



T.C.

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN
BELİRLENMESİ**

SULTAN ÇALBAY

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DANIŞMAN

Prof.Dr. AYTOLAN YILDIRIM

İSTANBUL-2016

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda çok yoğun programı olmasına rağmen ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren sayın hocam Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM' a;

Çalışmamı yapmamda destek veren İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi çalışanlarına;

Çalışmamı yaparken bana destek olan Ahmet DEVECİ ve Nebahat BALCI arkadaşlarıma;

Beni bugünlere getiren, bana ve aldığım kararlara güvenen, haklarını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim, annem Muradiye ÇALBAY ve babam Tandoğan ÇALBAY'a, her zaman gurur duyduğum ve bana sonsuz saygı duyan çok sevdiğim kardeşim Serkan ÇALBAY'a;

SONSUZ TEŞEKKÜRLER...

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ ONAYI	i
BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
KISALTMA VE SİMGELER.....	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
TABLO LİSTESİ	x
1. ÖZET	1
2. ABSTRACT.....	2
3. GİRİŞ VE AMAÇ	3
4. GENEL BİLGİLER.....	5
4.1. Sinizm Kavramının Kökeni, Tanımı ve Önemi.....	5
4.2. Örgütsel Sinizm.....	10
4.2.1. Örgütsel Sinizm Nedenleri ve Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler	12
4.2.2. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	15
4.2.2.1. Beklenti Kuramı.....	15
4.2.2.2. Atfetme Kuramı	16
4.2.2.3. Tutum Kuramı	16
4.2.2.4. Sosyal Değişim Kuramı	17

5.2.9. Örgütsel Sinizm ve Güven	30
5.2.10. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma	31
5.2.11. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet	31
5.3. Örgütsel Sinizmle İlgili Araştırmalar	32
5.3.1. Örgütsel Sinizm Konusunda Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	32
5.3.2. Örgütsel Sinizm Konusunda Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	34
5.4. Hastane ve Hemşirelik Hizmetlerinde Örgütsel Sinizm.....	38
6. GEREÇ VE YÖNTEM.....	41
6.1. Araştırmanın Amacı	41
6.2. Araştırma Soruları.....	41
6.3. Araştırmanın Tipi	41
6.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	41
6.5. Araştırmaya Alınma Kriterleri	41
6.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	41
6.7. Veri Toplama Araçları	42
6.8. Verilerin Değerlendirilmesi.....	44
6.8.1. Ölçeğin Güvenilirliği	44
6.9. Araştırmanın Etik Boyutu	45
7. BULGULAR.....	46
8. TARTIŞMA	56
9. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	61

10. KAYNAKLAR	62
11. EKLER.....	70
EK 1: Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Anketi	70
EK 2: Örgütsel Sinizm Ölçeği	72
EK 3: Kurum İzni	73
EK 4: Ölçek İzni.....	74
12. ETİK KURUL ONAYI.....	75
13. ÖZGEÇMİŞ.....	78

KISALTMA VE SİMGELER

max. : Maximum

min. : Minimum

N : Frekans

SML : Sağlık Meslek Lisesi

SPSS : Statistical Package for Social Science

ss : Standart Sapma

x : Ortalama

% : Yüzde

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1. Weiner Sosyal GÜdülenme Kuramı Doğrultusunda Geliştirilen Örgütsel Sinizm Modeli.....	19
Şekil 2. Hemşirelerin Cinsiyet, Yaş Aralığı, Medeni Durum Ve Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Düzeyi Grafiği.....	49
Şekil 3. Hemşirelerin Meslek Süresi Ve Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sinizm Düzeyi Grafiği	49
Şekil 4. Hemşirelerin Cinsiyet, Yaş Aralığı, Medeni Durum Ve Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Duyuşsal Sinizm) Düzeyi Grafiği	51
Şekil 5. Hemşirelerin Meslek Süresi Ve Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Duyuşsal Sinizm) Düzeyi Grafiği.....	51
Şekil 6. Hemşirelerin Cinsiyet, Yaş Aralığı, Medeni Durum Ve Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Bilişsel Sinizm) Düzeyi Grafiği	53
Şekil 7. Hemşirelerin Meslek Süresi Ve Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Bilişsel Sinizm) Düzeyi Grafiği.....	53
Şekil 8. Hemşirelerin Cinsiyet, Yaş Aralığı, Medeni Durum Ve Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Davranışsal Sinizm) Düzeyi Grafiği	55
Şekil 9. Hemşirelerin Meslek Süresi Ve Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Davranışsal Sinizm) Düzeyi Grafiği.....	55

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1. Bilişsel, Duyuşsal Ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması.....	21
Tablo 2. Hemşirelere Ait Demografik Özelliklerin Dağılımı (N=410)	46
Tablo 3. Örgütsel Sinizm Genel ve Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Dağılımı (N=410)	47
Tablo 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği İle Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılması (N=410)	48
Tablo 5. Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Duyuşsal Sinizm) Ortalama Puanları İle Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılması (N=410).....	50
Tablo 6. Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Bilişsel Sinizm) Ortalama Puanları İle Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılması (N=410)	52
Tablo 7. Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Davranışsal Sinizm) Ortalama Puanları İle Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılması (N=410).....	54

1. ÖZET

HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ

Örgütsel sinizm çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumlarını ele almakta ve günümüzde örgütsel davranış alanında üzerinde önemle durulan bir konu alanını oluşturmaktadır.

Bu çalışma hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı türde gerçekleştirildi.

Araştırmanın evrenini Mayıs - Ekim 2015 tarihleri arasında İstanbul ili Avrupa bölgesinde yer alan bir kamu üniversite hastanesinde çalışan 770 hemşire oluşturdu. Örneklem kapsamına araştırmaya katılmaya gönüllü olan 410 hemşire alındı. Araştırmanın geri dönüş oranı %53.2 olarak belirlendi.

Veri toplamada hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini tanımlayan soru formu (6 soru) ile 3 alt boyuttan (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği (13 madde) kullanıldı. Veriler sayı, yüzdelik, ortalama, standart sapma, frekans ve oran değerleri, Kruskal-Wallis, Mann-Whitney U testi ve Cronbach Alpha ile analiz edildi.

Araştırma sonucunda hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm davranışını gösterdiği ve hemşirelerin örgütsel sinizm genel ve alt boyutları ile çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptandı.

Anahtar Kelimeler: Hemşireler, Sinizm, Örgütsel Sinizm

2. ABSTRACT

DEFINING THE LEVELS OF ORGANIZATIONAL CYNICISM AMONG NURSES

Includes important contents, considering the facts that employee's negative attempts against the organization and today's organizational behaviour.

This study is established in a descriptive manner in order to research levels of organizational cynicism.

The research environment occurred and derived from May 2015 to October 2015 at Istanbul City, Europe Region in a Public University related Hospital by 770 nurses. Sampling includes 410 nurses contacted and accepted attending the research and the results are statistically analyzed. The feedback ratio is calculated as %53.2.

Meanwhile gathering the data, Organizational Cynicism Scale(13 entries) including 3 sub dimensions(kognitive, sensual, behavioral), the question form of diagnosing nurse's socio-demographic features(6 questions) are used. Analysis is made by the numerical data, percentage, medium, standard deviation, frequency and ratio values, Kruskal-Wallis, Mann Whitney U Test and Cronbach Alpha.

In result of this analysis: It is seen that nurses behavior's reflect organizational cynicism within medium levels. Besides there is no specific difference researched between nurse's organizational cynicism in general, sub dimensions and the demographic features of employee.

Keywords: *Nurses, Cynicism, Organizational Cynicism*

3. GİRİŞ VE AMAÇ

Sinizizm kavramı örgütsel davranış literatürüne yeni giren bir kavram olup sinizm ile ilgili araştırmaların az sayıda olduğu görülmektedir, Kutaniş ve Çetinel (1), Altınöz ve ark. (2). Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimse “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünce “sinizm” olarak tanımlanmaktadır, Erdost ve ark (3), Özler ve ark (4), Polat ve ark (5), Altınöz ve ark (2). Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönünde olup sinizm “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, bireyin “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” davranışlarıyla anlam bulmaktadır, Erdost ve ark (3), Polat ve ark (5), Altınöz ve ark (2). Sinizm; küçük görme, öfke, utanç ve sıkıntı gibi duygusal unsurlarla güçlü negatif duyguları harekete geçirmektedir, Abraham (6).

Sinizmin örgütle doğrudan veya dolaylı çok çeşitli nedenleri olabilmektedir. 1990 yıllardan sonra küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler, iç ve dış rekabetin artması yeni yönetim teknik ve uygulamalarını ortaya çıkardığı bulunmaktadır, Koçel (7).

Sağlık sektörü bir hizmet sektörüdür, hem de en önemli hizmet sektörü denilebilir, çünkü insan hayatına yönelik bir hizmet sunulmaktadır. Zaten büyük fedakarlıklar ve özveri gerektiren hizmetler sunan sağlık çalışanlarının sadece yaptıkları işi doğru yapmalarının yetmemesi, bunun yanında ne koşulda olursa olsun depremde, selde v.b. tüm felaketlerde kendisi dahi mağdur olsa da güler yüzlü, kibar, nazik hizmet verme zorunluluğu çalışanlardaki yükü daha da arttırmaktadır. İşten sağlanan doyum ile birlikte verimliliğin artması için çalışanların örgüte karşı olan sinizm düzeyleri örgütler açısından hayati bir önem taşımaktadır. Çalışanların örgüte karşı duyduğu sinizm düzeyi ne kadar yükselirse o kadar verim düşecek ve yapılan işler kalitesizleşecektir. Nitekim yanlış işlenen ve üretilen bilgi yanlış üretim ve hizmete dönüşecektir, Sur ve Tengilimoğlu (8).

Hastanelerde hemşireler, hasta bireyin ve ailesinin her türlü problemlerinde 24 saat boyunca ilk başvurdıkları ve bu görevi nedeniyle sağlık ekibi içerisinde iletişimi

sağlayarak kilit rol oynayan personeldir. Hemşirelik, çalışma ortamından kaynaklanan pek çok olumsuz faktörün etkisiyle yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslek olarak nitelendirilmektedir. Hemşirelerin çalışma ortamına ait, aşırı iş yükü, acı içindeki insan grubu ile birlikte olması nedeniyle yaşanan duygusal stres, ölümcül hastalarla çalışma, hastalar ve hasta yakınları ile yaşanan çatışmalar, gece ve uzun çalışma koşulları, onları tükenmeye, duyarsızlaşmaya ve mesleği terk etmeye yöneltmektedir. Vardiyalı/uzun süreli ve değişken saatlerde çalışmanın, hemşire üzerinde fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik etkileri olduğu gibi, hizmeti alan açısından da pek çok olumsuz etkisi olduğu yapılan incelemeler sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir, Tayfun ve Çatır (9).

Sinik tutumların önlenmesinde hastane ve hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin çalışanlar arasında haksızlık yapmama, iş stresini, fazla iş yükünü azaltma, tüm çalışanlara yönelik desteğin sağlanması, iletişim engellerinin ortadan kaldırılması gibi örgütsel sinik tutumları azaltıcı birçok faaliyeti yerine getirmeleri gerekmektedir. Konunun önemine karşın, ülkemizde sağlık sektöründe hemşirelerde yapılan çalışmalarda yöneticilerin çalışanlara karşı katı bir tutum sergilemeleri, çalışma arkadaşlarıyla iş ilişkilerinin kötü olması v.b. nedenler, kamu hastanelerinde otokratik yönetim tarzı, hemşire istihdamının yetersizliğine bağlı olarak yaşanan eksik elemanla çalışma ve aşırı iş yükü gibi nedenler hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini arttırmaktadır.

Bu çalışma hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirildi.

4. GENEL BİLGİLER

4.1. Sinizm Kavramının Kökeni, Tanımı ve Önemi

Kökeni Eski Yunan'da M.Ö. 4. Yüzyıldaki felsefeciler Anisthenes, Diyojen'in yanı sıra M.Ö. 5. Yüzyıldaki Sinik Okulu'na kadar uzayan sinizm kavramı aslında yeni bir olgu değildir, Özgener ve ark (10).

Sinizm kavramı, kökenlerini yaklaşık olarak M.Ö. 500 yıllarında ortaya çıkan Antik Yunan felsefesi düşüncesi olan "sinik (kinik)" kelimesinden almakta ve bir düşünce tarzı ve yaşam biçimi olarak ortaya çıkmaktadır, Kalağan ve Güzeller (11).

Sinizm kavramının kökenine ilişkin farklı iki görüş vardır, Gökberk (12).

