkın istatistiksel olarak manidar olduğu belirlenmiştir ( $U=2830$ ,  $z=-3,581$ ,  $p < 0,05$ ). Diğer bir ifade ile meslekte çalışma süresinin iş performansı üzerinde manidar bir etkiye sahip olduğu ve 6 yıl ve üzeri çalışanların iş performansının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hesaplanan etki büyüklüğü ( $r=-0,825$ ) görevin çalışanların örgütsel sinizm davranışı üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Kurumda çalışma süresine göre veriler incelendiğinde 6 yıl ve üzeri çalışanların sıra ortalamalarının (110,49) 0-5 yıl çalışanların sıra ortalamalarından (79,47) yüksek olduğu görülmektedir. Sıra ortalamaları arasında gözlemlenen bu farkın istatistiksel olarak manidar olduğu belirlenmiştir ( $U=2432$ ,  $z=-3,957$ ,  $p < 0,05$ ). Diğer bir ifade ile kurumda çalışma süresinin iş performansı üzerinde manidar bir etkiye sahip olduğu ve 6 yıl ve üzeri çalışanların iş performansının daha fazla olduğu bulunmuştur. Hesaplanan etki büyüklüğü ( $r=-0,850$ ) görevin çalışanların örgütsel sinizm davranışı üzerinde büyük bir etkisinin olduğunu göstermiştir.

Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve iş performansının, demografik özelliklerine göre farklılıkları tespit etmek için gerçekleştirilen Kruskal-Wallis H testi sonuçları tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6.** Örgütsel Sinizm, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansı ile Demografik Özelliklere Ait Kruskal-Wallis H Testi Analiz Sonuçları (N=180)

Değişkenler	Örgütsel Sinizm						İşten Ayrılma Niyeti								
	N	Ort	SH	SO	$X^2$	p	N	Ort	SH	SO	$X^2$	p			
22-28	99	2,31	0,09	86,90	3,33	0,34	99	2,00	1,12	84,88	6,46	0,09			
29-35	53	2,40	0,11	95,42			53	2,33	1,06	103,27					
36-42	16	2,63	0,22	106,75			16	2,29	1,36	97,31					
43 ve üzeri	12	2,09	0,09	76,79			12	1,61	0,58	71,38					
İş Performansı															
	N	Ort	S H	SO	$X^2$	p									
22-28	99	4,18	0,83	85,93	2,75	0,43									
29-35	53	4,32	0,85	99,71											
36-42	16	4,17	0,91	84,75											
43 ve üzeri	12	3,99	1,46	95,17											
Örgütsel Sinizm															
	N	Ort	SH	SO	$X^2$	p	İşten Ayrılma Niyeti								
Lise	12	2,63	0,80	106,9								12	1,91	1,16	78,6

				2	1,41	0,70			7	3,45	0,32
Ön Lisans	37	2,33	0,97	88,77			37	2,01	1,33	80,73	
Lisans	113	2,33	0,88	90,14			113	2,17	1,05	95,85	
Lisansüstü	18	2,30	1,04	85,36			18	1,92	0,98	84,86	
İş Performansı											
	<i>N</i>	<i>Ort</i>	<i>SH</i>	<i>SO</i>	<i>X<sup>2</sup></i>	<i>p</i>					
Lise	12	4,20	1,03	94,88							
Ön Lisans	37	4,29	0,95	97,19	1,26	0,73					
Lisans	113	4,17	0,89	87,23							
<b>Lisansüstü</b>	18	4,27	0,76	94,39							

Not:  $p < 0,05$  düzeyinde anlamlıdır.

Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve iş performansı durumlarının, demografik özelliklerine göre farklılıkları tespit etmek için gerçekleştirilen Kruskal-Wallis H testi sonuçlarına göre yaş ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık ( $p > 0,05$ ) tespit edilmemiştir.

Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm durumlarının işten ayrılma niyetine etkisini test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmış olup sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7.** Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları (N=180)

Değişkenler	<i>B</i>	<i>SH</i>	<i>β</i>
<b>Bilişsel Alt Boyut</b>	0,16	0,15	0,12
<b>Duyuşsal Alt Boyut</b>	0,49	0,09	0,44**
<b>Davranışsal Alt Boyut</b>	0,17	0,13	0,15
<b>Sabit</b>	0,21	0,17	

Not: \*\* $p < 0,001$ .  $R^2 = 0,46$ ; Düz.  $R^2 = 0,45$ ;  $F(3,176) = 50,406$

Çoklu regresyon analizi kapsamında kurulan modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $F(3, 176) = 50,406$ ,  $p < .001$ ). Modelin açıklayıcılık düzeyini gösteren düzeltilmiş  $R^2$  değeri .45 olup, işten ayrılma niyetindeki varyansın %45’inin örgütsel sinizmin alt boyutları tarafından açıklandığı görülmektedir. Standartlaştırılmış beta katsayıları incelendiğinde, bilişsel alt boyutun ve davranışsal alt boyutun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı, buna karşılık duyuşsal alt boyutun işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır ( $\beta = .44$ ,  $p < .001$ ).

Bu bulgular doğrultusunda, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini öngören  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir.



## TARTIŞMA

Bu çalışmada, İstanbul ilinde bulunan bir kamu hastanesinde görev alan sağlık çalışanlarına ilişkin örgütsel sinizmin iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Aşağıda bu çalışmanın bulguları, konuyla ilişkili olarak daha önce yapılmış olan çalışmaların bulguları ile karşılaştırılarak ele alınmıştır.

Yapılan bu araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel sinizm ortalaması 2,35 olarak bulunmuş ve bu değer orta düzeyde olduğu görülmektedir. Önceki çalışmalarla kıyaslandığında (Şantaş ve diğerleri, 2016; Akyüz ve Yurduseven, 2016; Çankaya, 2018; Karaca ve Demirtaş, 2023), bu çalışmanın bulguları daha düşük bir ortalama göstermektedir. Fakat çalışmaların hepsinde benzer şekilde örgütsel sinizm ortalamalarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Eğitim ve araştırma hastanelerinde daha yüksek sinizm düzeylerinin gözlenmesi, bu tür hastanelerdeki iş yükünün ve vaka karmaşıklığının daha fazla olmasından kaynaklanabilir. Bu durum, örgütsel sinizmin ortaya çıkışında iş yükü ve çalışma koşullarının önemli bir rol oynadığını düşündürmektedir.

Araştırmada, katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalaması 2,10 olarak tespit edilmiş ve katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamalarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgu, Çankaya (2020a) ve Callado (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmada elde edilen düşük düzeyde işten ayrılma niyeti sonucuyla benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte Çankaya (2020b)'nin farklı bir örneklem grubuyla yaptığı çalışmada ise sağlık çalışanlarının orta düzeyde işten ayrılma niyeti düzeyinin olduğu belirlenmiştir. Öte yandan, Rodwell vd. (2014) ve Mengstie (2020) tarafından ise daha yüksek seviyelerde işten ayrılma niyeti rapor etmiştir. Bu farklılıkların, çalışma ortamının koşulları ve katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Çalışanların iş performansı ortalaması 4,21 ile yüksek düzeyde bulunmuştur. Benzer şekilde, Serinikli (2020) ve Deng ve diğerleri (2019) tarafından yapılan çalışmada da sağlık çalışanlarının yüksek iş performansı sergilediği belirtilmiştir. Yüksek iş performansı, örgütün amaçlarına ulaşmasında katkı sunacağı düşünüldüğünde çalışanların performansının yüksek olması kurum açısından olumlu bir tablo ortaya koymaktadır.

Araştırma bulgularına göre, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç, Ike ve diğerleri (2024) ve Munir ve diğerleri (2017) tarafından yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir. Arıkök (2022) ve Çoban ve Deniz (2021) tarafından farklı sektörlerde yapılan araştırmalar da benzer bulgular sunmaktadır. Ayrıca Nazir ve diğerleri (2022) tarafından yapılan bir çalışmada örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini açıklayan önemli bir aracılık mekanizması olduğu rapor edilmiştir. Bu bulgular, örgütsel sinizmin çalışanların örgütten uzaklaşma eğilimini artıran önemli bir tutumsal değişken olduğunu göstermektedir.

