

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYİNİN ÖLÇÜLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Zekai ÖZTÜRK¹, Nesrin KAHRAMAN²

Özet

Ankara'da Kamuya Bağlı Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde görev yapan sağlık çalışanlarının kişisel ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi amacı taşıyan bu araştırma, evreni oluşturan 100 kişiye uygulanmış eksiksiz olan 75 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanları üzerinde uygulanan anket çalışmasından elde edilen verilere göre, sağlık çalışanlarının kişisel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu verileri elde edilmiştir. Yine araştırmadan merkez çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin de yükseğe yakın olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Güven

A STUDY OF ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVEL FOR THE MEASUREMENT OF HEALTH WORKERS

Abstract

The purpose of this research which was carried out on a unuversal 100 people, 75 complate surveys were evaluated , was to ndetermine the levels of personal and organizational cynicism in employees working at the Public affiliated Oral and Theeth Healt Centre in Ankara. Based on the data acquired from the survey carried out on Health workers who participated in the research, the levels of personal cynicisim of the Health workers was found to be high. Also from research,the levels of organizational cynicism of the workers at the centre ewrrw as well found to be close to high.

KeyWords:Cynicism, Organizational Cynicism, Organizational Trust

¹ Doç.Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, zozturk@gazi.edu.tr

² Yüksek Lisans Öğrencisi Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, nesrinkahraman06@gmail.com

Giriş

Günümüzde küreselleşme, rekabet, teknoloji ve iletişim giderek artan bir şekilde devam etmektedir. Bu değişim ortamında çalışanların örgüte bağlılığı ve güveni örgütün başarısını belirleyen unsurlar arasında yer almaktadır. Hastaneler ise gelişen ve değişen teknolojiye rağmen emek yoğun, farklı eğitim ve beklentilere sahip çok sayıda meslek grubunun bir arada çalıştığı, ani ve hızlı kararlar alınması gereken örgütlerdir. Adil olmayan ücret dağılımı, yüksek stres düzeyi altında karar verme, çalışma saatlerinin belirsizliği gibi durumlar nedeniyle çalışanlar örgüte karşı negatif tutum geliştirebilmekte, çalışanların verdiği hizmet kalitesinin azalmasına, verimliliklerinin ve bağlılıklarının düşmesine neden olabilmektedir. Bu bağlamda çalışanların verimliliğini etkileyen örgütsel sinizm büyük önem teşkil etmektedir.

Sinizm; zor beğenen, memnuniyetsiz, olaylara sürekli eleştirel yaklaşan, menfaat düşkünü ve olumsuz düşüncelerle dolu olarak nitelendiren kişilere atfedilen bir düşünce akımıdır. Sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; gelişen ve değişen teknoloji, beraberinde getirdiği rekabet ortamı, ekonomik kriz, toplu işten çıkarmalar, ücretlendirme politikasının yetersiz olması ve uzun çalışma saatleri çalışanların örgütlerine karşı olumsuz (negatif) tutumlar geliştirmesine neden olduğu sonucuna varmışlardır(Akman,2013).

Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır(Dean vd.,1998).

Andersson (1996) örgütsel sinizmi, genel olarak bir kişi, grup, sosyal ortam, kurum ya da ideolojiye dönük güvensizlik, küçük görme, umutsuzluk, hayal kırıklığı gibi bileşenler içeren genel ve özel bir tutum olarak tanımlamaktadır.

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere çalışanların örgüte karşı olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olması ve güvensizlik duyması onları sinik davranışa itecek bu da doğrudan örgütün başarısını etkileyecektir.

Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının genel (kişisel) sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerini ortaya koymak ve araştırma kapsamında sağlık çalışanlarının demografik ve mesleki özelliklerinin genel sinizm ve örgütsel sinizm kavramları ve düzeyleriyle ilişkisini tespit etmektir.

Kavramsal Çerçeve

Sinizm Kavramı

Sinizm kavramı, kökenlerini yaklaşık olarak M.Ö 500 yıllarında ortaya çıkan Antik Yunan felsefi düşüncesi olan “sinik (kinik)” kelimesinden almakta ve bir düşünce tarzı ve yaşam biçimi olarak ortaya çıkmaktadır sinizm kavramı Yunancadaki köpek anlamına gelen “kyon” ile ilişkilendirilmiştir. Sinik bireyler doğal bir yaşamı tercih etmekte, toplumsal kurallara uymamakta, giyimlerine dikkat etmemekte, pasaklı bir şekilde gezinmekte ve uygarlığı küçümsemektedirler. Buna bağlı olarak, bu tarz düşüncelerini dile getirdikleri ve

alışılmadık davranış sergiledikleri için “kyon (köpek)” siniklerin simgesi haline gelmiştir (Boyalı,2011).

Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denmektedir. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir. Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin “kusur bulan, zor beğenir, eleştirir” anlamı daha baskındır (Özler vd.,2010).

Sinizm etkileyen bazı faktörler şunlardır: örgütsel beklentiler ile ilgili stres, anlaşmazlık ,sosyal destek ve tanıma eksikliği , karar verme sürecinde söz sahibi olmama , dengesiz güç dağılımı , ve iletişim eksikliği (Wageeh ,2013).

Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm; kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile karakterize edilen genel veya spesifik tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Özler vd.,2010).

Bir diğer tanımla, örgütsel sinizm, “bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiği yönündeki inançları”dır. Dean ve diğerlerine göre örgütsel sinizm, “kişinin çalıştığı örgüte karşı olumsuz bir tutum sergilemesidir”. Bu tanım üç boyutta değerlendirilebilir. Birinci boyutta “ örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç”; ikinci boyutta “örgüte yönelik olumsuz duygular beslemek”, üçüncü boyutta ise; “bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumlardır (A.tayfun, Ozan).

Brandes (1997:30) örgütsel sinizmi bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak üç boyutla açıklamaktadır. Brandes bilişsel boyutta, “örgütsel sinizmin dürüstlükten yoksun olduğu inancını” vurgulamaktadır. Duyuşsal boyut, sinik inançlarla bağlantılı düşüncelerden kaynaklanan yoğun duyguları kapsamaktadır. Bu duygular saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak gibi kuvvetli duyuşsal tepkileri içermektedir. Davranışsal boyuta göre sinik olarak nitelenen çalışanlar, örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğilimindedirler ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik olumsuz davranışlarda bulunabilirler (Tınaztepe,2012).