-Birinci görüşe göre; Yunanca köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden türemiş olduğu ileri sürülmektedir, Sağır ve Oğuz (13). Sinik bireyler doğal bir yaşamı tercih etmekte, toplumsal kurallara uymamakta, giyimlerine dikkat etmeyip pasaklı bir şekilde gezinmekte ve uygarlığı küçümsemektedirler.

Dolayısıyla, bu tarz düşüncelerini dile getirdikleri ve alışılmadık davranış sergiledikleri için "kyon" (köpek) metaforu siniklerin (kiniklerin) simgesi haline gelmiştir.

-İkinci görüşe göre; Atina yakınlarında bulunmakta olan Siniklerin okulunun yer aldığı "Kynosarges" (gymnasiom) kelimesinden türemiş olabileceği ileri sürülmektedir. Antisthenes (M.Ö.444-365) ve Sinop'lu Diogenes (M.Ö. 412-323) en önemli siniklerden olup ilk sinik, Sokrates'in izinden giden Antisthenes' tir. Antisthenes sinik okulunun kurucusudur. Antisthenes' in benimsemiş olduğu yaşam tarzının temel ilkesi erdemlilikdir. Antisthenes, töresel bir amaca yönetmeyen bilimleri küçümsemekte, erdemin bilgiyle elde edilebileceğini savunmakta ve yaşamın amacı olan mutluluğu erdemlilikte bulmaktadır, Hançerlioğlu (14).

Eski Yunan'da bir hayat tarzı ve düşünce okulu olarak kaynağını bulan sinizm (cynicism), Büyük İskender'in düşüncelerinden ilham aldığı Sinoplu Diyojen'e dayanmaktadır. Diagonos, kendine yetme ve sadelik değerlerini kapsayan kinik

felsefesinin en önemli temsilcisidir, Çüçen (15). Toplumsal değerler açısından sefil denebilecek bir yaşam sürdüğü için Diagonos'e kinik denilmiştir, Cevizci (16).

Sinik diğer bir ifade ile kinik adı bir anlayışa göre; Yunanca köpek anlamına gelen kyon sözcüğünden türemiş, başka bir anlayışa göre de doğasal bir yaşayışı yeğleyen, hiçbir topluluk kuralına aldırmayan, pasaklı bir kılıkla gezen, uygarlığı küçümseyen anlamı taşımaktadır. Bu anlayışlara göre; sinik bireyler kendilerine takılan köpek adını benimsemişlerdir, Hançerlioğlu (1).

Diagonos benimsemiş olduğu yaşam tarzı ile insanın gereksinimlerini en aza indirgediğini kabul etmiş ve dış dünya nimetlerine karşı kayıtsız kalmıştır. Bir gün Diyojen'e merakla niçin gündüz vakti her taraf aydınlık iken elinde yanan bir fenerle dolaştığı sorulduğunda, "dürüst bir insan arıyorum" yanıtını vermiştir, Tokgöz ve ark (17). Bu veciz söz, insanların gerçekte dürüst olmadığı yönündeki inancı temsil eden sinizm kavramını alaycı bir dille tanımlamaktadır. Bir rivayete göre Diagonos yaşamını bir fiçinin içinde devam ettirmiş ve böylece kendisini toplumsal gereksinimlerden tamamen arındırmıştır, Kalağan ve Güzeller (11).

Kinik felsefesine göre bireyler, ahlaki değerleri ve sosyal kuralları reddetmekte ve doğanın kurallarına göre yaşamaktadır. Sinikler geleneklerinin doğal olmadığına inanmaktadırlar. Sosyal standartları reddederek sinikler kaba bir şekilde giyindiler ve bir bardağa ihtiyaç duymadan elleriyle yiyip içtiler. Kinik felsefesinin temeli, erdem olduğundan bireyler özgürlüğü ve iç bağımsızlığı ile yaşamını devam ettirmektedir. Erdem kavramı ise bilgi ile temellendirilmiş olup birey ancak bilgilendiği sürece ancak kendini kuşatmış olan gereksinimlerden sıyrılabilir. Bireyin kendi kendine dayanabilmesi önemli görülmekte ve bu bağlamda bireyin erdemli ve kendine yetebilen bir kişi olabileceği düşünülmektedir, Kalağan (18).

Sinik bireylerin sinik felsefesiyle ilgili savundukları bazı özellikler vardır. Bunlar, Cevizci (16).

-Karakter bağımsızlığı, dünya zevklerinden kaçınma ve kendine yeterli olmayı en ideal durum olarak değerlendirme,

-Mutluluğa ulaşmak için erdemin tek başına yeterli olduğunu savunma,

-İnsanı mutlu eden erdemi, bilgelikte bularak. Yaşamın temel gereksinim ve hazları karşısında kayıtsız kalmakla yetinmemek ve amaçlarına ancak hazdan kaçınmakta erişebileceklerine inanma,

-Hiçbir şey için endişelenmeyip ve hiç bir şeye aldırış etmeyecek son derece kaygısız bir tutum sergileme,

-Bilgiyi küçümseme olup burada ahlaki bir amaç taşımayan ya da en azından ahlaki gözetmeyen bir bilimin yada bilimsel araştırmanın çok değer taşımaması vurgulanmakta ve ahlaka yöneltmeyen bilgiyi küçümseme,

-Benimsemiş oldukları ahlakın önündeki en büyük engelin, insan doğasına ihanet eden mevcut yönetim biçimleri ile insanın mutlu olmasını engelleyen geleneksel kültür olduğunu öne sürme,

-Bireyci olma ve toplum karşısında kendilerini özgür sayma,

-Doğaya dönme ve doğal yaşama gibi özellikler şeklinde sıralanmaktadır.

Bu görüşler eski siniklerin yaşam felsefesini oluştururken günümüzde sinik tutum bir yaşam biçimi olarak algılanmamaktadır. Geçmişten günümüze siniklerin durumları incelendiğinde; günümüzde siniklerin iki bin beş yüz yıl öncesindeki gibi olmadıkları gözlenmektedir. Eski sinikler acımasız eleştirmenler olarak bilinirken, bugünkü kavramı yerine kötümserlik ve güvensizlik anlamına bırakmıştır, Turan (19).

Hem eski siniklerde hem de modern siniklerde ortak olan nolta ise umutsuzluktur. Eski sinikler yenemeyecekleri ve yenme umutları olmayan bir sistemle; toplumla, savaşıyorken modern sinikler ya kişinin kendinde bulunan kişilik siniği ya da toplumun onlara yaşattıklarından dolayı sinik olduklarından ve aynı şekilde gelişim ve değişime dair umutları da bulunmamaktadır, Delken (20).

Ülkemizde sinizm konusunda yürütülen çalışmalarda henüz bir kavram birliğine ulaşılabilmemiş değildir. Sinizm yazınının ülkemizde yeni yeni oluşuyor olması ve konunun multidisipliner bir çalışma alanı olması sebebiyle kavram üzerinde herkesin hemfikir olduğu bir standarda ulaşılabilmemiş değildir. Bu bağlamda

yerli yazında sinizm, sinisizm, knizm, ve kinizm gibi farklı kullanımlara tanık olunmaktadır, Gül ve Ağıröz (21).

Sinizm kavramı felsefe, din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin konusu olmuştur, Yıldız ve ark (22).

Bir din olarak sinizm, eski çağlarda Çin' de ortaya çıkmıştır. Tek bir gök-tanrı (Çang-Ti) inancı bulunan sinizme göre, tüm doğa güçleri canlı olarak tasarımlanmıştır ve evreni karşıtlıklar (ışıkla karanlık, sıcakla soğuk, kuruyla nemli gibi) oluşturur, Hançerlioğlu (23).

Politik bilimlerde sinizim, Rosenthal ve Van Schendelen'e göre politikacıların davranışlarının ve niyetlerinin iyi olmadığına ilişkin bir tutumdur, Kasalak ve Aksu (24).

Sosyolojik olarak sinizm; işgörenlerin görevleri, mesleğin doğası ve örgüt tarafından sağlanan hizmetler hakkında topluma yönelik belirli, bilinçli ve idealist inanç sistemi olarak tanımlanmıştır, Kasalak ve Aksu (24).

Sözlük anlamı "knizm" kelimesi ile aynı kelime olarak gösterilen ve anlam olarak da eski sinizm felsefesine gönderme yapılarak açıklanan "İnsanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini saavunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm", TDK (25) olan sinizm kavramıyla ilgili yapılan tanımlamalarda sinizmin;

"İnsan davranışıyla ilgili olarak genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliği", Abraham (6), Tokgöz ve Yıldırım (17).

Costa, Zonderman, McCrae ve Williams'a göre sinizm, "başkalarının güdülerine yönelik güvenilir olmayan ve küçük düşürücü tutumlar ve insan doğasına ilişkin bencilliğe dair inanç'tır, Özgener ve ark (10).

James'e göre sinizm, "umutsuzluk, engellenme ve düş kırıklığı ile karakterize edilen bir tutum"dur, James (27).

"Diğer insanların güdöleri, dürüstlüğü ve iyi niyetinden şüpbe duyulması ve bunun doğrudan genellenerek diğer konulara veya durumlara inanılrlık açısından yansıtılması, Tokgöz ve Yılmaz (17).

"Diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme", Brandes ve ark (28), Yıldız (22).

"İnsanların özellikle gizli ve açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu; kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için sırf araç olarak başkalarıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimi", Tokgöz ve Yılmaz (17).

"Bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hissedilen hüsrana, hayalkırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bu varlıklara (kişi, grup vb.) karşı duyulan güvensizlikle şekillenen genel ve özel bir tutum", Tükeltürk ve ark (29).

"Zorlayıcı gerçeklikler içinde iş görmeyin bir yoluna itafen doğrudan veya dolaylı bir şekilde ayarlanmış eylemler, ahlaki açıdan doğru olmayan uyarılma ve tutum", Bakker (30).

"İnsanların genellikle başkalarını değersiz, hilekar ve bencil olarak gösteren olumsuz görüş" şeklinde ele alındığı görölmektedir, Costa ve ark (26).

Siniklerin temel özellikleri Brandes ve ark tarafından yapılan çalışmada şöyle sıralanmaktadır, Özgener ve ark (10).

- Sinikler yalan söyleme, sahte yüzle ortaya çıkma ve başkalarını istismar etmenin insanın temel karakteristikleri olduğunu varsayarlar.
- Sinikler, insanların alternatifler arasında seçim yaparken bencil davrandıklarını, davranışlarında tutarsız olduklarını ve güvenilir olmadıklarını düşünürler.
- Sinikler, sık sık eylemlerin gerisinde saklı güdüler olduğuna inanırlar.

- Sinikler, psikolojik obje (kişi, örgüt, grup, toplum gibi) ile ilgili bir şey düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve hatta utanç bile hissedebilirler.
- Sinikler, psikolojik objenin dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduğu ile ilgili net ifadeler içeren eleştirilerde bulunabilirler.
- Sinikler, psikolojik obje ile ilgili bizzat deneyim yaşadıklarında olayları sık sık kendi yorumlarıyla anlatırlar ve alaycı bir mizah kullanırlar.

Sinik ve sinizm kavramları, yüzyıllar içinde sinizm örgütlerinden farklı anlamlarda türetilmiştir. En basit biçimde sinizm; diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme olarak tanımlanmaktadır, Brandes ve ark (28).

4.2. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm konusunda yapılan ilk araştırmalar emniyet örgütlerinde polis memurları üzerine uygulanmıştır. Niederhoffer' un yılında polis memurlarının birlik ve halka yönelik hissettikleri negatif davranışları tanımlamıştır. Niederhoffer'a göre negatif davranışlar; nefret, çekememe, güçsüzlük olmak üzere üç unsurdan oluşarak küskünlüğe yol açmaktadır, Helvacı (31).

Sinizm kavramı çıkış noktası olarak, bireylerin çıkarlarını gözettiği ve herkesin çıkarıcı olduğu görüşüne dayanmaktadır. Sinizme ilişkin temel inanç; adalet, dürüstlük ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara feda edildiği şeklindedir, Altinkurt ve ark (32).

Örgütsel sinizm;

Örgütsel sinizm çalışanların, örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna inandıkları zaman ortaya çıkmaktadır. Dürüstlüğün olmadığına dair bu algılama özellikle daha çok; ahlaklılık, adalet ve dürüstlük ile ilgili temel beklentilerin ihlal edildiği algısından kaynaklanabilmektedir, Arslan ve ark (33).

Örgütsel sinizm, geleceğe dönük bir nitelik olarak kavramsallaştırılmakta, deneyimler sonucu gelişen bir “öğrenilmiş düşünceyi” temsil ettiği ileri sürülmektedir, Johnson ve ark (34).

"Kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile simgelenen genel veya özel tutumlar", Andersson (35),

"Bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda harcandığı yönündeki inançları", Bernerth ve ark (36),

"Küçük düşürücü ve kritik davranışlara neden olan, güçlü hissi duygularla eşleştiğinde örgütün doğruluğunu azaltan bir inanç şekli", Abraham (6), Balay ve ark (37),

"Kişinin negatif inançlar, duygular ve bunlarla ilişkili davranışlarının yanı sıra deneyimleri sonucu çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair genel veya spesifik bir eleştirel eğilimi", Özgener ve ark (10),

Sinik çalışanları diğerlerinden ayıran en belirgin özellikler; sürekli şikayet etmeleri, örgütü ve iş arkadaşlarını küçümser tavırlar içinde olmaları, sürekli kötümser söylemlerde bulunmaları, başarısızlıklar karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları, örgütleri tarafından aldatıldıkları duygusuna kapılmaları olarak belirtilebilmektedir, Abraham (6).

Sinik olan örgütlerin özellikleri; aldatici ve sömürüye dayalı uygulamalar içinde olan, işgörenleriyle tek yönlü iletişim kuran, sinirli bir şekilde davranan ve işgörenlerine karşı ikiyüzlü politika izleyen yöneticileri destekleyen, bencilce değerleri somutlaştıran örgütler olarak ifade edilebilir, Kalağan (18).

Sinizm, hem özel hem de kamu örgütlerinde yaşanmaktadır. Kamu örgütlerinde sinizm yaşanmasının nedeni, bu örgütlerin örgütsel yapısının bürokratik özelliklere sahip olmasıdır, Albrecht (38).

Sinik bir örgütün genel görünümü diğer örgütlerden farklıdır. Örgütsel bütünlükten yoksun, örgütsel adaletin var olmadığı, terfilerde ve ödül sistemlerinde adil davranılmadığı söylentileri içinde örgütün strateji ve politikalarına sürekli eleştirilerin olduğu, örgütsel bağlılığın azaldığı, aidiyet duygusunun zayıfladığı ve

genç yaştaki emekliliklerde artışın olduğu bir görünüme sahiptir, Saruhan ve Yıldız (39).

4.2.1. Örgütsel Sinizm Nedenleri ve Örgütsel Sinizmi Etkileyen Faktörler

Örgüt içinde sinizme neden olan birçok farklı unsurun olduğu görülmektedir. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stress ve rol yükü, prosedür adaletsizliği, çok uzun çalışma saatleri, dengesiz güç dağılımı, yıldırma, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin düşüklüğü, geleneksel iş değerleri, küçülme, yeniden yapılanma, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, tutulmayan sözler, işten çıkarma da sinizmin nedenlerinden bazılarıdır, Altınöz (40), Cartwright ve Holmes (41) Çalışkan ve Erim (42), Eaton (43), Tükeltürk ve ark (29).

Örgütlerde sinik manzaraların ortaya çıkmasında dört temel unsur etkili olmaktadır. Bu unsurlar aşağıda açıklanmıştır, Özgener, Öğüt ve Kaplan (10).

❖ **Gerçekçi olmayan beklentiler:** Bireyin kendisinin veya başkalarının gerçekçi olmayan yüksek beklentiler oluşturmalarıdır. Bu durum; toplum, kurumlar, otoriteler, ve gelecekte beklenenler olarak genelleştirilebilir. Beklentiler karşılanmadığında engellenme ve yenilgi duygusu ortaya çıkmaktadır ve bireyler başkaları tarafından aldatılmış, ihanete uğramış, kullanılmış hissetmektedir. Bu doğrultuda sinikler enayi olarak görülebileceklerinden korkmaktadırlar.

❖ **Hayal kırıklığı deneyimi:** Bireyin kendisinin veya başka insanların yaşadığı hayal kırıklığı deneyimi sonucunda ortaya çıkan engellenme ve yenilgi durumudur.

❖ **Aşağılanma/ Küçük görülme:** Aşağılanma veya kendisini aşağılama duygusu nedeniyle ortaya çıkan hayal kırıklığıdır.

Hatta sinikler genelde sisteme (politikacılar, iş liderleri, bankalar ve brokerler, sendikalar ve yönetim, medya vs.) dair hayal kırıklığını da dile getirmektedirler.

- ❖ **Kuşkuculuk:** Kuşkuculuk gibi sinizm de şüpheyeye dayanmaktadır. Ancak siniklerin şüphesi, kişilerin niyetleri, samimiyet ve dürüstlükleriyle ilgili olduğundan, kuşkucuların şüphesinde daha derin ve ciddidir. Bu kuşku ve ima bir fikrin, eylemin ve hatta kurumun gerisinde gizli güdülerin var olduğuna işaret eder.

Tüm araştırmacılar tarafından da belirtildiği gibi örgütsel sinizm ortaya çıkmasında en önemli etkenlerden birisi psikolojik sözleşme ihlalleridir. Örgütler ile çalışanlar arasındaki karşılıklı, oldukça gayri resmi, yorumlayıcı, örtülü beklentiler, vaatler ve yükümlülükler olarak tanımlanabilen psikolojik sözleşmenin örgütlerce bozulduğuna ilişkin çalışmada oluşan algılama, bir hayal kırıklığına yol açmaktadır. Çalışanın bu deneyimi yaşaması sinik tutum ve davranışların oluşmasına neden olmaktadır, Özgener ve ark (10).

Örgütsel sinizm ortaya çıkmadan önce oluşan belirtiler yöneticiler tarafından doğru algılanıp değerlendirilmelidir. Örgütsel sinizm sonucunda çalışanlarda düşük performans, düşük moral, yüksek devamsızlık, eksilme, gerçeklerin görülmesi, güvensizlik, iş memnuniyetsizliği ve azalan aidiyet davranışlarını da içeren örgütsel sinizm sonuçları görülmektedir, Byrne ve Hochwarter (44).

• Yaş

Yaş ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki konusunda net bir kanıya varmak mümkün değildir. Anderson ve Bateman, James gibi uluslararası çalışmalar ile Erdost ve ark, Efilti ve ark ile Tokgöz ve Yılmaz'ın yaptığı çalışmalar gibi yerli çalışmalarda yaş ile sinizm arasında bir etkileşimin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Mirvis ve Kanter'in 1991 yılında yaptıkları çalışma sonucunda; yaş ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide 18-25 yaş aralığındaki işgörenlerin, 55 yaş ve üstü işgörelere göre daha sinik olduğunu gözlemişlerdir. Yaş ile örgütsel sinizm arasında negative bir ilişki bulunmuştur. Genç yaştaki bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olmasının nedeni beklentilerinin yüksek olması ve bu beklentilerin özellikle para ve mali başarılarla dayalı olmasıdır, Kalağan (18).

• Cinsiyet

Cinsiyet değişkeni, çalışanın rgtsel sinizm tutumunu anlamlı bir şekilde etkileyen kişisel özelliklerden biri olarak ifade edilmemektedir, James (27), Erdost ve ark (3).

Cinsiyet ve rol sosyalleşmesindeki farklılıklardan dolayı, erkek ve kadın iřęrenler iş koşullarını farklı değerlendirmekte ve iş hayatından farklı beklentilere sahip olmaktadırlar. Kadınların işe bakışları daha çok ilişki odaklı iken, erkeklerinki başarı odaklıdır, Boyalı (47), Lambert (48).

Mirvis ve Kanter 1991 yılında yaptıkları çalışmalarının sonucunda; erkek çalışanların kadınlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu bularak cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Lobnika ve Pagon' un yılında yaptığı araştırmanın sonucunda; kadın çalışanların erkek çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Bu bulunan sonuç; örgütlerde kadınların kurban olma (sömürülme) derecesiyle açıklanmıştır, Kalağan (19).

• Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi, çalışanların çalışma yaşamına bakışlarını, çalışma yaşamından beklentilerini etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Eğitim düzeyi yükseldikçe, çalışma yaşamına ve işe yüklenen anlam ve beklentiler çeşitlenmektedir, akır (49).

Yapılan araştırma sonuçlarına göre eğitim durumu örgütsel sinizm tutumunu etkileyen önemli değişkenlerden biri olduğu ortaya çıkmıştır ve aralarında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Yani eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır. Tokgöz ve Yılmaz (17), yaptıkları çalışmalarında bu farklılığın ilköğretim mezunu olan çalışanlar ile lisans-lisansüstü eğitime sahip çalışanlar arasında çok yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Yine benzer bir çalışmada yüksek lisans ya da doktora mezunu olan çalışanların ön lisans mezunu olanlara göre daha sinik tutum sergilediklerini; eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin akademik anlamda donanımlı ve bireysel özellikler açısından daha sorgulayıcı bir yapıya sahip

olmalarının örgütsel sinizme neden olduğu belirtilmektedir, Güzeller ve Kalağan (51).

• Medeni Durum

Çalışanların evli ya da bekar olmaları, örgütsel sinizmi etkileyebilecek bir faktör olarak ele alınmaktadır. Medeni durum ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelendiğinde bekar çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek değer gösterdiği görülmektedir, Delken (20).

• Hizmet Süresi

Hizmet süresi, bir işte ne kadar çalışıldığını göstermektedir. Hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Otel işletmelerinde yapılan çalışmada, aynı örgütte sekiz yıl ve üzerinde hizmet süresi olan çalışanların genel sinizm düzeylerini yüksek bulurken; örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamaktadır, Tokgöz ve Yılmaz (18).

Helvacı ve Çetin'in ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile yaptıkları araştırmalarında da; çalışma süresi 6-10 yıl olanların çalışma süresi 1-5 yıl olanlara göre daha çok sinizme sahip olduğu belirlenmiştir, Helvacı ve Çetin (68).

4.2.2. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizmin kuramsal temellerini beklenti, atfetme, tutum, sosyal değişim, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme kuramları oluşturmaktadır, Tokgöz ve Yılmaz (17).

4.2.2.1. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı; aynı zamanda güdülenme kuramlarından biri olup, genellikle her bir çalışanın göstermesi gereken çaba ve bu çabanın istenilen sonuçlara ulaşma olasılığı olarak açıklanmaktadır. Robbins beklenti kuramında üç temel değişken yer aldığını belirtmektedir, Kalağan (18).

- ❖ **Çekicilik:** Çalışan, işinde gösterdiği başarı sonucunda ödüller arzulanmaktadır. Aldığı ödüller çalışan için bir değer ifade etmekte ve değerın yüksek olması çalışanın işinde daha fazla çaba göstermesine neden olmaktadır.
- ❖ **Performans-ödüö ilişkişi:** Çalışan, işinde gösterdiği çaba sonucunda kendisine bazı ödüöler kazandıracağına inanmaktadır.
- ❖ **Performans-çaba ilişkişi:** Çalışanın işini yaparken gösterdiği çaba, performansını etkilemektedir. Beklenti kuramı çalışanların kişisel beklentileri ile ilişkilidir ve kişisel çıkarıcılığa (bencillığe) dayanmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı içerisinde yer alan bencillik ifadesi ile ilişkiö olduğu söylenebilir, Kalağan (18).

4.2.2.2. Atfetme Kuramı

Atfetme kuramı, insanların davranışlarının altında yatan nedenleri anlama isteğidir. Bir bireyin davranışı, ya o kişiyeye ait özelliklerden ya da bireyin içinde bulunduğuş çevresel koşullardan kaynaklanmaktadır. Kişisel özellikler sonucu oluşuş davranışlar kişisel özelliğeye dayalı yüökleme süreçlerini, çevre koşulları sonucu oluşuş davranışlar ise çevresel koşullara dayalı yüökleme süreçlerini ortaya çıkarmaktadır. Atfetme teorisi insanların diğeer insanların davranışlarının sebeplerini nasıl değeerlendirdiğuş ile bağlantılıdır, Andersson (35). İnsanlar olumsuz bir olaydan sonar olayın algılanmasına dayalı nedensel atıflarda bulunurlar. Bu atıflar, öfke, sempati, sorumluluk kararları ve umut gibi duygulara yol açuş beklentiler ile sonuçlanmaktadır. Bu duygular ya toplum yanlıısı davranışa ya da antisosyal davranışlara sebep olmaktadır. Örgütün olumsuz olaydan sorumlu olduğuşna ilişkin algılamaya yol açuş yorumlar, örgütü suçlayan bireylerle sonuçlanmaktadır. Bu kuramda örgüt olumsuz olaylarla suçlanmaktadır eğer suçlanmazsa birey örgüte karşı sinik olmayacaktır, Güzeller ve Kalağan (51).

4.2.2.3. Tutum Kuramı

Tutum kuramı, genel örgütsel sinizmi anlamak için teorik bir çerçeve kurmaya yardım eden önemli bir çalışma olarak görölmektedir, James (27).