Örgütsel sinizm ile iş performansı arasında negatif yönlü fakat istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Şantaş ve diğerleri (2016) tarafından yapılan çalışmada da örgütsel sinizm ile iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Buna karşın, Rehan ve diğerleri (2017) tarafından sağlık çalışanları ile yapılan çalışmada ve Bacaksız ve diğerleri (2018) tarafından hemşireler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu rapor edilmiştir. Bu bağlamda, mevcut çalışmada istatistiksel olarak anlamlı bir sonucun elde edilememesi dikkat çekicidir. Bu durum, örgütsel sinizmin iş performansı üzerindeki etkisinin dolaylı mekanizmalar aracılığıyla ortaya çıkabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca, sağlık sektörünün kendine özgü yapısı bu bulgunun açıklanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Sağlık hizmetlerinin ertelenemez niteliği ve insan hayatına doğrudan etki etmesi, çalışanların bireysel tutumlarından bağımsız olarak belirli bir



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 12 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2026 ISSN -2149-6161

performans düzeyini sürdürmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu doğrultuda, çalışanlar örgüte karşı sinik tutumlar geliştirmiş olsalar dahi, mesleki etik değerler ve profesyonel sorumluluklar nedeniyle iş performanslarında anlamlı bir düşüş göstermeyebilirler. Bu nedenle elde edilen bulgunun literatürle kısmen uyumlu olduğu değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının kurumdaki görevlerine göre örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti davranışlarında anlamlı bir farklılık olduğu ve hemşirelerin diğer meslek gruplarına göre daha fazla sinik davranış sergiledikleri tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Çankaya (2018) tarafından bir kamu hastanesinde görevli olan sağlık çalışanları ile yapılan çalışmada da hemşirelerin diğer meslek gruplarına göre daha sinik davranış gösterdikleri bulunmuştur. Buna paralel olarak, sadece hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada bu meslek grubunun önemli bir bölümünün işten ayrılma niyeti taşıdığı rapor edilmiştir (Malinowska-Lipień vd., 2023). Hemşirelerin diğer sağlık çalışanlarına göre hastalar ile doğrudan ve daha uzun süreli iletişim halinde olmaları ve iş yüklerinin daha fazla olması, bu durumu açıklayabilir.

Sağlık çalışanlarının iş performansı ile medeni durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve evli çalışanların bekarlara göre iş performansının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Ousman ve Worku (2022) tarafından sağlık çalışanları ile yapılan çalışmada evli katılımcıların bekar katılımcılara kıyasla iş performansı daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmada, iş performansı ile kurumda çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup, 6 yıl ve üzeri süreyle kurumda çalışan personellerin diğerlerine göre iş performansının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Karaman ve diğerleri (2020) tarafından sağlık çalışanları ile yapılan çalışmada ise katılımcıların performans algıları ile kurumda çalışma süresi açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bunun yanı sıra, Deng ve diğerleri (2019) tarafından Çin’de kamu hastanesi çalışanları ile yapılan çalışmada ise 5 yıldan daha fazla mesleki deneyime sahip olanların iş performansının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum, artan deneyimle birlikte iş süreçlerine hakimiyetin artması ve örgütsel uyumun güçlenmesi ile açıklanabilir.

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarında örgütsel sinizmin iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışmanın bulguları doğrultusunda, örgütsel sinizmin sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi olduğu ancak iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya konulmuştur. Bu durum, sağlık hizmetlerinin kendine özgü yapısı ile açıklanabilir. Çalışanlar yoğun iş yükünden, zaman baskısından ve insan hayatının söz konusu olmasından dolayı örgüte karşı sinik tutumlar besleseler de mesleki sorumluluk ve etik değerler doğrultusunda işlerini başarıyla sürdürmeye devam edebilmektedir. Sağlık hizmetlerinin ertelenemez niteliği, çalışanların bireysel tutumlarından bağımsız şekilde performanslarını belirli bir düzeyde tutmayı zorunlu kılabilir.