Örgütsel Sinizm Türleri

Kişilik Sinizmi

Abraham’a (2000) göre kişilik sinizmi, bireyin tutumunun genelde negatif duygusunu ifade etmek, doğal olarak, değişmez bir sinizm türüdür. Kişilik sinizmi, bencil bireyler arası güçlü olmayan ilişkiler ve değer düşürücü çalışanlar tarafından ele alınır.

Üstelik kişilik sinizminin, başka türlere de bir kaynak olabileceği söz ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, sinik özelliklerinden kaynaklanan bireyler (personalitycynics), hayata olan bakışları negatif yönde olmakta ve dolayısıyla büyük ihtimalle adalete karşı daha fazla duygulu olmaları gerektiği ispat edilmiştir(Ahmadi,2014).

Toplumsal Sinizm

Kurumsal veya toplumsal sinizm, kişilerin kendi ülkelerinin yöneticilerine ve kurumlarına olan güvensizlikleridir.

İşgören (Çalışan) Sinizmi

İşgören veya çalışan sinizmi, iş yoğunlaşmasının, çalışma saatlerinin uzun sürmesi, yöneticilik ve liderliğin etkisizliği ve örgütteki yeni organizasyonların devamlı olması gibi çalışanları etkilemektedir. Gerçekleşmemiş ümitler sinizm aracılığıyla rahatlamaktadırlar. Bireyler kendi durumlarının değişmeyeceğine inandıkları hâlde hayallerini gerçekleştirmek için her türlü davranış bulunabilirler (Ahmadi,2014).

Örgütsel Değişim Sinizmi

Değişime yönelik sinizm, değişimin liderlerine olan güvenin gerçek anlamda kaybıyla ilintilidir ve geçmişte tam anlamıyla başarılı olamamış değişim çabalarına verilen bir cevaptır (Görmen,2012).

Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm, farklılık, umursamazlık, duygularda hissizlik gibi negatif faktörler ile açıklanmaktadır. Abraham (2000), mesleki sinizme sebep olan faktörleri rol çatışması ve rol belirsizliği ile kişi-rol çatışması olarak sıralamaktadır. Örnek olarak, hizmet sektöründe, ilişkilerin sorunlara odaklanması, çoğu zaman sonuçların negatif olması, rahatsız olan bireylerin negatif durumlarda ortaklık içinde olmamaları bu işte çalışanların mesleki sinizm yaşamalarına sebep olmaktadır(Ahmadi,2014).

Örgütsel Sinizm Nedenleri

Örgüt içinde sinizme neden olan birçok farklı unsurun olduğu görülmüştür. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin düşüklüğü, iletişimsizlik, psikolojik kontrat ihlalleri, işten çıkarma da örgütsel sinizmin nedenlerinden bazılarıdır(Görmen,2012).

Psikolojik Sözleşme İhlalleri

Birey ile karşı taraf arasında karşılıklı psikolojik anlaşmaları ve karşılıklı birbirine söz verdiğinde bir takım çıkarlar sunacağına inanmaktadırlar. Yöneticilerin çalışanlardan beklentileri, sadakatli olmaları, uzun saatlerde mesai yapmak istemeleri, örgüt için transferleri kabul etmek, görevinde olmayan işlerin yerine getirmesi ve en az örgütte iki sene çalışması iken, bireylerin beklentileri ücretin yüksek olması, devamlı bir iş güvenliği, eğitim ve özel problemlerde yardım etmektir. Psikolojik sözleşme ihlali ise çalışanların beklediklerinin gerçekleşmemesi ve eşit olmayan duyduklarından farklı olarak, karşı tarafın

istedikleri ve beklentilerini karşılayamadığını anladığında meydana gelmektedir. Psikolojik sözleşme mesuliyetlerin yerine getirilmesi, örgütün bireylere değer verdiğini sergilemekte, bu da bireyin pozitif tutumlar göstermesine sebep olmaktadır(Ahmadi 2014).

Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, örgütsel sinizmi etkileyen önemli faktörlerden birisi olarak değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalarda, işgörenlerin örgütlerine olan adalet algıları azaldıkça, örgütsel sinizm tutumlarının daha çok yükseldiği belirlenmiştir. örgütsel adaletsizlik, tutumsal olarak örgütsel bağlılığın azalmasına, iş doyumunun azalması ve örgütsel sinizmin artmasına; davranışsal olarak örgütsel vatandaşlık davranışının ve çabanın azalmasına neden olmaktadır (Görmen,2012).

Örgütsel Politikalar

Örgütsel politika, örgüt tarafından onaylanmayan, örgütlerde karar verme sürecini etkileyen, bireysel çıkarılara dayalı davranışlardır. Örgütlerde belirli bir hareketin yasak olup olmadığına örgütsel politikalara bakılarak karar verilmektedir. Örgütsel politika çıkarıcılık, olumsuz duygular, endişe ve güven eksikliği gibi kavramlardan etkilenmektedir. Buna dayanarak örgütsel politika ile örgütsel sinizm arasında ilişki olduğunu ortaya çıkmaktadır (Boyalı,2011).

Kişi-Rol Çatışması

Örgütsel sinizmin başka bir kaynağı da kişi rol çatışmasıdır. Rol; bir kurumda belirli bir durumda bireyden beklenen davranış biçimidir. Kişi- rol çatışması ise; bir rolün gerekleri bireyin temel değer, tutum ve inançlarına ters düştüğünde yaşanmaktadır. Çalışanlar bu yüzden gerçek duygularından uzaklaşabilir ve gerçek duygularından farklı davranabilirler. Bastırılması gereken gerçek hislerle, modelleştirilmiş hisler arasındaki ayrımı devam ettirme sürecinde çalışanda işine, örgütüne, çalışma arkadaşlarına karşı nefret hissi gelişir (Abraham, 2000: 273-274).

Örgütsel Sinizmin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Örgütlerin gelişen ve değişen dünya şartlarına ayak uydurması bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu açıdan örgütlerin en önemli unsuru olan çalışanların örgüte olan güven ve bağlılıklarının yanı sıra iş tatmin düzeylerinin yüksek olması önemli bir konudur. Çalışanların örgütsel güven ve bağlılıklarını, motivasyonlarını ve iş tatminlerini azaltan çeşitli faktörler de örgütlere zarar verebilmektedir. Tehdit unsurlarından biri olarak sayılabilecek kavramlardan örgütsel sinizm, örgütler için son derece önemli bir konudur ve üzerinde incelemeler gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların işteki verimlilikleri düşmekte, motivasyonları ve iş tatminleri azalmakta ve örgütsel bağlılıkları zayıflamaktadır (Polatcan, 2012).