4.2.2.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramının temelini hayatta kalmak için insan ilişkilerinin gerekliliği ve kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak için sürekli olarak birbirleriyle iletişimde olmaları gerektiğidir. Bu kuramda bireylerin yapması gereken işleri doğru bir şekilde yerine getirmeleri için diğer bireylere güven duyması gerektiği savunulmaktadır. İşgören örgütünde kendisine iyi davranıldığını algılayarak, kendisini örgüte karşı iyi davranmak ve zarar verici hareketlerden kaçınmakla yükümlü hisseder. Böylece örgütsel sinizmin olumsuz etkileri örgüt üzerinde ortaya çıkmayacaktır, Kalağan (18).

4.2.2.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal olaylar kuramı, Weiss ve Crapanzano tarafından geliştirilmiştir. Kuram, duyguların ve modların bireylerin davranışları üzerindeki etkilerini açıklamaktadır. Kurama göre; bireylerin geçmişte yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimler bugünkü örgütsel davranışlarını etkilemekte ve bireylerin geçmişte yaşadıkları pozitif ve negatif olaylar bugünkü iş yaşamında duygusal bazı tepkilere neden olmaktadır, Özdevecioğlu (52).

Bireylerin örgütsel yaşamlarındaki davranışlarının altında, kişisel özellikleri ve örgütün özelliklerinin dışında yaşadığı duygusal olaylar da bulunmaktadır. Bu olaylar, bireylerin tutumlarını ve davranışlarını da etkilemektedir. Dolayısıyla da bireyin örgütü adaletli veya adaletsiz olarak algılamasında ya da iş tatmini, sinik davranışlar içerisinde girmesinde o gün yaşadığı ya da geçmişte yaşadığı duygusal olayların etkisi olabilmektedir, Özdevecioğlu (52).

4.2.2.6. Sosyal GÜdülenme Kuramı

Sosyal güdülenme kuramı ilk olarak 1985 yılında Weiner tarafından geliştirilmiştir. Kuram; örgütsel sinizme neden olan örgütsel olayları tanımlamaktan çok olayların çalışanlar tarafından nasıl yorumlandığı ve yorumların örgütsel sinizm üzerindeki etkisini belirlemektedir, Eaton (43).

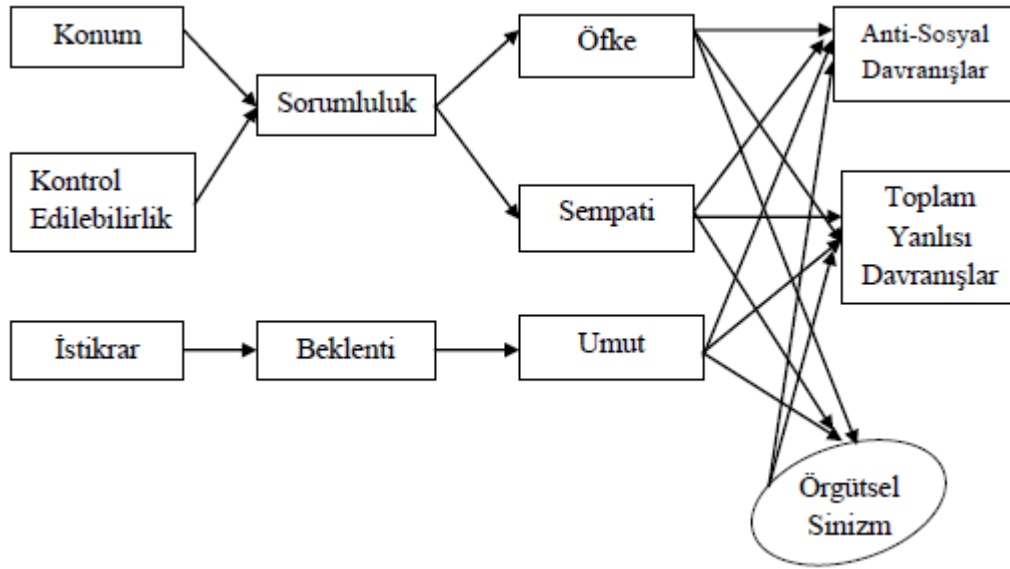
Sosyal güdülenme kuramına göre ilk olarak olayın sonucu araştırılmakta ve sonra olay nedensel boyutlarda incelenerek değerlendirme yapılmaktadır. Değerlendirme doğrultusunda olay için sorumluluk kararları verilerek gelecekte aynı olayla karşılaşılması durumunda çözüm beklentileri geliştirilmektedir. Ortaya çıkan sorumluluk ve beklentiler, bir sonraki davranışı etkileyebilecek olan öfke, sempati gibi belirli duygulara neden olabilmektedir. Tüm bu doğrultuda nedensel yorumlar yapılarak olaylar tekrarlanması durumunda nasıl planlama yapılması gerektiği belirlenmektedir, Eaton (43).

Kuramda üç temel unsur bulunmaktadır, Eaton (43).

1. Konum: Olayların nedenlerinin içsel veya dışsal faktörler olup olmadığının algılanmasıdır. İçsel konumda, örgüt içinde verilmiş kararlar öne çıkarken dışsal konumda örgütün dışından, kötü ekonomik koşullardan kaynaklanan durumlar öne çıkmaktadır.

2.Kontrol Edilebilirlik: Bir olayın kişinin iradesi ve kontrolü altında algılanıp algılanmadığı durumudur.

3. İstikrar: Bir olayın gelecekte tekrar görülebilme olasılığı anlamına gelmektedir.



Şekil 1. Weiner Sosyal Güdülenme Kuramı Doğrultusunda Geliştirilen Örgütsel Sinizm Modeli

Kaynak: Eaton (43).

Eaton tarafından geliştirilen model, örgütsel sinizm için bir başlangıçtır. Örgütsel sinizm ortaya çıktığında, birey duygusal karşılık verdikten sonra olaydan sorumlu tutulan bireye veya örgüte karşı anti-sosyal davranışlara veya toplum yanlısı davranışlara sebep olmaktadır. Örneğin çalışan, işten çıkarmalar karşısında öfkeli ise, örgüye karşı sözlü kötüler, sabotajlar ve örgütsel bağlılıkta azalma gibi cezalandırıcı ve anti-sosyal davranışlar sergileyebilir. Modele göre; örgütsel sinizm, çalışanın olumsuz bir olaydan sonra örgütüne karşı hissettiği duygularla, çalışanın aynı olaydan sonra sergilediği davranışlar arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Bununla birlikte çalışanın örgüte karşı anti-sosyal davranması doğrudan çalışanın öfkesinden kaynaklanmamakta aynı zamanda öfkesi ile tetiklenen çalışan sinizminden de kaynaklanmaktadır, Eaton (43), Kalağan (18).

5. ÖRGÜTSEL SINİZM BOYUTLARI, ÇEŞİTLERİ VE SONUÇLARI

5.1. Örgütsel Sinizm Boyutları

5.1.1. Bilişsel (İnanç) Boyutu

Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu incelendiğinde; sinik tutuma sahip çalışanların, çalıştıkları örgütteki uygulamaların örgütsel ilkelerden yoksun olduğuna, örgütte yapılan resmi açıklamaların çalışanlar tarafından ciddiye alınmadığına, örgüt içindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı ve örgütlerdeki çalışanların tutarsız ve güvenilmez olduğuna dair inançlara sahip oldukları görülmektedir, Kalağan (18).

5.1.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyutu

Örgütsel sinizmin ikinci boyutunu bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkiler oluşturmaktadır. Örgütsel sinizmin duygusal boyutu, saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duyma gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsamaktadır, Abraham (6). Sinizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Hatta örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireylerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile hissedebilecekleri belirtilmektedir.

5.1.3. Davranışsal (Davranış) Boyutu

Örgütlerde, sinik davranışlar sözsüz davranışlarla gösterilebilmekte, çalışanların birbirleriyle anlamlı bir biçimde bakışmaları, alaycı gülüşleri ve küçümser bir tavırla gülümsemeleri sinik davranışlara örnek olabilmektedir, Kalağan ve Güzeller (11). İşgörenler, sinik davranışları gösterebilmek için alaycı mizah kullanmaktadır. Böylece sinik tutuma sahip bireyler çalıştıkları kurumun amaçlarıyla alay edebilmekte, görev ifadelerini yeniden yazabilirken ve alaycı yorumlarda bulunabilmektedir, Kutaniş ve Çetinel (54), Karacaoğlu ve İnce (53).

Tablo 1. Bilişsel, Duyuşsal Ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

Referans	Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut
Psikolojik Yaklaşımlar	Genellikle insanlara güvenilmez. Tembel ve bencildirler.		
Polis Sinizmi	Çeşitli amaçlara yönelik olumsuz etkileri vardır.		
Goldner, Ritti, Ference (1977)	Mevcut örgütsel yapıyı ve otoriter ilişkileri koruyarak oluşturulan bilgidir.		
Kanter ve Mirvis (1989)	Toplunun, örgütlerin, yöneticilerin ve geleceğin beklentilerini genelleyen bireyin ya da başkalarının gerçekçi olmayan yüksek beklentileri vardır.	Kendine ya da başkalarına karşı hüsrana, hayal kırıklığı ve ihanet duygularını kapsamaktadır.	
Wanous, Reichers, Austin (1994,1995)	Örgütsel değişim için çaba gösteren görevliler tembel ve yeteneksizdirler.		
Vance, Brooks ve Tesluk (1996)	Koşullar daha iyi olabilir. Değişim ve gelişme çabaları muhtemelen başarısızlıkla sonuçlanır. Değişim girişimlerinin başarısızlığı dışsaldır (yöneticiler, meslektaşlar, teknoloji eksikliği, insan doğası).		
Andersson ve Bateman (1997)	Bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı güvensizlik inancı vardır.	Hüsrana ve hayal kırıklığı vardır.	

Kaynak: Brandes ve ark (28).

Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin farklı boyutlarını dikkate alan sınıflamalara rastlanılmakta ve en sık benimsenen sınıflamaya göre örgütsel sinizmin,

-Genel (Kişilik) Sinizm

-Toplumsal (Kurumsal) Sinizm

-Mesleki (İş) Sinizm

-Çalışan (İşgören) Sinizm

-Örgütsel Değişim Sinizmi olmak üzere beş farklı tür de ele alınmıştır.

5.1.4. Genel (Kişilik) Sinizm

Kişilik sinizmi genellikle insan davranışlarının bir olumsuz algısını yansıtan, doğuştan gelen, değişmez özellik olan sinizm türüdür. Kişilik sinizminde karşıdakini küçük ve hor görme, alaycılık ve insanlar arası zayıflığı karakterize etmektedir. Kişilik sinizminde temel inanç; dünyanın adil olmayan, sosyal ilişkilerde tatminsiz, sahtekar, ilgisiz ve bencil insanlarla dolu olduğudur. Dolayısıyla da kişilerde başkalarına karşı derin bir güvensizlik oluşumu söz konusudur. Güvensizlikle beraber kişilerde direkt olarak agresiflik gösterimi olmasa bile kızgınlık, öfke, acı, içerlenme, gücenme, saldırganlık ve hile yoluyla kendini gösterebilmektedir, Abraham (6).

Genel sinizm ile örgütsel sinizm yapı olarak birbirinden farklıdır. Genel sinizm bireyin kişiliğinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde sinik tutum oluşmasına neden olan örgütsel unsurları dikkata alır, Tokgöz ve Yılmaz (17).

İnsan davranışlarının negatif olarak algılandığı değişmeyen ve doğuştan gelen tel sinizm çeşididir. Sinik yönden, hor görme ve kişiler arası zayıf bağ olarak karakterize edilir. Kişilik sinizminde dünyanın dürüst olmayan, umursamaz, bencil ve sosyal ilişkilerinde başarılı olamayan insanlarla dolu olduğu genellemesi üzerine kurulu derin bir güvensizlik vardır, Sur ve Tengilimoğlu (8).

5.1.5. Toplumsal (Kurumsal) Sinizm

Bu sinizm türü, toplumun kendisi, kurumları ve diğer unsurları ile ilgili hayal kırıklığına uğraması şeklinde tanımlanır, Özgener ve ark (10).

Toplumsal sinizm; çalışanların daha mutlu ve örgütlerine daha sadık kalmalarını sağlamaktadır. Toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Toplumsal sinizm yaşayan çalışanların ne istedikleri belli olduğu için aşırı derecede beklenti içine girmemekte ve işlerinde daha az hayal kırıklığına uğramaktadırlar, Abraham (6).