Çalışmada, çalışanların örgüte yönelik orta düzeyde sinik tutumlar sergiledikleri, düşük düzeyde işten ayrılma niyetlerinin olduğu ve yüksek düzeyde iş performanslarının olduğu bulunmuştur. Meslek grupları içerisinde hemşirelerin daha yüksek düzeyde sinik tutum sergiledikleri tespit edilmiştir. Ayrıca meslekte çalışma süresine göre mesleğe yakın zamanda başlayanların diğerlerine göre iş performansının daha düşük düzeyde olduğu ortaya konulmuştur.

Bu doğrultuda, sağlık yöneticileri tarafından çalışanlara adil iş dağılımı sağlanması, güvenli bir iş ortamı oluşturulması, katılımcı yönetim anlayışının benimsenmesi, açık iletişim kanallarının kurulması ve etkili bir motivasyon yönetiminin geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, uzun süreli çalışanların iş performansının daha yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda, kuruma yeni



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 12 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2026 ISSN -2149-6161

başlayan çalışanlar için hizmet içi eğitim olanaklarının artırılması ve oryantasyon programlarının güçlendirilmesi önerilmektedir.

Bu çalışmanın temel sınırlılığı, İstanbul il sınırları içerisinde bulunan bir kamu hastanesinde görev alan sağlık çalışanları ile gerçekleştirilmiş olmasıdır. İlerleyen dönemlerde bu alanda yapılacak olan çalışmalarda, daha geniş örneklem grupları ve farklı sağlık kurumlarını kapsayan çalışmalar ile bu ilişkilerin daha ayrıntılı incelenmesi önerilmektedir.

**Araştırmacıların Katkı Oranı:** Çalışma tasarımı, FYA, BNÖ; Verilerin toplanması ve analizi, BNÖ; Makalenin yazılması, FYA, BNÖ; Çalışma denetimi, FYA, BNÖ.

**Çatışma Beyanı:** Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

**Finansal Destek:** Araştırma için herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

### KAYNAKÇA

- Akbaş, M. (2020). Örgütsel sinizm ve örgütsel sonuçlarının sağlık çalışanları üzerine etkisi: sistematik bir derleme. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(1), 94-107.
- Akyüz, İ., & Yurduseven, N. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16), 61-76.
- Alnaeem, M. M., Hamdan-Mansour, A. M., Nashwan, A. J., Abuatallah, A., & Al-Hussami, M. (2022). Healthcare providers' intention to leave their jobs during COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Health Science Reports*, 5(6), e859.
- Arıkök, D. (2022). Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Sağlık sektöründe bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Arslan, M. (2018). Organizational cynicism and employee performance: Moderating role of employee engagement. *Journal of Global Responsibility*, 9(4), 415-431.
- Bacaksız, F. E., Tuna, R., & Seren, A. K. H. (2018). Sağlık çalışanlarında performans ve örgütsel sinizm ilişkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 52-58.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* (Order No. 9814494). Available from ProQuest Central Premium; ProQuest Dissertations & Theses Global. (304333103).
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (27. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Callado, A., Teixeira, G., & Lucas, P. (2023). Turnover Intention and Organizational Commitment of Primary Healthcare Nurses. *Healthcare*, 11(4), 521.
- Cicek, B., Turkmenoglu, M. A., & Ozbilgin, M. (2021). Examining the mediating role of organisational support on the relationship between organisational cynicism and turnover intention in technology firms in Istanbul. *Frontiers in Psychology*, 12, 606215.
- Çalışkan, A., & Köroğlu, E. Ö. (2022). Job performance, task performance, contextual performance: development and validation of a new scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180-201.
- Çankaya, M. (2018). Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 288-306.



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 12 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2026 ISSN -2149-6161