Sancak (2014) tarafından yapılan araştırmada örgütsel sinizm ve liderlik arasındaki ilişki araştırılmış ve etik liderlik algısının ,örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ortaya çıkarılmıştır.Analiz sonucuna göre çalışanların en çok önem verdikleri, onları üretkenliğe yönelten davranışlarının, en çok çözüm üretmede etik ve iletişimsel etik faktörleri üzerinde toplandığı görülmektedir. Bundan dolayı yöneticiler çalışanlarından daha iyi verim alabilmek için iletişimsel etik ve çözüm üretmede etik algılarının üzerine daha çok düşmeli, bu da örgütlerine karşı sinik olan çalışanların , adalet, dürüstlük ve samimiyetin yöneticilerin

kişisel çıkarlarına kurban edildiğini düşünmelerini engelleyebilirler ve çalışanlarının gizli güdülere ve yalancılığa dayanan davranışlarını azaltabilir. Böylece yöneticiler örgütsel sinizmin bazı istenmeyen, zararlı sonuçlarından olan; ilgisizlik, istifa, umutsuzluk, başkalarına güvenmeme, hayal kırıklığı, kötü performans ve tükenmişlik gibi sonuçları kontrol altına alabilirler.

Korkmaz (2011) tarafından yapılan araştırmada ise Algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel sinizm ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu görülmektedir.

Algılanan üst yönetim desteği aynı zamanda örgütsel sinizmi üzerinde doğrudan ve azaltıcı etkiye sahiptir.

Yönetime güven duymayan ve yöneticisinden destek görmediğini düşünen çalışan örgüte karşı sinik tutum geliştirmektedir. Örgütsel sinizmi en düşük düzeye indirmede algılanan üst yönetim desteği anahtar rol oynamakta, araştırma sonuçları birbirini etkileme düzeyleriyle algılanan üst yönetim desteğinin zorunluluğuna işaret etmektedir.

Çağ (2011) tarafından Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiş, çalışanların algılanan adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiş, örgütsel sinizm ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tınaztepe (2012) tarafından yapılan araştırmada örgüt içi etkili iletişimin örgütsel sinizme etkisi araştırılmış ve araştırmada örgüt içi iletişimin anlamlı olarak örgütsel sinizm üzerinde negatif etkisi olduğu ortaya çıkmaktadır. Değer bir değişle iletişim değeri ne kadar yüksekse, yani etkin ise, örgütsel sinizm değeri de o kadar o kadar az olacaktır. Bu durumda etkin iletişim, örgütsel sinizm için bir çözüm önerisi sayılabilir.

Tükeltürk vd. (2009) tarafından gerçekleştirilmiş olan çalışmada da psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizm ile pozitif yönde bir ilişki içinde olduğunu; çalışanların psikolojik sözleşme ihlali arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin de artış eğilimi göstereceğini ifade etmektedirler.

Bir diğer araştırmaya göre Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) de gerçekleştirmiş oldukları çalışmada çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algılarının yaşamış oldukları sinizm üzerinde önemli bir belirleyici olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışanlar örgütlerine karşı psikolojik sözleşme ihlali algı düzeyleri arttıkça örgütsel sinizm yaşama olasılıkları da artış göstermektedir (Çetinkaya,2014).

Araştırma Yöntemi

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Ağız ve Diş sağlığı Merkezi çalışanlarının kişisel ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek, bazı demografik özellikler açısından kişisel ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını saptamaktır. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki soruya yanıt aranmış ve aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

-Ağız ve Diş sağlığı Merkezi çalışanlarının kişisel ve örgütsel sinizm düzeyleri nelerdir?

H1: Kişisel sinizm düzeyleri ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, unvan ve mesleki çalışma süreleri bakımından bir farklılık göstermektedir.

H2: Örgütsel sinizm düzeyleri ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, unvan ve mesleki çalışma süreleri bakımından bir farklılık göstermektedir.

H3: Kişisel sinizm ve örgütsel sinizm tepki faktörlerinin (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) bazı demografik özelliklere(cinsiyet, yaş, eğitim durumu, unvan ve mesleki çalışma süreleri) göre anlamlı bir farklılık vardır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Ankara ili ile sınırlı tutulmuştur ve kamuya bağlı bir Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde çalışan sağlık çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Buna göre çalışan sayısı 100 kişi olduğu için, örneklem seçilmemiş, evrenin tamamına anket uygulanmıştır. Ancak, 80 adet anket geri dönmüş, 5 tanesi eksik doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamış ve 75 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Veri Toplama Teknikleri

Araştırmada kişisel bilgiler dışında toplam 24 soru bulunmaktadır. Anket formu çoktan seçmeli soru çeşidiyle hazırlanmıştır. Üç bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde sağlık çalışanlarına ilişkin demografik değişkenlerin ve mesleki özelliklerin belirlenmesine yönelik 10 ifade yer almaktadır. ikinci bölümde, kişisel (genel) sinizm ile ilgili sorular bulunmaktadır. Bu sorular sağlık çalışanlarının kişisel (genel sinizm) ve yaşama bakış açılarını ölçmek amacıyla Kanter ve Mirvis'in (1991) ve Wrightsman'ın (1992) geliştirdiği ölçeğe ait 10 ifadeden oluşmaktadır.

Üçüncü bölümde ise örgütsel sinizm ile ilgili sorular bulunmaktadır. Bu sorular sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes'in bilişsel, duyuşsal, davranışsal faktörler olarak kavramsallaştırdığı toplam 14 ifadeden oluşmaktadır (Sur,2010).

Verilerin analizi

Veriler SPSS 15.0 paket programında analiz edilmiştir. Araştırma için elde edilen verilerin güvenilirliğini ölçmek için Alfa Yöntemi (Cronbach Alfa Katsayısı) kullanılmıştır.Cronbach's Alpha testine göre anketin güvenilirliği 0,922 olarak bulunmuştur.