Amerikalıların yaşam üzerindeki sinik bakış açısı yirminci yüzyıldaki Amerikan toplumunda ve politik çevrelerde meydana gelen olaylarından ileri gelen

bir sonuçtur. Sinizm diğerk iştirakıları sanayileşmenin ilk aşamasında iş yaşamını geliştirmek adına modern kurumlarda verdikleri başarısız sözlerle çalışanları smrmşlerdir. Kanter ve Mirvis sinizmi toplumla tek başına, kurumlarla ve diğerk etmenlerle yaşanan hayal kırıklığı olarak ele almışlardır. Kanter ve Mirvis'in analizleri iş gücünün %43'ünün sinik olduğunu vurgulayarak sinizmin birçok Amerikalının doğal karakteristik özelliği olduğunu belirtmektedir, Mirvis ve Kanter (46).

5.1.6. Mesleki (İş) Sinizm

Örgütsel sinizmin mesleki sinizm boyutu, kişinin kendisini işle ilgili yrtkinleşmesinin engellenmesiyle bir tür başa çıkma stratejisidir. İşin bunaltıcı olduğu, ödüllendirici olmadığı ve çabaya değmediğine ilişkin özel bir tutum egemendir, Andersson (35). Ayrıca mesleğe karşı duygusal duygusuzluk, umursamazlık, vurdumduymazlık ve baştan savma mevcuttur, Abraham (6).

Mesleki sinizmde, çalışan, öncelikli olarak örgüt içerisinde çalışanlara karşı sonra da halka karşı olumsuz tutum sergilemektedir. Ayrıca alışanlar, kendi yetersizliklerini yönetime, politikalara, uygulamalara ya da kaynak yetersizliğine dayandırdıkları zaman, sinizm örgütsel anlamda genişleyebilmektedir, Naus (55).

Mesleki sinizme sebep olan etkenler kişilik-rol atışması ve rol belirsizliği olarak belirtilmiştir, Abraham (6). Bireyin kişisel değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasındaki çatışma kişilik-rol atışması olarak ifade edilmektedir. Tahsildarlık, ocuk bakımı, sekreterlik gibi meslekleri yapanlardan gerçek duygularından farklı şekilde davranmaları beklenir. Birinci tepki, gerçekte tecrübe edilmeyen duyguları saklayarak verilen emirlerle başa çıkmaktır, zgener ve ark (10). Rol belirsizliği, işle ilgili kararlara katılmama duygusuyla ilişkilendirilirken; rol atışması, st kıdemde bulunanlar ile diğerk ilgili tarafların beklentilerinin çalışanın rol beklentileriyle örtüşmemesi olarak ifade edilir. Rol atışması ve rol belirsizliği hizmet çalışanlarıyla ilişkilendirilmektedir. Hizmet sektöründeki işgörenler sürekli olarak müşterilerle stresli bir etkileşim içindedir. Müşterilerle stresli etkileşimler, duygusal olarak zorlanmış ve kendini fiziksel olarak tükenmiş hisseden çalışanların işi bırakmalarına neden olmaktadır, Abraham (6).

Mesleki sinizm, çalışma yaşamının istenmeyen ve beklenmeyen sonuçlarından biridir. Düşük statü ve saygınlığın olduğu mesleklerde sinizm artmaktadır, Özgener ve ark (10). Sinizm ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, mesleki sinizm ile örgütsel sinizm arasında belirgin bir fark vardır; mesleki sinizm çalışmanın içeriğine, örgütsel sinizm ise çalışma koşullarına odaklanmaktadır, Delken (20).

5.1.7. İşgören (Çalışan) Sinizmi

Andersson ve Bateman yaptıkları çalışmada çalışan sinizmin engellenme ve hayal kırıklığı tarafından karakterize edilmiş hem genel hem de spesifik davranış; bunun yanında bir kişi, grup, ideoloji, sosyal gelenek ya da bir kuruma karşı olumsuz duygu ve güvensizlik olarak tanımlamaktadır, Helvacı (31).

İşgören sinizmi örgütlerde büyük sermaye, üst düzey yönetim ve örgütte yer alan diğer işgören ve bölümlere yönelik bir tutumdur. İşgören sinizminde özellikle eşit olmama duygusu ön plana çıkmaktadır. Örgütlerde sinik tutuma sahip bireyleri diğer bireylerden ayırmak için önemlidir, Abraham (6).

İşgören sinizmi, uzun çalışma saatleri, iş yoğunluğu, etkili olmayan liderlik ve yönetim, işyerindeki yeni uğraşlar, sürekli yapılan küçülme ve kademe azaltma uygulamalarının ve işyerinde şiddet ve kişisel gelişme programlarının eksikliği gibi uygulamaların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütlerdeki yüksek düzeyde ödenen yönetici ücretleri, zayıf örgütsel performans ve ani ve acımasız şekilde yapılan işten çıkarmalar da işgören sinizmine neden olmaktadır. Ayrıca kamu örgütlerinin bürokratik yapısı da işgören sinizmine uygun koşulların oluşmasına neden olmaktadır, Özgener ve ark (10).

5.1.8. Örgütsel Değişim Sinizmi

Wanous, Reichers ve Austin'e göre örgütsel değişim sinizmi, "değişim çabalarında başarılı olmaya ilişkin bir kötümser bakış açısını kapsayan öğretilmiş bir tutumdur ve bütünüyle ya da tam olarak başarılı olmayan değişim girişimlerinin geçmişine tepki ve değişim liderlerindeki inanç kaybı"dır, Özgener ve ark (10).

Örgütsel değişim sinizmi, değişim çabalarının başarısızlığa uğraması sonucunda ortaya çıkan bir tepki olarak tanımlanmakta ve geleceğe dair değişim için oluşan kötümser bakış açısından ve değişim temsilcilerinin tembel ve başarısız olacağı inancından oluşmaktadır, Abraham (6).

Wanous ve arkadaşlarına göre; örgütsel değişim sinizmi değişim çabalarında başarılı olmaya ilişkin bir kötümser bakış açısını kapsayan öğrenilmiş bir tutumdur. Bu sinizm türünde hem değişimin olası başarısına ilişkin kötümser bir bakış açısı, hem de başarılı değişimi yürütmekten sorumlu olanlara ilişkin istenmeyen atıflar söz konusudur. Kötümserlik boyutu, işgörenlerin değişime ilişkin genelleştirilmiş tutumları üzerine odaklanmaktadır. Bu boyut gelecekteki girişimlerin başarısıyla ilgili karamsarlıktan dolayı ortaya çıkan başarısız değişim çabalarına yönelik bir tepkidir. Kötüleme boyutu ise, etrafta daha iyi şeyler yapmakla sorumlu olan kişilerin işlerini yeterince yapmadıkları şeklinde yansıtılmaktadır. Bu boyut, sendika temsilcileri, gözetimciler, orta kademe yöneticileri ve kıdemli yöneticilerin düşünceleriyle paralellik göstermektedir, Özgener ve ark (10).

Örgütsel değişim sinizmi, iş memnuniyetsizliğine ve uzaklaşmaya (soğumaya) neden olmaktadır, Abraham (6).

Sinik tutuma sahip çalışanlar, çoğu zaman sadece kendi ve iş arkadaşlarının gelişimlerini değil aynı zamanda işletmenin de gelişimini engellemek isterler, Tokgöz ve Yılmaz (17).

5.2. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Literatür bilgileri doğrultusunda örgütsel yaşamda sinizmin sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki gruba ayrılabilir.

5.2.1. Bireysel Açıdan Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin bireysel açıdan sonuçları, psikolojik ve fizyolojik ve davranışsal olarak sınıflandırılabilir.

5.2.2. Örgütsel Sinizmin Psikolojik ve Fizyolojik Sonuçları

Örgütlerde işgörenlerin beklentilerinin karşılanmaması sonucu örgütsel sinizm oluşmakta ve çeşitli psikolojik sonuçlar yaratmaktadır. Bu durum işgörenlerde sinirsel ve duygusal bozukluklara, depresyon, uykusuzluk, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olmaktadır, Turan (19).

5.2.3. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sonuçları

Sinizmin alkol alma, sigara kullanma ve ortalamanın üzerinde bir kiloya sahip olma gibi sağlıkla olumsuz yönde ilişkili davranışlarla bağlantılı olduğunu belirtilmektedirler, Kalağan (18).

5.2.4. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin örgütler açısından pek çok olumsuz etkisi olduğu görülmektedir. Sinizmin örgütlerin etkinlik ve verimliliğini azaltan, önemli maddi ve manevi kayıplara neden olan etkileri vardır. Bu olumsuz etkiler; örgütsel bağlılığın azalması, iş doyumsuzluğu, işe yabacılışmanın, işten çıkarılmanın, işten ayrılma oranlarının, örgütsel küçülmelerin artması, sabotaj, hırsızlık ve dolandırıcılığın olması, yöneticiler tarafından istenilen etik olmayan ricalara uyma, kurallara uymama, itaatsizlik, örgütsel performansın düşmesi, işe devamsızlıklarda, örgüte şüphe duymada, örgüte güvensizlikte, duygusal tükenmişlikte, olumsuz tutumlarda ve örgütü aşağılamada artış, örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik, kendini bilgisiz hissetme, moral ve motivasyonun, çalışanların özgüveninde ve örgütteki lidere olan güvenilirliğin azalması, yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliğidir, Kalağan (18).

5.2.5. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini

İş tatminini dışsal tatmin faktörleri ve içsel tatmin faktörleri oluşturmaktadır. Çalışanın dışsal tatmin faktörleri; ücret, iş kalitesi ve güvencesi, çalışma koşulları, örgüt politikaları ve çalışma saatleri olmakla birlikte içsel tatmin faktörleri; başarı, kendini gerçekleştirme, işte özerklik ve işin doğası şeklinde tanımlanabilmektedir.

Herhangi bir işletmedeki çalışanın çalıştığı işindeki tatminsizlik, işletmenin belirttiği beklentilerini karşılama düzeyinin düşüklüğüne neden olmaktadır, Çakır (49).

İş tatmini ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki iş tatminsizliği ile ortaya çıkmaktadır. İş tatmini ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan çalışmaların sonucunda aralarında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olması iş tatminsizliğine neden olduğu bulunmuştur, Abraham (6).

Her iki kavram incelendiğinde aralarında benzer ve farklı yönlerin olduğu gözlenmiştir. İş tatmininin boyutlarına bakılarak iş tatmininin "iş" üzerine odaklandığını, örgütsel sinizmin ise "çalışılan örgüt" üzerine odaklandığını ortaya koyulmaktadır. Her iki kavram da tutumsal bir kavramdır ve bu açıdan benzerlik gösterir. Sinizm ve iş tatmini hüsrar kavramını oluşturan temel öğeleri paylaşmasına rağmen; sinizm buna ilaveten umutsuzluk, hayal kırıklığı, aşağılama ve güvensizlik kavramlarını da kapsamaktadır, Andersson (35), Tükeltürk ve ark (29).

5.2.6. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın bir ifadesidir, Yıldız (22).

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında farklılık vardır. Bu farklılıklar, Özgener ve ark (10):

-Bilişsel olarak örgütsel sinik işgören, çalıştığı örgütteki uygulamaların bütünlük eksikliği taşıdığına inanmaktadır. Oysa bağlılıkta işgören kişisel değerleri ve amaçları ile örgütünkilerin benzer olup olmadıklarına bakmaktadır.

-Sinik işgörenler örgütten ayrılıp ayrılmamayı düşünürken, bağlılık işörenin örgütte kalma niyetinde olup olmadığını kapsamaktadır.

-Duygusal alanda, sinik işgörenlerde çalıştıkları örgütlerine karşı engelleme ve küçümseme gibi düşünceler tecrübe edilirken örgütsel bağlılık hissetmeyen bir işgören basit şekilde örgütüne karşı gurur ve sevgi eksikliği içindir. Sinizm bağlılık eksikliğinden çok daha aşırı bir durumdur.

Kişilik sinikleri iki nedenden dolayı örgüte karşı daha az bağılılık göstermektedirler. İlki moral üstünlükleri, onların örgütsel emirleri sorgulama eğiliminde olmalarını sağlamaktadır. İkincisi çalışanların doğuştan gelen güvensizlikleri kendilerini diğerlerinden uzaklaştırmaktadır, Abraham (6).

5.2.7. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık; davranışı biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ve tam olarak dikkate alınmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkinliğini artırmaya yardımcı olan bireysel gönüllülüğe dayanan davranışlar olarak ifade edilmektedir, İçerli (56).

Çalışanlar, yeterli ücret ve adaletli davranış karşılığında gönüllü hizmetlerde bulunarak ve örgüte katılan yeni çalışanlara rehberlik ederek, iş gereksinimlerini karşılamaktadırlar. Örgütün refahının hem içsel hem de dışsal olarak artırılması vatandaşlığın özüdür. Bu vatandaşlık davranışları, psikolojik sözleşme ihlalleri ortaya çıktığında birdenbire son bulmakta ve çalışanlar örgüte karşı bağılılıklarını yitirebilmektedir. Bu durumda örgütte güvensizlik, yabancılaşma ve sinizm ile sonuçlanmaktadır. Örgütsel sinizm örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılma istekliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir, Abraham (6), Özgener ve ark (10).