- Çankaya, M. (2020a). Sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(8), 79-98.
- Çankaya, M. (2020b). Hastane çalışanlarındaki iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 121-143.
- Çaylak, E., & Altuntaş, S. (2017). Organizational silence among nurses: The impact on organizational cynicism and intention to leave work. *Journal of Nursing Research*, 25(2), 90-98.
- Çoban, R., & Deniz, M. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(34), 1224-1259.
- Dean, James W., Brandes, Pamela and Dharwadkar, Ravi (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2): 341-352.
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environmental health and preventive medicine*, 24, 1-11.
- Ekinci, N. (2019). Sinizm: Türkiye’de sağlık alanında 2011-2018 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 161-175.
- George, D., & Mallery, P. (2019). IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference. Routledge.
- Ike, O. O., Chuke, N. N., & Nnamchi, O. C. (2024). Organizational cynicism and turnover intention among nurses: do perceived organizational support moderates the relationship. *SAGE Open Nursing*, 10, 1-15.
- Johnson, J. L., & O’Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 627-647.
- Karaca, M., & Demirtaş, Ö. (2023). Sağlık kurumlarında sinizm: Kayseri devlet hastanesi örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (45), 499-534.
- Karaman, M., Macit, M., & Karatepe, H. K. (2020). Psikolojik sermayenin iş performansına etkisi: Sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 127-146.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesine etkisi* (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye).
- Lipinskienė, D. (2024). Factors determining organisational cynicism: Theoretical insights. *Taikomieji tyrimai studijose ir praktikoje / Applied Research in Studies and Practice*, 20(1), 105-110.
- Malinowska-Lipień, I., Gabryś, T., Kózka, M., Gniadek, A., & Brzostek, T. (2023). Nurses’ intention to leave their jobs in relation to work environment factors in Polish hospitals: Cross-sectional study. *Medycyna pracy*, 74(5), 377-387.
- Mengstie, M. M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. *BMC psychology*, 8(1), 19.
- Mousavi Ghahfarrokhi, S. G., Beshlideh, K., & Arshadi, N. (2020). Designing and Evaluating a Model for Precedents and Outcomes of Organizational Cynicism. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 9(3), 146-157.
- Munir, Y., Ghafoor, M. M., & Rasli, A. M. (2018). Perception of ethical climate and turnover intention among nursing staff: does organizational cynicism mediate?. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(5), 319-332.



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 12 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2026 ISSN -2149-6161

- Nafei, W. A., & Kaifi, B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.
- Nazir, T., Umer, M., Najam, M., Nawab, S., Maqsoom, A., Shafi, K., ... & Nawaz, I. (2022). Impact role stress on turnover intentions of Pakistan's healthcare workers: Mediating and moderating role of organizational cynicism and self-efficacy. *Plos one*, 17(12), e0279075.
- Ousman, Y. A., & Worku, B. (2022). Job performance and associated factors among health workers working in public hospitals of West Hararge Zone, Oromia Region, Eastern Ethiopia [Preprint]. *Research Square*.
- Rehan, M., Iqbal, M. Z., Fatima, A., & Nawab, S. (2017). Organisational cynicism and its relationship with employee's performance in teaching hospitals of Pakistan. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 6(3), 1-6.
- Rodwell, J., Brunetto, Y., Demir, D., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2014). Abusive supervision and links to nurse intentions to quit. *Journal of Nursing Scholarship*, 46(5), 357-365.
- Peter, B., & Chima, O. B. (2018). Organisational cynicism and employees' intention to quit. *International Journal of Management Science*, 5(1), 6-9.
- Sabry Hassan El-liethiey, N., Atalla, Diab Ghanem, & A. (2021). Relationship between organizational cynicism and nurses' intension for turnover as perceived by nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(2), 383-397.
- Seriniikli, N. (2020). Sağlık çalışanlarında iş özerkliği ve iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve yaşam tatmini seri çoklu arabuluculuğu. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1693-1711.
- Seyfullahoğulları, Ç. A. (2018). *İşten ayrılma niyeti*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Sungur, C., Özer, Ö., Saygili, M., & Uğurluoğlu, Ö. (2019). Paternalistic leadership, organizational cynicism, and intention to quit one's job in nursing. *Hospital topics*, 97(4), 139-147.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., & Çelik, Y. (2017). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Topçu, İ., Türkkın, N. Ü., Bacaksız, F. E., Şen, H. T., Karadal, A., & Yıldırım, A. (2013). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(3), 125-131.
- Tuna, R., Bacaksız, F. E., & Seren, A. K. H. (2018). The effects of organizational identification and organizational cynicism on employee performance among nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 11(3), 1707-1714.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.
- Yáñez-Araque, B., Gómez-Cantarino, S., Gutiérrez-Broncano, S., & López-Ruiz, V.-R. (2021). Examining the determinants of healthcare workers' performance: a configurational analysis during COVID-19 times. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5671.