Verilerin analizinde; frekans tabloları, açıklayıcı istatistikler, iki grup ortalamasının farkı için student-t testi ve ikiden fazla grubun ortalamasının farkı için F testi (ANOVA) kullanılmıştır. İstatistiksel karşılaştırmalarda 0,05 ten küçük p (anlamlılık) değerleri (p< 0,05) istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Bulgular

Ankete Katılan Sağlık Çalışanlarının Demografik Özellikleriyle İlgili Bulgular

Ankete katılan 75 sağlık çalışanının demografik özellikleriyle ilgili tablo ve yorumlar bir başlık altında, kişisel (genel) sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleriyle ilgili tablo ve yorumlar bir başlık altında incelenmiştir. Ayrıca kişisel (genel) sinizm düzeyi ve örgütsel sinizm düzeyi arasındaki ilişki, demografik değişkenler ve kişisel (genel) sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 1: Ankete Katılan Sağlık Çalışanlarının Demografik Özellikleriyle İlgili Bulgular

Demografik özellikler	sayı	Yüzde %	
Cinsiyet	Kadın	43	57,3
	Erkek	32	42,7
Yaş	18-25	4	5,3
	26-30	15	20,0
	31-35	8	10,7
	36-40	15	20,0
	40+	33	44,0
Eğitim durumu	lise	15	20,0
	önlisans	23	30,7
	lisans	26	34,7
	lisansüstü	7	9,3
	diğer	4	5,3

Tabloda görüldüğü üzere araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının % 42,7'si erkek, % 57,3'ü kadınlardan oluşmaktadır. Buna göre araştırmaya katılan personelin cinsiyete göre dağılımları birbirine yakındır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %5,3'ü 18-25 yaş, %20,0'ı 26-30 yaş,

%10,7'si 31-35 yaş, %20,0'ı 36-40 yaş ve % 44,0' 40+ yaş gurubunda yer aldığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının % 20,0'ı lise, % 30,7'si önlisans, % 34,7'si lisans, %9,3'ü lisans üstü ve %5,3'ü diğer okul mezunlarından oluşmaktadır. Buna göre çalışanların eğitim durumlarının çoğunluğunu önlisans ve lisans oluşturmaktadır.

Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleki ve Hizmet Yılları İle İlgili Bulgular

Tablo 2: Ankete Katılanların Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımları

Mesleki özellikler		sayı	%
Unvan	Diş hekimi	14	18,7
	hemşire	4	5,3
	teknisyen	30	40,0
	İdari memur	6	8,0
	diğer	2	2,7
Mesleki çalışma süresi	0-3	7	9,3
	4-7	16	21,3
	8-11	10	13,3
	12-15	9	12,0
	16-19	10	13,3
	20+	23	30,7
Bu hastanedeki çalışma süresi	0-3	11	14,7
	4-7	22	29,3
	8-11	21	28,0
	12-15	8	10,7
	16-19	5	6,7
	20+	8	10,7
Aylık ücret miktarı	500-1000	3	4,0
	1001-1500	19	25,3
	1501-2000	3	4,0
	2001-2500	18	24,0
	2501-3000	12	16,0
	3001+	20	26,7

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının unvanlarına göre dağılımlarına bakıldığında %18,7'sini diş hekimi, % 5,3'ünü hemşire %40,0'ı teknisyen, %8,0'ı idari memur %2,7'sini ise diğer oluşturmaktadır. Buna göre diş hekimi ve teknisyenler araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleki çalışma sürelerine göre dağılımları %9,3'ü 0-3 yıl, %21,3 4-7 yıl, %13,3'ü 8-11 yıl, %12,0'ı 12-15 yıl, %13,3'ü

16-19 yıl ve %30,7 20+ yıl oluşturmaktadır. Buna göre 4-7 yıl ve 20+ yıl çalışanlar büyük çoğunluğu oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının bu hastanedeki çalışma sürelerine göre dağılımları %14,7'si 0-3 yıl, %29,3 4-7 yıl, %28,0'ı 8-11 yıl, %10,7'si 12-15 yıl,

%6,7'si 16-19 yıl ve %10,7'si 20+ yıl oluşturmaktadır. Buna göre aynı kurumda çalışma süresi bakımından 0-3 yıl ve 8-11 yıl büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan

sağlık çalışanlarının aylık ücret durumları incelenecek olursa; %4,0'ı 500-1000 tl, %25,3'ü 1001-1500 tl, %4,0'ı 1500-2000 tl,

%24,0'ı 2001-2500 tl, %16,0'ı 2501-3000 tl ve %26,7'si 3000 üzeri aylık ücret almaktadır.

Ankete Katılan Sağlık Çalışanlarının Kişisel Sinizm Boyutları

Tablo 3: Ölçek İfadelerinin Değerlendirilmesi

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,00-1,79	Çok Düşük
Katılmıyorum	2	1,80-2,59	Düşük
Kararsızım	3	2,60-3,39	Orta
Katılıyorum	4	3,40-4,19	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,20-5,00	Çok Yüksek

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Kişisel Sinizm İle İlgili İfadelere Katılma Durumu

Kişisel Sinizm Faktörleri	Kesinlikle katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle katılmıyorum		Toplam		x	s
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1. insanlar birbirlerini umursar gibi görünseler de gerçekte birbirlerine daha az değer verirler.	21	28,0	32	42,7	11	14,7	10	13,3	1	1,3	75	100	3,80	1,052
2. Aslında insanlar, diğer insanlara istemeyerek yardım ederler.	8	10,7	24	32,0	6	8,0	14	18,7	23	30,7	75	100	2,73	1,455
3. Birçok insan doğası gereği dürüst değildir.	19	25,3	21	28,0	11	14,7	14	18,7	10	13,3	75	100	3,27	1,417
4. insanlar doğruluk ve ahlaki değerlere sahip olduklarını iddia ederler ama yeri geldiğinde çok azı bu değerlere sadık kalır.	37	49,3	21	28,0	4	5,3	9	12,0	4	5,3	75	100	4,01	1,257
5. Birçok insan genellikle kibirlidir.	17	22,7	31	41,3	9	12,0	10	13,3	8	10,7	75	100	3,49	1,287
6. insanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir	30	40,0	25	33,3	5	6,7	9	12,0	6	8,0	75	100	3,85	1,291
7. Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermekten kaçınırdı.	38	50,7	21	28,0	2	2,7	6	8,0	8	10,7	75	100	4,00	1,355
8. Günümüzde bencil insan çoktur. Çünkü herkes bencil olmayan insanları kullanmayı sever.	32	42,7	23	30,7	3	4,0	11	14,7	6	8,0	75	100	3,85	1,332
9. insanlar "Başkası yapıyor ben niye yapmayayım" diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir.	28	37,3	29	38,7	8	10,7	5	6,7	5	6,7	75	100	3,93	1,166
10. Birçok insan fark edilmeyeceğini bilse, biletle girilecek yerlere bilet almadan girebilir	35	46,7	25	33,3	2	2,7	8	10,7	5	6,7	75	100	4,08	1,194
													3,70	1,280