Örgütün işgörenlerini bir araç olarak değil bir insan olarak görmesi, değer vermesi, saygı göstermesi, gereksinimlerini göz önüne alması aynı şekilde üstün işgörenine saygı göstermesi, astına ihtiyaç duyduğunda yardımcı olması, onu desteklemesi, çalışanın işinden beklentilerini alıyor olması gibi unsurlar örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasını sağlamaktadır, Kalağan (18).

5.2.8. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

"Profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması" biçiminde tanımlanan tükenmişlik kavramı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği olarak adlandırılan üç boyutta incelenmektedir, Üçok ve Torun (57).

Tükenmişlik kavramı ilk olarak Freudenberger tarafından 1974 yılında insanların çok çalışmaları sonrasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakma durumu olarak tanımlanmıştır. Daha sonraki 1986 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir, Erim ve Çalışkan (58).

Christina Maslach'a göre tükenmişlik; işyerindeki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik sendromdur. Başka bir tanıma göre tükenmişlik; işi gereği insanlarla yoğun ilişkiler içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak tanımlanmaktadır, Sürgevil ve Budak (59).

Tükenmişlik kavramında, çalışanın örgütüne ve müşterisine ilişkin olumsuz tutumu yer alırken; örgütsel sinizm kavramında sadece çalışanın çalıştığı örgüte ilişkin olumsuz tutumu yer almaktadır. Hem örgütsel sinizm hem de tükenmişlik kavramında hayal kırıklığı ve hüsrana gibi negatif duygular yer almaktadır. Tükenmişlikte negatif duygular; meslektaşlara ve kişinin kendisine yönelik iken; örgütsel sinizmde çoğunlukla örgüte ve yöneticilere karşıdır. Tükenmiş çalışanlar sıklıkla örgütsel yaşamdan geri çekilme davranışını gösterirken, sinik çalışanlar daha çok savunmacı bir tutum sergilemektedirler. Buna karşılık, her iki kavramda da kişileri aşağılama ve küçümseme özelliği vardır. Tükenmişliğin sonuçları sağlığa zararlı iken sinizmin sonuçları hem negatif hem de bazen pozitif etkiler oluşturabilir, Kalağan (18).

Yapılan araştırmalarda hemşirelik, polislik, itfaiyecilik ve hostesliğin tükenmişliğin en fazla görüldüğü meslekler olduğu tespit edilmiştir. Bu mesleklerde aynı zamanda sinik davranışlar da daha fazla görülmektedir, Özgür ve Ark (10). Sağlık sektöründe çalışan kişilerin tükenmişlik düzeyleriyle sinik tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer araştırmada da sinizm ve tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur, Özler ve Atalay (60).

5.2.9. Örgütsel Sinizm ve Güven

Çalışanlar yöneticinin yönetim şeklinde güvensizlik hissettiklerinde sinizm ortaya çıkmaktadır. Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ile güven arasında bazı farklılıklar olduğu görülmüştür. Bunlar;

-Sinizm kavramında çoğunlukla kişinin kendi örgütüne odaklanılırken, güven kavramında kişinin kendi örgütü dışında başka kişilere, başka gruplara ve başka örgütlere de odaklanılmaktadır. Örgütsel sinizmin duyuşsal ve davranışsal boyutları incelendiğinde güvenin temel bir unsur olduğu göze çarpmaktadır, Kalağan (18).

-Güven; hayal kırıklığı, engel olma, ümitsizlik gibi özellikleri kapsamazken sinizm; güvensizlik, ümitsizlik, hayal kırıklığı gibi özellikleri kapsamaktadır, Özgener ve ark (10).

-Güven, örgütte bulunan gruplar arasındaki işbirliğini kolaylaştırmaktadır. Sinizm ise, işbirliğine dayalı bir iddia içermemektedir, Kalağan (18).

-Güvende, belirli bir eylemi gerçekleştirmek için başka bir tarafa karşı savunmasızlık durumunun olmasını gerektirmektedir fakat sinizm hem savunma hem de savunmasızlık durumlarında bir kişinin örgüte karşı davranışsal tepkisini göstermektedir, Kalağan (18).

-Güven eksikliği örgütle ilgili bilgi eksikliğinden oluşurken; sinizm, örgütle ilgili deneyimlerin sonucudur, Eaton (43).

Güven bir inanç ve örgütsel sinizmde bir tutum olduğundan, güvensizliğin örgütsel sinizm için bir öncül olabileceğine dair göstergeler mevcuttur. Güvensizliğin örgütsel sinizmin bir inanç bileşeni olduğu söylenebilir, Andersson ve Bateman (61), Sur ve Tengilimoğlu (8).

5.2.10. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma

Örgütte yabancılaşma aşağıdaki koşullarda oluşmaktadır.

-Çalışanın ürettiği ürünün anlamına ve ürünle ilgili çalışmasına ilişkin bir bağ kuramaması

-Çalışanın üretimine katıldığı ürünün gidişatına ne ölçüde katkı yaptığı konusunda bilinçli olmaması

-Çalışanın hareketlerinin bir dış güç tarafından kontrol edilmesi ve koşullara kendini uyarlaması

-Çalışmanın küçük parçalara ayrılması ve işçinin zekasına ve yeteneklerini çok sınırlı bir şekilde kullanabilmesine izin verilmesidir, Özbek (62).

Örgütsel sinizm yabancılaşmayı doğurmaktadır. Abraham'ın örgütsel sinizm ve yabancılaşmayı incelediği çalışmasında, örgütsel sinizm düzeyi arttıkça, işe yabancılaşma düzeyinde de artma olduğunu saptamış ve örgütsel sinizm türlerinden mesleki sinizm, genel (kişilik) ve örgütsel değişim sinizmi ile yabancılaşma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur, Abraham (6).

5.2.11. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet; bireyin iş arkadaşları, üstleri ve kurumla olan ilişkileri açısından algılamalarını içeren bir sosyal sistem olarak tanımlanmaktadır, Söyük (63).

Örgütsel adalet çalışanın örgütündeki uygulamalarla ilgili olarak adalet algılamasıdır. Çalışan örgüt içerisinde adalet algılaması ile ilgili olarak adil davranılmadığını düşündüğünde örgütsel adaletsizlik algısı ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel adaletsizlik sonucunda çalışan; güvensizlik, bağlılığın azalması, tatminsizlik, umursamama, iş arkadaşlarına ve yöneticilere karşı genel saldırgan davranışlar, kızgınlık, küskünlük vb. negatif tutum ve davranışlar sergilenmektedir. Kendisine adil davranılmadığını düşünen bir çalışan, bu duruma sebep olduğunu

düşündüğü çalışan veya işvereni cezalandırma yoluna gidebilmekte ve örgüte karşı sinik tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir, Söyük (63).

5.3. Örgütsel Sinizmle İlgili Araştırmalar

5.3.1. Örgütsel Sinizm Konusunda Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

- Neiderhoffer'ın toplum düzenini sağlama ve koruma mesleği ile ilgili bir klasik olarak değerlendirilen çalışması, Hickman ve arkadaşları tarafından yeniden ele alınmış ve polis memurlarının sinizmi ile kıdemleri arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. Çalışan sinizmi odaklı çalışmalardan biri Andersson'a aittir. Konuya sözleşme ihlalleri çerçevesinden bakan Andersson, sözleşme ihlalleri kuramının mevcut sinizm alan yazınıyla bütünleştirmeye yardımcı olacağını öne sürmüştür. Andersson ve Bateman'ın birlikte gerçekleştirdikleri daha sonraki çalışmalarında, yönetici ücretlerinin yüksek düzeyde olmasının, örgütsel performansın düşüklüğünün ve önceden haber vermeden işten çıkarmaların, beyaz yakalı çalışanlar arasında sinizm oluşturduğunu ortaya koymaktadır, Andersson ve Bateman (61).

-Delken Çağrı merkezinde yaptığı araştırmada, örgütsel sinizm ve demografik özellikler arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmıştır. Araştırmada psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide demografik özellikler aracı değişken olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda; psikolojik sözleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi arasında demografik değişkenlerin etkisi olmadığı sadece bekar çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek değer gösterdiği gözlenmiş ve çalışan sinizminin çağrı merkezindeki yöneticiler için sürekli bir problem oluşturduğu belirlenmiştir, Delken (20).

-Abraham beş farklı sinizm biçimini ele alarak; sinizmi tanımlamaya, kavramlaştırmaya ve beş farklı sinizm çeşidi ile duygusal çıktıların ilişkilerini araştırmaya çalışmıştır. Toplumsal sinizm, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi ile psikolojik sözleşme ihlalleri arasında, işe yönelik sinizm ile tükenmişlik arasında, kişi-rol çatışması ve kişilik sinizmi ile kişinin doğuştan muhalif olma özelliği arasında ilişki olabileceğini savunmuştur. Yaptığı araştırma sonucunda; genel (kişilik) sinizmin örgütsel sinizmin güçlü bir öncülü olduğunu, toplumsal

sinizmin iş tatminini ve bağlılığı artırdığını saptamıştır. Toplumsal sinizmin iş tatmini ve bağlılığı artırmasını; toplumsal siniklerin iş ortamındaki koşullara ilişkin beklentilerinin daha gerçekçi olabileceği ve böylece iş hayatında ortaya çıkan hayal kırıklıklarından çok fazla etkilenmeme olasılığıyla açıklamıştır, Abraham (6).

-Eaton belirlediği örgütsel sinizm kavramı doğrultusunda örgütsel sinizm kavramını işlevsel hale getirmeyi amaçlayarak faktör analizi sonucunda; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları kapsayan altmış sekiz madden oluşan örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye çalışmıştır. Oluşturulan ölçeğin on iki maddeden oluşan kısa formu da geliştirilerek örgütsel sinizm ölçeği ile iş doyumu, örgütsel bağlılık, çalışanların güdülenme durumu, iyimserlik, sinizm termometresi, kişilik sinizmi ve demografik değişkenler arasındaki ilişkilerde incelenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda; iş doyumu, örgütsel bağlılık ve çalışanların güdülenme durumu ile örgütsel sinizm arasında pozitif, kişilik sinizmi ve sinizm termometresi arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır, Eaton (43).

Çalışmasının ikinci aşamasında örgütsel sinizm modeli geliştirmiş ve bu modeli Weiner' ı ortaya koyduğu sosyal motivasyon kuramı doğrultusunda incelemiştir. Yaptığı bu çalışma ile örgüt, yönetici, meslektaş ya da çalışanların örgütlerindeki olumsuz olaylardan etkilenip etkilenmediklerini, tutumsal süreçleri izleyip izlemediklerini ve duygu, kızgınlık, sempati, umut ile eylemsel ve tasarlanmış davranışlar arasında ilişki olup olmadığını saptamıştır. Çalışma sonucunda; umut duygusu ve sempati ile davranışlar arasında anlamlı, kızgınlık duygusu ile davranışlar arasında anlamlı olmayan, örgütsel sinizm ile eylemsel ve tasarlanmış davranışlar arasında doğrudan bir ilişki bulunmuştur, Eaton (43).

Johnson ve O'Leary-Kelly, Çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlali, bilişsel ve duyuşsal örgütsel sinizm, iş ile ilgili tutumlar iş doyumu ve örgütsel bağlılık, duygusal tükenme, hizmet süresi ve diğer çalışanlara yardımcı olma davranışları arasında bir karşılatırma yapmayı amaçlamışlardır. Araştırmalarını banka sektöründe çalışan yüz üç çalışan üzerinde yapmışlardır. Araştırma sonucunda; sosyal değişim ihlallerinin, örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlallerine etki yarattığı, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde, iş doyumu ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında negatif

ve orta düzeyde, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında negatif ve orta düzeyde, duygusal tükenme davranışı ile örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde, işten ayrılma ile örgütsel sinizmin bilişsel boyutu arasında pozitif ve düşük düzeyde, biçimsel rol davranışı ile örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu arasında negative ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur, Johnson ve O’Leary-Kelly (34).

Brandes ve ark yaptıkları çalışmadan elde edilen bulgular, örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçları açısından dikkat çekicidir. Son yirmi beş yılda yaygın bir şekilde gerçekleştirilen işten çıkarmaların eş düzeyde olmasa da örgütlere karşı güvensizlik ve hayal kırıklığı ile sonuçlandığına vurgu yapan yazarlar, veri toplamadan bir ay önce bir şirkette gerçekleştirilen küçülme uygulamasından sonra iş yerinde çalışmaya devam eden yönetim kademesindeki çalışanların işten çıkarılmalar sonrasındaki tepkilerini araştırmışlardır. Çalışmalarında özellikle işlerini kaybetmeyenlerin işe yönelik çaba harcama eğilimleri üzerinde, örgütsel sinizm ile iş güvensizliğinin karşılıklı etkileşimleri araştırmıştır. Elde ettikleri sonuçlar, örgütsel sinizm bağlamındaki sinik tutumlara sahip olan çalışanların, bu tutumlara sahip olmayanlara göre iş güvensizliği algısıyla karşı karşıya kaldıklarında işlerinde daha yüksek düzeylerde çaba harcadıkları hipotezini desteklemiştir, Brandes ve ark (28).

James, Örgütsel sinizmi oluşturan temel faktörleri, örgütsel sinizmin ara değişkenlerini ve sonuçlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada örgütsel sinizmi oluşturan faktörleri; örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ve algılanan örgütsel destek olmak üzere toplam dört iş algısı şeklinde sınıflandırmıştır. Örgütsel sinizmin ara değişkenlerini; kontrol odağı ve örgütsel ruh olarak, örgütsel sinizmin sonuçlarını da; iş gerilimi, örgütsel vatandaşlık, zarar verici iş davranışları, çalışan uyumsuzluğu ve performans şeklinde olabileceğini belirtmiştir, James (27).

5.3.2. Örgütsel Sinizm Konusunda Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de sinizm ile ilgili araştırmaların tarihi oldukça yeni olup Sinizm ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, özellikle son yıllarda yoğunlaştığı görülmektedir.

Erdost ve arkadaşları, araştırmalarında genel ve örgütsel sinizm kavramlarını Türkçe alan yazınına tanıtmayı amaçlayarak konuya ilişkin genel sinizm ile ilgili Kanter ve Mirvis'in 1989 yılında yaptığı yaşama karşı bakış açısı çalışmaları, Wrighstman'in 1992 yılında yaptığı insan doğasının felsefesinden yola çıkarak geliştirdikleri ölçeği, örgütsel sinizm ile ilgili olarak da Eaton tarafından 2000 yılında geliştirilen ölçekleri bir firmada test etmişlerdir. Araştırmada; genel ve örgütsel sinizm ile iş görenlerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalıştığı bölümü, çalıştığı örgüt sayısı ve pozisyonu gibi demografik özellikleri arasındaki ilişkiler de incelenmiştir, Kalağan (18).

Güzeller ve Kalağan'ın 2008 yılında yaptıkları araştırmada Vance, Brooks ve Tesluk tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması ve ölçeğin psikometrik niteliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bir diğer amacı doğrultusunda, eğitim örgütlerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları incelenmiş ayrıca öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları ve branşları gibi çeşitli demografik özellikler açısından örgütsel sinizm ile aralarındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırma, Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta 325 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre; örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,83 olarak hesaplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyi ile branşları ve eğitim durumları arasındaki anlamlı bir ilişki bulunmuş; örgütsel sinizm ile öğretmenlerin cinsiyetleri ve yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır, Güzeller ve Kalağan (51).

Kutaniş ve Çetinel çalışmalarında, çalışanların örgüte yönelik örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda; örgütsel adaletle ilişkin olumsuz algının sinik tutuma sahip olmayı etkilediği, adaletsizlik algısının örgütsel sinizme neden olduğu bulunmuştur. Çalışma sonucuna ek olarak; statü sinizm ilişkisine bakıldığında yapılan araştırmadaki örneklemdeki araştırma görevlilerinin daha fazla sinik tutuma sahip olduğu bulunmuştur, Kutaniş ve Çetinel (1).

Tükeltürk ve arkadaşları çalışmalarıyla, İstanbul ilinde yer alan 11 otelde çeşitli bölümlerde görev yapan 148 çalışan ile örgütlerde yaşanan psikolojik sözleşme ihlallerinin, örgütsel sinizm oluşması üzerine etkilerinin araştırılmasını amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda; örgütsel sinizm ile cinsiyet, medeni durum, yaş, çalıştıkları bölüm, kadro durumu, turizm eğitimi alma, çalıştığı işletmenin sınıfı, sektördeki ve işletmedeki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken örgütsel sinizm ile çalışanların eğitim düzeyleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sözleşme ihlal algısı ile örgütsel sinizm arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur, Tükeltürk ve ark (29).

Gül ve Ağıröz çalışmalarında, mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayarak Karaman Devlet hastanesinde çalışmakta olan 103 hemşire üzerinde yapmışlardır. Çalışmalarının sonucunda; araştırmaya katılan hemşirelerin yoğun bir mobbing olgusu yaşamadıkları ve mobbing ile örgütsel sinizm duyuşsal boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur, Gül ve Ağıröz (21).

Efeoğlu ve İplik çalışmalarında ilaç firmasında çalışan işgörenlerin çalıştıkları örgüte yönelik örgütsel adalet algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda; tıbbi mümessil olarak görev yapan 241 çalışanın örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında ters yönlü bir ilişki olduğu, buna göre çalışanların örgütsel adaletle ilişkin algıları azaldıkça, örgütlerine yönelik sinik tutum sergileme düzeylerinin arttığı ve örgütsel adalet algısının boyutlarından işlemsel ve bilgisel adalet boyutlarının örgütsel sinizm tutumunu en iyi açıklayan iki boyut olduğu ve bu iki değişkenin örgütsel sinizm tutumunu %24 oranında açıkladığı belirlenmiştir, Efeoğlu ve İplik (64).

Çağ araştırmasında, çalışanların algıladıkları örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmektedir. Algılanan örgütsel adalet boyutlarının örgütsel sinizme ve örgütsel sinizmin de işten ayrılma niyetine etkileri ortaya koyması amaçlanmıştır. Mersin’de imalat (sanayi) sektöründe faaliyet gösteren işletmedeki çalışanların üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki olduğu ve örgütsel sinizm ile işten ayrılma

niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür, Çağ (65), Yalçinkaya (70).

Türköz ve arkadaşlarının araştırmalarında, çalışanların örgütsel güven ve örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerindeki rolünü ortaya çıkarmayı amaçlanmıştır. Bulgular, üretim sektöründe faaliyet gösteren bir firmadaki 371 çalışandan elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel güven değişkeninin örgütsel bağlılığı olumlu yönde, örgütsel sinizm algılamalarının ise örgütsel bağlılık değişkenini olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkarılmıştır, Türköz ve ark (66).

Karacaoğlu ve İnce çalışmalarında Brandes, Dharwadkar ve Dean'in 1999 yılında Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik güvenirlik çalışmasını yapmak için Kayseri Organize Sanayi Bölgesindeki Türk çalışanlar ile anket çalışması yapmışlardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkiye'deki imalat sanayi çalışanlarından toplanan verilere göre geçerlilik ve güvenirliğe sahip olduğu saptanmıştır, Karacaoğlu ve İnce (53).

Helvacı ve Çetin Uşak ili Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlemek amacı ile Apaydın tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği kullanılarak yapılan araştırmanın sonucunda; aratırmaya katılan öğretmenlerin sinizm algılarının az düzeyde olduğu; yaş, cinsiyeti, brans, kıdem, öğrenim durumu gibi değişkenler ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre daha çok sinizme sahip olduğu saptanmıştır, Helvacı ve Çetin (67).

Tayfun ve Çatır çalışmalarında, hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi ve çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile çalışanların yaş, eğitim durumu, meslekteki hizmet süresi ve hastanedeki hizmet süresi arasında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma kapsamında 391 hemşireye anket uygulanmış ve araştırma sonucunda hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm davranışını gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal boyutla meslekteki hizmet süresi arasında, bilişsel

boyutla çalışma süresi arasında, duyuşsal boyut ve bilişsel boyut ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yaş değişkeni ile örgütsel sinizmin boyutları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir, Tayfun ve Çatır (9).

5.4. Hastane ve Hemşirelik Hizmetlerinde Örgütsel Sinizm

Hastaneler, değişen ve gelişen teknolojiye rağmen insan emeğinin yoğun olarak kullanıldığı, uzun çalışma saatlerinin ve aşırı stresin olduğu çok sayıda meslek grubunun çalıştığı kurumlardır.

Hastanelerde hemşireler, hasta bireyin ve ailesinin her türlü problemlerinde 24 saat boyunca ilk başvurdıkları ve bu görevi nedeniyle sağlık ekibi içerisinde iletişimi sağlayarak kilit rol oynayan personeldir. Hemşirelik, çalışma ortamından kaynaklanan pek çok olumsuz faktörün etkisiyle yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslek olarak nitelendirilmektedir. Hemşirelerin çalışma ortamına ait, aşırı iş yükü, acı içindeki insan grubu ile birlikte olması nedeniyle yaşanan duygusal stres, ölümcül hastalarla çalışma, hastalar ve hasta yakınları ile yaşanan çatışmalar, gece ve uzun çalışma koşulları, onları tükenmeye, duyarsızlaşmaya ve mesleği terk etmeye yöneltmektedir. Vardiyalı/uzun süreli ve değişken saatlerde çalışmanın, hemşire üzerinde fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik etkileri olduğu gibi, hizmeti alan açısından da pek çok olumsuz etkisi olduğu yapılan incelemeler sonucunda ortaya çıkarılmıştır. Bu olumsuz etkilerden biriside hemşirelerin sinizm davranışını göstermesidir, Tayfun ve Çatır (9).

Sağlık sektörü açısından düşündüğümüzde sinik bir çalışan çalışma arkadaşlarına, kuruma, hastalara güvensiz davranabilir ve bunun sonucunda küçümseme, umutsuzluk, hayal kırıklığı gibi tutumlar sergileyerek işlerin yürütülmesinde aksaklıklara sebep olabilir. Örgütsel sinizm yaşayan bir çalışanda da örgütü hor görme, çalışma arkadaşları ve kurum ile mizahi yollarla alay etme görülebilir. Tüm bunlar doğrultusunda memnuniyetsiz, örgüte yabancılaşan, işten ayrılan yada çevresindeki bireyleri etkileyerek negatif çalışma ortamı yaratan çalışanlar oluşabilir. Bu kişiler ekipteki diğer çalışanlarla negatif ilişkilere girebileceği gibi hasta bakımı konusunda da negatif tutumlar sergileyebilirler, Sağır ve Oğuz (13).

Sağlık sektörü bir hizmet sektörüdür, hem de en önemli hizmet sektörü denilebilir, çünkü insan hayatına yönelik bir hizmet sunulmaktadır. Zaten büyük fedakârlıklar ve özveri gerektiren hizmetler sunan sağlık çalışanlarının sadece yaptıkları işi doğru yapmalarının yetmemesi, bunun yanında ne koşulda olursa olsun depremde, selde v.b tüm felaketlerde kendisi dahi mağdur olsa da güler yüzlü, kibar, nazik hizmet verme zorunluluğu çalışanlardaki yükü daha da arttırmaktadır. İşten sağlanan doyum ile birlikte verimliliğin artması için çalışanların örgüte karşı olan sinizm düzeyleri örgütler açısından hayati bir önem taşımaktadır. Çalışanların örgüte karşı duyduğu sinizm düzeyi ne kadar yükselirse o kadar verim düşecek ve yapılan işler kalitesizleşecektir. Nitekim yanlış işlenen ve üretilen bilgi yanlış üretim ve hizmete dönüşecektir, Sur ve Tengilimoğlu (8).

Hastanelerde görev alan sağlık çalışanları hızlı ve ani karar vermek zorundadırlar. Çünkü; işler acildir, ertelenemez ve stoklanamaz. Sağlık hizmetlerinde topluma kaliteli ve doğru sağlık hizmeti sunmak en temel amaçtır. Sağlık çalışanları sürekli teknolojiyi kullanmaları, uzun çalışma saatleri, hasta genel durumunun değişmesine bağlı yaşanan moral bozuklukları, ücret dağılımlarının adil olmaması gibi duyguları yaşamaları sonucunda örgütlerine karşı negatif tutumlar geliştirebilmekte ve bu durumda hastaya verilen hizmet kalitesinin, çalışma veriminin ve iş tatmininin azalmasına, örgütten çalışanların ayrılmasına, çalışanların performans ve motivasyonunun düşmesine neden olmaktadır. Bu nedenle hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin araştırılarak sinizme neden olan değişkenlerin bulunması, ortadan kaldırılması için yöneticilerin çaba göstermesi çok önemlidir, Akman (68).