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının kişisel sinizm ve sinik bakış açıları değerlendirildiğinde "insanlar birbirlerini umursar gibi görünseler de gerçekte birbirlerine daha az değer verirler" ifadesine %28 kesinlikle katılıyorum ve % 42,7 kısmen katılıyorum, "Aslında insanlar, diğer insanlara istemeyerek yardım ederler" ifadesine %32,0 katılıyorum, %30,7 kesinlikle katılmıyorum, "Birçok insan doğası gereği dürüst değildir" ifadesine %25,3 kesinlikle katılıyorum %28,0 kısmen katılıyorum, "insanlar doğruluk ve ahlaki değerlere

sahip olduklarını iddia ederler ama yeri geldiğinde çok azı bu değerlere sadık kalır” ifadesine % 49,3 kesinlikle katılıyorum, “Birçok insan genellikle kibirlidir” ifadesine %41,3 katılıyorum, “insanlar çıkarları için kolayca yalan söyleyebilir” %40,0 kesinlikle katılıyorum, “ Birçok insan eğer fırsat bulsaydı vergi vermekten kaçınırdı” ifadesine %50,7 kesinlikle katılıyorum, “Günümüzde bencil insan çoktur. Çünkü herkes bencil olmayan insanları kullanmayı sever” ifadesine %42,7 kesinlikle katılıyorum, “ insanlar Başkası yapıyor ben niye yapmayayım diye birtakım ahlaki değerleri görmezden gelebilir” ifadesine %38,7 katılıyorum, “Birçok insan fark edilmeyeceğini bilse, biletle girecek yerlere bilet almadan girebilir” ifadesine %46,7 kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Sağlık çalışanlarının “Kişisel (Genel) Sinizm” ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde genel (kişilik) sinizmin ortalama değeri; 3.70’dir ve sağlık çalışanlarının genel (kişilik) sinizm düzeyinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir

Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm (Tepki Faktörleri)

Boyutları

Tablo 5:Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm (Tepki Faktörleri) Boyutları

Bilişsel Faktörler	Asla		Nadiren		Bazen		Sık sık		Sürekli		Toplam		x	s
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
11. Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka yaptığının başka olduğuna inanıyorum	12	16,0	20	26,7	22	29,3	10	13,3	11	14,7	75	100	2,84	1,273
12. Kurum yönetiminin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	4	5,3	24	32,0	24	32,0	10	13,3	13	17,3	75	100	3,05	1,172
13. Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım	8	10,7	18	24,0	26	34,7	9	12,0	14	18,7	74	100	3,04	1,45
14. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	6	8,0	23	30,7	22	29,3	13	17,3	11	14,7	75	100	3,00	1,185
15. Kurum yönetimi beklenen davranışı değil, başka davranışı ödüllendirir	13	17,3	14	18,7	14	18,7	17	22,7	17	22,7	75	100	3,14	1,420
													3,01	1,3

Tablo 6: Ankete Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizmin Duyuşsal Düzeyi İle İlgili İfadelere Katılma Derecelerinin Dağılımı

Duyuşsal faktörler	Asla		Nadiren		Bazen		Sık Sık		Sürekli		Toplam		x	s
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
16. Çalıştığım kurumunu düşündüğümde bir endişe duyarım.	23	30,7	8	10,7	19	25,3	14	18,7	11	14,7	75	100	2,76	1,441
17. Çalıştığım kurumunu düşündüğümde bir gerilim yaşarım	14	18,7	17	22,7	20	26,7	17	22,7	10	13,3	75	100	2,85	1,301
18. Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur.	32	42,7	9	12,7	25	33,3	4	5,3	5	6,7	75	100	2,21	1,244
19. Çalıştığım kurumunu düşündüğümde sinirlenirim.	30	40,0	15	20,0	16	21,3	6	8,0	8	10,7	75	100	2,29	1,353
20. Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni kızdırır.	9	12,0	20	26,7	20	26,7	14	18,7	11	14,7	75	100	3,00	1,262

21. Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikayette bulunurum.	20	26,7	19	25,3	19	25,3	8	10,7	12	26,7	75	100	2,56	1,317
													2,61	1,319

Tablo 7: Ankete Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizmin Davranışsal Düzeyi İle İlgili İfadelere Katılma Derecelerinin Dağılımı

Davranışsal faktörler	Asla		Nadiren		Bazen		Sık sık		Sürekli		Toplam		x	s
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
22.Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.	4	5,3	11	14,7	22	29,3	28	37,3	10	13,3	75	100	3,38	1,064
23. Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm.	5	6,7	14	18,7	28	37,3	15	20,0	13	17,3	75	100	3,22	1,145
24. Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır	1	14,1	12	16,0	29	38,7	9	12,0	14	18,7	75	100	3,04	1,278
													3,21	1,162

Bilişsel faktörlere verilen cevaplar “nadiren” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir. Duyuşsal faktörler incelendiğinde “Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım” ifadesine çalışanların %30,7’si asla, “Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir gerilim yaşarım” ifadesine %26,7 bazen, “Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur” ifadesine % 42,7 asla, “Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim” %40,0 asla, “Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni kızdırır” ifadesine %26,7 bazen, “Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikayette bulunurum” ifadesine %26,7 bazen cevabı vermişlerdir. Sağlık çalışanlarının Örgütsel Sinizm Bilişsel boyutu ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde bilişsel boyutun ortalama değeri; 3,01’dir ve örgütsel sinizm bilişsel boyutu sağlık çalışanlarında orta düzeyde görülmektedir. Davranışsal boyut incelendiğinde ise çalışanların verdikleri cevapların bazen seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir. Sağlık çalışanlarının Örgütsel Sinizm Duyuşsal boyutu ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde duyuşsal boyutun ortalama değeri; 2,61’dir ve sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm duyuşsal boyutu orta düzeyde görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının Örgütsel Sinizm Davranışsal Boyutu ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde; davranışsal boyutun ortalama (mean) değeri 3,21 ’dir ve görüldüğü gibi davranışsal sinizm sağlık çalışanlarında orta düzeydedir.

Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Ortalamaları

Sağlık çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm düzeylerinin ortalamalarının dağılımları Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8: Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel (Kişilik) Sinizm Düzeylerinin Ortalamaları

	N	X	SS	Min.	Max.
Bilişsel Boyut	75	3,01	1,3	1,000	5,000
Duyuşsal Boyut	75	2,61	1,319	1,000	5,000
Davranışsal Boyut	75	3,21	1,162	1,000	5,000
Örgütsel Sinizm	75	2,94	1,260	1,000	5,000
Genel (Kişilik) Sinizm	75	3,70	1,280	1,000	5,000

Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel (kişilik) sinizm düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “bilişsel boyut” düzeyinin orta (3,01); “duyuşsal boyut” düzeyinin orta (2,61); “davranışsal boyut” düzeyinin orta (3,21); “örgütsel sinizm” düzeyinin orta (yükseğe yakın) (2,94); “genel (kişilik) sinizm” düzeyinin yüksek (3,70) düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 9: Kişisel Sinizm ve Tepki Faktörlerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

		N	X	S	T	P
Kişisel sinizm	<i>kadın</i>	43	3,73	,762	-349	,728
	<i>erkek</i>	32	3,66	,833		
Bilişsel faktörler	<i>kadın</i>	43	3,18	1,123	1587	,117
	<i>erkek</i>	32	2,79	,931		
Duyuşsal faktörler	<i>kadın</i>	43	2,67	1,067	558	,579
	<i>erkek</i>	32	2,53	,975		
Davranışsal Faktörler	<i>kadın</i>	43	3,19	,876	-272	,787
	<i>erkek</i>	32	3,25	,900		
Örgütsel Sinizm	<i>kadın</i>	43	3,01	,917	793	,431
	<i>erkek</i>	32	2,86	,717		

Kişisel sinizm ortalamalarına göre kadın sağlık çalışanlarının kişisel sinizm düzeylerinin orta olduğu (3,73), erkek sağlık çalışanlarının da kişisel sinizm düzeylerinin orta olduğu (3,66) görülmüştür. Cinsiyet ile kişisel sinizm arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırılmış t testi sonucunda böyle bir fark olmadığı tespit edilmiştir $*t(75) = -349, p=0,728 > 0,05+$. Bu sonuca göre; araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının cinsiyet değişkeni bakımından kişisel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Yapılan t testine göre tepki boyutlarından bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörlerin skorlarında cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Faktörlerin tümünden oluşan örgütsel sinizm skoruna bakıldığında cinsiyet değişkeni bakımından da anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 10:Kişisel Sinizm ve Tepki Faktörlerinin Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

		N	X	SS	F	P
Kişisel sinizm	<i>lise</i>	15	3,7600	,80959	3,240	0,17
	<i>önlisans</i>	23	3,4522	,80559		
	<i>lisans</i>	26	3,9692	,5931		
	<i>lisansüstü</i>	7	3,9429	,7678		
	<i>diğer</i>	4	2,7750	1,0045		
Bilişsel faktörler	<i>lise</i>	15	2,6800	1,13339	,873	,485
	<i>önlisans</i>	23	2,9130	,94931		
	<i>lisans</i>	26	3,2769	1,12296		
	<i>lisansüstü</i>	7	3,1714	1,3976		
	<i>diğer</i>	4	2,9000	,73937		
Duyuşsal faktörler	<i>lise</i>	15	2,4333	1,04994	,829	,511
	<i>önlisans</i>	23	2,4203	1,04793		
	<i>lisans</i>	26	2,7115	,99840		
	<i>lisansüstü</i>	7	3,0476	1,24244		
	<i>diğer</i>	4	3,0000	,36004		
Davranışsal Faktörler	<i>lise</i>	15	3,2222	1,11032	1,136	,347
	<i>önlisans</i>	23	3,0725	,84660		
	<i>lisans</i>	26	3,2692	,76605		
	<i>lisansüstü</i>	7	3,7619	,80999		
	<i>diğer</i>	4	2,7500	,87665		
Örgütsel Sinizm	<i>lise</i>	15	2,7785	,96688	,865	,489
	<i>önlisans</i>	23	2,8019	,81482		
	<i>lisans</i>	26	3,0859	,79121		
	<i>lisansüstü</i>	7	3,3270	,91880		
	<i>diğer</i>	4	2,8833	,55262		

Yapılan analiz sonucunda eğitim düzeyi lise olan sağlık çalışanlarının kişisel sinizm düzeyi 3,76; önlisans 3,45; lisans 3,96; lisansüstü3,94 ve diğer 2,77olarak tespit edilmiştir. Buna göre eğitim seviyesi yükseldikçe kişisel sinizm düzeyinin arttığı görülmektedir. Sağlık çalışanlarının eğitim düzeyleri ile kişisel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırılmış, Anova testi sonucunda anlamlı bir fark olmadığı ($p=0,17>0,05$) tespit edilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının yaş grupları değişkeni bakımından kişisel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının yaşlarına göre örgütsel sinizm alt ölçek düzeyleri incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda sağlık çalışanlarının eğitim ile örgütsel sinizmin alt ölçeklerinden bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel faktörler bakımından aralarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının eğitim değişkeni bakımından tepki faktörlerinden bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel faktörler düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 11: Kişisel Sinizm ve Tepki Faktörlerinin Unvan Bakımından İncelenmesi

		N	X	SS	F	P
Kişisel sinizm	<i>diş hekimi</i>	14	3,7786	,67160	1,351	,253
	<i>Hemşire</i>	4	4,0250	,70887		
	<i>teknisyen</i>	30	3,6533	,83737		
	<i>İdari memur</i>	6	3,0167	,78337		
	<i>Hizmetli</i>	2	3,5500	,77782		
	<i>diğer</i>	19	3,8895	,76441		
Bilişsel faktörler	<i>diş hekimi</i>	14	3,4286	1,1991	2,617	,032
	<i>Hemşire</i>	4	2,0000	,67330		
	<i>teknisyen</i>	30	3,1600	,94599		
	<i>İdari memur</i>	6	2,1333	,41312		
	<i>Hizmetli</i>	2	2,2000	,56569		
	<i>diğer</i>	19	3,0632	1,11963		
Duyuşsal faktörler	<i>diş hekimi</i>	14	3,1786	,89982	1,963	,095
	<i>Hemşire</i>	4	1,7917	,76225		
	<i>teknisyen</i>	30	2,6000	1,09387		
	<i>İdari memur</i>	6	1,9722	,71037		
	<i>hizmetli</i>	2	2,5000	,00000		
	<i>diğer</i>	19	2,6053	1,01411		
Davranışsal Faktörler	<i>diş hekimi</i>	14	3,3571	,86196	,266	,930
	<i>Hemşire</i>	4	2,8333	,63828		
	<i>teknisyen</i>	30	3,2000	,80516		
	<i>İdari memur</i>	6	3,2778	,87981		
	<i>hizmetli</i>	2	3,5000	2,12132		
	<i>diğer</i>	19	3,1754	1,00841		
Örgütsel Sinizm	<i>diş hekimi</i>	14	3,3214	,89874	1,708	,144
	<i>Hemşire</i>	4	2,2083	,60187		
	<i>teknisyen</i>	30	2,9867	,81136		
	<i>İdari memur</i>	6	2,4611	,42877		
	<i>hizmetli</i>	2	2,7333	,36667		
	<i>diğer</i>	19	2,9480	,20375		

Yapılan analiz sonucunda, unvanlara göre çalışanların kişisel sinizm düzeyi incelenmiş ve diş hekimlerinin kişisel sinizm ortalaması 3,77; hemşire 4,02 ; teknisyen 3,65, idari memur 3,01, hizmetli 3,55; diğer 3,88 olduğu ($0,253 > 0,05$) tespit edilmiştir. sağlık çalışanlarının unvanları ile kişisel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırılmış, anova testi sonucunda anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının unvandeğişkeni bakımından kişisel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının unvanlara göre örgütsel sinizm alt ölçek düzeyleri incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda sağlık çalışanlarının unvanları ile örgütsel sinizmin alt ölçeklerinden duyuşsal ve davranışsal faktörler bakımından aralarında anlamlı bir fark olmadığı, bilişsel faktörler bakımından ise anlamlı bir fark olduğu ($0,032 < 0,05$) tespit edilmiştir. Yapılan scefte testine göre ise fark diş hekimleri ile hemşireler arasındadır. Diş hekimlerinin bilişsel faktör ortalamaları hemşirelere göre yüksektir.

Tepki faktörlerinden oluşan örgütsel sinizm düzeyinin ortalamalarına göre ise unvanı dış hekimi olan çalışanların örgütsel sinizm düzeyi 3,32; hemşire olanların 2,20; teknisyen olanların 2,98; idari memur 2,46; hizmetli 2,73 ve diğer olanların 2,94 olduğu tespit edilmiştir. sağlık çalışanlarının unvan ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırılmış, anova testi sonucunda anlamlı bir fark olmadığı ($0,144 > 0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 12: Kişisel Sinizm ve Tepki Faktörlerinin Mesleki Çalışma Süresi Bakımından İncelenmesi

		N	X	SS	F	P
Kişisel sinizm	0-3	7	3,7571	,69966	2,504	,038
	4-7	16	3,2187	,77392		
	8-11	10	4,2200	,78003		
	12-15	9	3,7889	,75074		
	16-19	10	3,5600	1,02111		
	20+	23	3,8261	,58947		
Bilişsel faktörler	0-3	7	2,7143	,83950	1,126	,355
	4-7	16	2,8750	,82620		
	8-11	10	2,8800	,95312		
	12-15	9	2,7778	,92436		
	16-19	10	2,8200	1,15258		
	20+	23	2,5565	1,26341		
Duyuşsal faktörler	0-3	7	2,4524	,94631	,615	,689
	4-7	16	2,3542	,81166		
	8-11	10	2,6500	1,16653		
	12-15	9	2,7778	1,08333		
	16-19	10	2,2400	,96289		
	20+	23	2,8551	1,15065		
Davranışsal Faktörler	0-3	7	3,0000	1,05409	,862	,689
	4-7	16	3,0625	,89624		
	8-11	10	,5667	1,08923		
	12-15	9	3,000	,91287		
	16-19	10	3,5333	,57090		
	20+	23	3,1884	,82771		
Örgütsel Sinizm	0-3	7	2,7222	,78607	589	,708
	4-7	16	2,7639	,67327		
	8-11	10	3,0322	,94364		
	12-15	9	2,8519	,92364		
	16-19	10	2,9178	,71005		
	20+	23	3,1623	,94779		

Yapılan analiz sonucunda, mesleki çalışma süresi 0-3 yıl olan çalışanların kişisel sinizm düzeyi 3,75; 4-7 yıl olanların 3,21; 8-11 yıl olanların 4,22; 12-15 yıl olanların 3,78; 16-19 yıl 3,56; 20 ve üstünde olanların 3,87 olarak tespit edilmiştir.

Sağlık çalışanlarının mesleki süresi ile kişisel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırılmış, anova testi sonucunda anlamlı bir fark olduğu ($0,038 < 0,05$)

tespit edilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleki çalışma süresi değişkeni bakımından kişisel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ve bu fark 4-7 yıl çalışanlarla 8-11 yıl çalışanlar arasındadır.8-11 yıl çalışanların kişisel sinizm düzeyleri 4-7 yıl çalışanlara göre daha yüksektir.

Tepki faktörlerinden oluşan örgütsel sinizm düzeyinin ortalamalarına göre ise mesleki süresi 0-3 olan çalışanların örgütsel sinizm düzeyi 2,72; 4-7 yıl olanların 2,76;

8-11 yıl olanların 3,03; 12-15 yıl olanların 3,85; 16-19 yıl olanların 2,91 olduğu tespit edilmiştir. sağlık çalışanlarının mesleki çalışma süresi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırılmış, anova testi sonucunda anlamlı bir fark olmadığı ($0,708 > 0,05$) tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleki çalışma süresine göre örgütsel sinizm alt ölçek düzeyleri incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda sağlık çalışanlarının mesleki çalışma süresi ile örgütsel sinizmin alt ölçeklerinden bilişsel, duyuşsal ve davranışsal faktörler bakımından aralarında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Görmen (2012) tarafından 5 farklı örgütte (bir özel sağlık kurumu, bir kamu sağlık kurumu, bir kamu kuruluşu, bir fabrika, bir üniversite fakülte dekanlığı) görev yapan çalışanlar üzerinde yapılan araştırmaya göre kadın çalışanların sinizm düzeyi ortalamaları erkek çalışanlara göre daha yüksek seviyededir.

Mesleki çalışma süresine göre ise çalışma yılı arttıkça sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutunun artmış olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim durumuna göre lisans seviyesinde örgütsel sinizm düzeyi artmakta, yüksek lisans ve doktora seviyesinde ise azalmaktadır. Bunun nedeni ise lisans seviyesinde mali başarılarla daha fazla önem verildiği için örgüt eleştiriliyorken, lisans üstü seviyesinde çalışılan kurumun bir parçası haline gelindiğinden sinizm düzeyinin daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Benzer şekilde Sur (2010) tarafından büro çalışanları üzerinde yapılan araştırmada büro çalışanlarının kişisel sinizm seviyelerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin alt boyutları, bilişsel,duyuşsal ve davranışsal sinizm seviyeleri ise orta düzeydedir.

Cinsiyet bakımından ise kadın çalışanların kişisel ve örgütsel sinizm ortalamaları erkek çalışanlara göre daha yüksek seviyededir.

Lise ve dengi okul mezunu büro çalışanları ile 20-29 yaş grubu büro çalışanlarının diğer çalışanlara göre sinizm ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Akman (2013) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmada ise kişisel sinizm düzeyleri orta seviyede, örgütsel sinizm düzeyleri zayıf, örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel ve duyuşsal boyut düşük seviyede, davranışsal boyutun ise orta seviyede olduğu belirlenmiştir.

Mesleki çalışma süresine göre 1 yıldan az çalışma yılına sahip sağlık çalışanlarının örgütsel, davranışsal ve duyuşsal sinizm ortalamaları diğer çalışanlara göre daha yüksek seviyededir. Mesleki çalışma yılı 1-5 yıl arasında olan sağlık çalışanlarının ise kişisel sinizm ortalamaları diğer çalışanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Yaş gruplarına göre ise 25 yaş altı sağlık çalışanlarının kişisel ve örgütsel sinizm ortalamaları ile örgütsel sinizmin alt boyutlarının ortalamaları diğer çalışanlara göre daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Yapılan araştırmada, ağız ve diş sağlığı merkezi çalışanlarının kişisel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu ($x=3,70$) sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir anlatımla, merkez çalışanlarının insanlara ve hayata bakış açılarının genel olarak olumsuz olduğu belirlenmiştir.

Kişisel sinizm düzeylerinin düşürülebilmesi açısından, örgütün ve yöneticilerinin, kişiler arası işbirliği ve eşgüdümü artırmak amacıyla tedbirler alması, çalışanlarının birbirlerini daha iyi tanıyabilmeleri için çeşitli etkinliklerle ve sıklıkla bir araya getirmeleri yararlı olacaktır.

Ağız ve diş sağlığı merkezi çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri kişisel sinizm düzeyleri kadar yüksek çıkmamış olsa da yine de yüksek sayılabilecek bir düzeyde çıkmıştır ($x=2,94$).

Yüksek sayılabilecek bu düzeyin düşürülebilmesi, başka bir deyişle çalışanların örgütlerine daha olumlu ve ılımlı bakış açılarının oluşmasının sağlanması için örgüte oldukça önemli görevler düşmektedir. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin düşürülebilmesi için, ağız ve diş sağlığı merkezi yöneticilerinin yapacakları faaliyetler ve alacakları tedbirler, kurumsal, şeffaf, sorgulanabilir düzeyde olmalıdır. Bu doğrultuda örgütsel anlamda, çalışanların güçlendirilmesi, açık, hızlı ve güvenilir bir iletişim sisteminin kurulması, çalışanların görevlerine yönelik gelişimini sağlayıcı hizmet içi eğitimlerin yapılması, performans değerlendirme, ücretlendirme ve terfi sistemlerinin açık olarak, liyakat ve diğer insan kaynakları yönetim ilkeleri ışığında yapılması, yöneticilerin uygulamalarının eşit ve hakkaniyet ilkelerine uygun olması çalışanların örgütsel sinizmlerinin düşürülmesine yardımcı olacaktır.

Kaynakça

- Abraham, R. "Organizational Cynicism: Bases and Consequences. Generic, Social, and General", Psychology Monographs, 126:3, 2000, 269-292.
- Ahmadi, F. (2014). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 2014
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama* Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Karaman, 2011
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar, 2011
- Çetinkaya, F. (2014). *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Afyonkarahisar, 2014
- Korkmaz, C.İ., (2011). *Kişilik Sinizmi Ve Algılanan Üst Yönetim Desteğinin Örgütsel Sinizim Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011
- Dean, W.J., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998), Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 2; 341-352.
- Görmen, M. (2012). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Ankara, 2012
- Gülhan, A. "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması", Yüksek lisans Tezi, İstanbul, 2013
- Morrison; Elizabeth Wolfe and Frances J Milliken (2000). Organizational Silence: A Barrier To Change And Development In A Pluralistic... *Academy Of Management. The Academy Of Management Review*; Oct 2000; 25, 4; ABI/INFORM Global pg. 706
- Özgener, Ş., Ögüt, A. ve Kaplan, M. "İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm", İçinde Özdevecioğlu, M. ve Karadal, H., (Ed.) *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, Ankara: İlke Yayınevi, 2008, 53-72.

- Özler,D., Atalay,C.,Şahin, M. (2010). *Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?*.Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 2,
- Polatcan, M. (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkiler (Karabük İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2013). *Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt 5, Sayı 2
- Tınaztepe, C. (2012). *Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi*.Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, 2012
- Tükeltürk, Ş.A., Perçin, N.Ş. ve Güzel, B. (2012). *Psikolojik Kontrat İhlal Algısı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*, Yönetim Bilimleri Dergisi, 10 (20), 93-110.
- Wageeh, N. (2013). The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes an Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt, Journal of Business Administration Research, Vol. 6, No.2