Sağlık çalışanlarının meslek riskleri ile karşılaşma olasılığı mesleğine, yaptığı işe, çalıştığı bölüme göre değişiklik göstermektedir. Hemşirelerin ise hastayla daha fazla zaman geçiren ve bakımlarını doğrudan yerine getiren kişi olmaları nedeniyle sağlık riskleri ile karşılaşma olasılıkları diğer sağlık personelinin daha yüksektir, Parlar (69). Hemşirelik, uzun süreli çalışma, aşırı iş yükü, zaman baskısı, zor ya da karmaşık görevler, yetersiz dinlenme araları, tekdüzelik ve fiziksel olarak kötü iş koşulları (yer, sıcaklık ve ışılandırma gibi) gibi stresle ilgili risk faktörlerini içermektedir. Bununla birlikte; tedavi uygulamaları sırasında, hizmet yoğunluğuna

göre değişmek üzere uzun süre ayakta kalma, nöbetlerde uykusuzluk, beslenme düzensizlikleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu nedenle sağlık çalışanı olan hemşirelerin çalışma ortamları ve çalışma koşullarının değerlendirilmesi önem taşımaktadır, Parlar (69).

Hastanelerde çalışan hemşirelerin görüşlerinin alınması, görüşlerine önem verilmesi, desteklenmeleri, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile hemşireler daha verimli hizmet sunabileceklerdir, Akman (68), Parlar (69).

Yapılan tüm uygulamaların, davranışların sonuçları direkt hastaya yansımaktadır. Sağlık sektöründe yeterli sayıda genel (kişilik) ve örgütsel sinizm ile ilgili çalışma bulunmamaktadır. Mevcut araştırmalar genellikle; işletme, öğretmenlik ve otel çalışanları üzerinde yapılmıştır. Yurtiçinde yapılan araştırmalarda Tayfun ve Çatırın çalışmalarında, hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi ve çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile çalışanların yaş, eğitim durumu, meslekteki hizmet süresi ve hastanedeki hizmet süresi arasında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma kapsamında 391 hemşireye anket uygulanmış ve araştırma sonucunda hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm davranışını gösterdiği belirlenmiştir Tayfun ve Çatır (9). Ayrıca hemşirelerin örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal boyutla meslekteki hizmet süresi arasında, bilişsel boyutla çalışma süresi arasında, duyuşsal boyut ve bilişsel boyut ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Özler ve diğerlerinin Ankara'da özel bir hastanede 175 sağlık çalışanının tükenmişlik ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek için yaptıkları çalışma sonucunda da örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel sinizm ile davranışsal sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında ilişki olduğunu saptamışlardır Özler ve ark (60).

Genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel sinizm sağlık sektöründe özellikle hemşirelerde yeni gündeme gelen bir konudur ve çalışma alanını olumsuz yönde etkileyebilir.

6. GEREÇ VE YÖNTEM

6.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla planlandı. Ayrıca hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri ile hemşirelerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek hizmet süresi ve kurumdaki hizmet süresi) arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını araştırıldı.

6.2. Araştırma Soruları

-Hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyi nedir?

-Hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyi ile demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

6.3. Araştırmanın Tipi

Bu çalışma tanımlayıcı olarak yapıldı.

6.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Mayıs - Ekim 2015 tarihleri arasında İstanbul ili Avrupa bölgesinde yer alan bir kamu üniversite hastanesinde çalışan 770 hemşire oluşturdu. Örneklem kapsamına araştırmaya katılmaya gönüllü olan 410 hemşire alındı. Araştırmanın geri dönüş oranı %53.2 olarak belirlendi.

6.5. Araştırmaya Alınma Kriterleri

Araştırmaya alınma kriterleri, araştırma kapsamına alınan kurumlarda Mayıs - Ekim 2015 tarihleri arasında çalışmak ve araştırmaya katılmaya gönüllü olmaktır.

6.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma örneklemini ile sınırlıdır ve genellenemez.

6.7. Veri Toplama Araçları

Veri Toplama Formu: Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından oluşturulan katılımcılara ait kişisel ve mesleki durum değişkenlerini ve hemşirelerin örgütsel sinizme yönelik durumlarını belirlemeyi amaçlayan bilgi formu yer almaktadır. Bilgi formunda hemşirelerin demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, meslekteki hizmet süresi, hastanedeki hizmet süresi) ile ilgili 6 soru bulunmaktadır (Ek 1).

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Örgütsel sinizm düzeyinin belirlenmesinde Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından 1999 yılında geliştirilen Örgütsel Sinizmi ölçmeye yönelik 13 maddelik bir "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Bu ölçek, Brandes tarafından 1997 yılında geliştirilmiş 14 maddelik örgütsel sinizm ölçeğinin gözden geçirilmiş formudur. Bu formda, davranışsal boyutta yer alan bir madde çıkarılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Bilişsel boyutta beş madde, duyuşsal boyutta dört madde ve davranışsal boyutta dört madde bulunmaktadır. Ölçekte ise örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean' in bilişsel, duyuşsal, davranışsal faktörler olarak kavramsallaştırdığı toplam 13 ifadeden oluşmaktadır (Ek 2).

Örgütsel Sinizm Ölçeği: 13 madde

a. Bilişsel Alt Boyut maddeleri: 1, 2, 3, 4, 5.

b. Duyuşsal Alt Boyut maddeleri: 6, 7, 8, 9.

c. Davranışsal Alt Boyut maddeleri: 10, 11, 12, 13.

Bilişsel alt boyutta yer alan ifadeler:

1.Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum,

2.Çalıştığım kurumun politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır,

3.Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım,

4.Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir,

5.Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.

Duyusal alt boyutta yer alan ifadeler:

6.Çalıştığım kurumu, düşündükçe sinirlenirim,

7.Çalıştığım kurumu, düşündükçe hiddetlenirim,

8.Çalıştığım kurumu, düşündükçe gerilim yaşıyorum,

9.Çalıştığım kurumu, düşündükçe içimi bir endişe kaplar.

Davranışsal alt boyutta yer alan ifadeler:

10.Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenler konusunda yakınıyorum,

11.Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız,

12.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum,

13.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm. ifade bulunmaktadır.

Sorular 5’li Likert Ölçeği ile hazırlanmıştır ve ifadeleri “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” şeklinde işaretlemeleri istenmiştir. Değerlendirmeler, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine 5, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Puanlamalar açısından 1-5 arası değer alan sinizm ölçeği için

puan düştükçe sinik duygu azalmakta; puan yükseldikçe sinik duygu artmaktadır.

6.8. Verilerin Değerlendirilmesi

Elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistiklerinde ortalama, standart sapma, medyan en düşük, en yüksek, frekans ve oran değerleri kullanıldı. Değişkenlerin dağılımı Kolmogorov Simirnov test ile ölçüldü. Nicel verilerin analizinde Kruskal-Wallis, Mann-Whitney U test kullanıldı. Analizlerde SPSS 22.0 programı kullanıldı.

6.8.1. Ölçeğin Güvenilirliği

Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alpha İç Tutarlılık katsayısı ile hesaplandı. Alpha katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıda verildi.

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,

- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,

- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir, Karacaoğlu ve İnce (53).

Karacaoğlu ve İnce' nin Brandes, Dharwadkar ve Dean'in Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik güvenilirlik çalışmasında Örneklemden elde edilen Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ölçeğin tümü için 0.91'dir. Alt boyutlardan duygusal boyut için 0.94, bilişsel boyut için 0.87 ve davranışsal boyut için ise 0.82 olarak bulunmuştur. İç tutarlılığı gösteren Alpha katsayısının 0.70 ve üzeri olması istenilen değerdir.

Bu çalışmada ölçeğin tümü için Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı 0.934'dir. Alt boyutlardan duyuşsal boyut için 0.947, bilişsel boyut için 0.894 ve davranışsal boyut için ise 0.845 olarak bulundu.

6.9. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmada, İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan onay alındıktan sonra (12) araştırmanın yapılacağı İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde anketleri dağıtmadan önce uygulama izini alınarak çalışmaya başlandı (EK: 3). Ayrıca Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin kullanımı için ölçeği Türkçe'ye uyarlayıp geçerlik ve güvenilirliğini yapan yazarlardan e-posta yoluyla yazılı olarak izin alındı (EK: 4). Araştırmaya katılımda gönüllülük esas olup araştırmaya katılmaya istekli olan hemşirelerden sözlü onay alındı ve elde edilen bilgilerin kişilere ait bilgileri deşifre edilmeyeceği belirtildi.

7. BULGULAR

Araştırma; hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla gerçekleştirildi. Elde edilen veriler 6 tabloda sunuldu.

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin demografik özelliklerinin dağılımına Tablo 2' de yer verildi.

Tablo 2. Hemşirelere Ait Demografik Özelliklerin Dağılımı (N=410)

Demografik Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	365	89.0
	Erkek	45	11.0
Yaş Aralığı	18-30 yaş	188	45.9
	31-40 yaş	132	32.2
	41-50 yaş	70	17.1
	51-60 yaş	20	4.9
Medeni Durum	Evli	210	51.2
	Bekar	200	48.8
Eğitim Durumu	SML	26	6.3
	Ön Lisans	56	13.7
	Lisans	258	62.9
	Lisansüstü/Uzman	70	17.1
Meslekte Çalışma Süresi	1-5 yıl	125	30.5
	6-10 yıl	99	24.1
	11-15 yıl	49	12.0
	16-20 yıl	62	15.1
	21 ve üzeri	75	18.3
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl	157	38.3
	6-10 yıl	98	23.9
	11-15 yıl	53	12.9
	16-20 yıl	48	11.7
	21 yıl ve üzeri	54	13.2

Tablo 2' de araştırmaya katılan hemşirelerin demografik özellikleri incelendiğinde; çoğunun kadın (%89, N=365), 18-30 yaş arasında (%45.9, N=188), evli (%51.2, N=210), lisans mezunu (%62.9, N=258) olduğu, meslekte çalışma

süresinin 1-5 yıl arasında, (%30.5, N=125) kurumda çalışma süresinin 1-5 yıl arasında (%38.3, N=157) olduğu saptandı.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm Genel ve Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Dağılımı (N=410)

	x	ss	Min-Max
Örgütsel Sinizm	2.9	0.8	1-5
Duyuşsal Sinizm	2.8	1.1	1-5
Bilişsel Sinizm	2.9	0.9	1-5
Davranışsal Sinizm	3.0	0.9	1-5

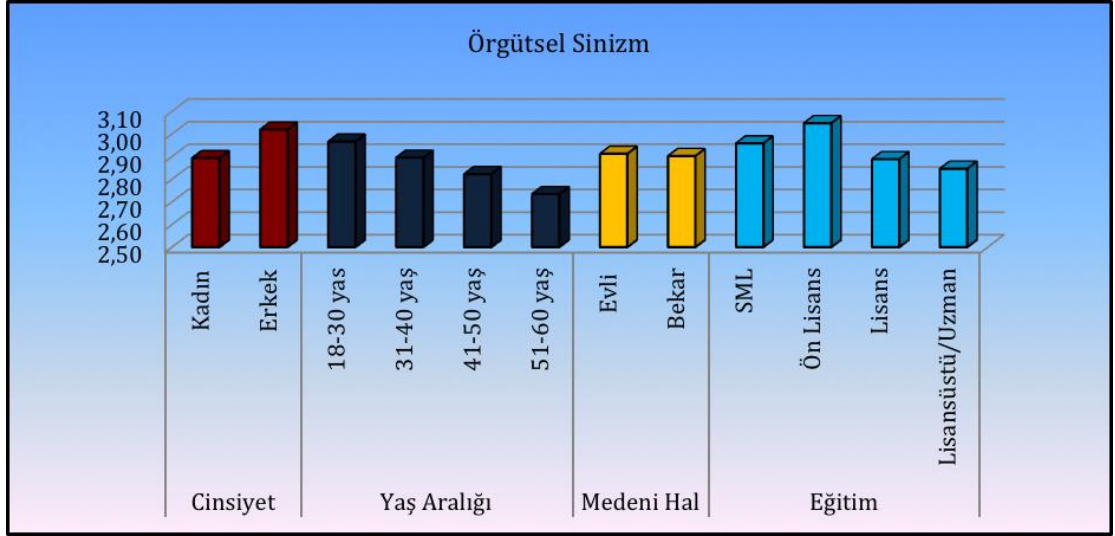
Tablo 3' de araştırma kapsamında örgütsel sinizm tutumları ve alt boyutlarının aritmetik ortalamaları, standart sapmaları verildi. Örgütsel sinizm ölçeğinin geneli için ortalama (2.9 ± 0.8) olarak tespit edildi. Örgütsel sinizm ile ilgili alt boyutlarda duyuşsal boyutta (2.8 ± 1.1), bilişsel boyutta (2.9 ± 0.9) ve davranışsal boyutta (3.0 ± 0.9) belirlendi.

Tablo 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği İle Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılması (N=410)

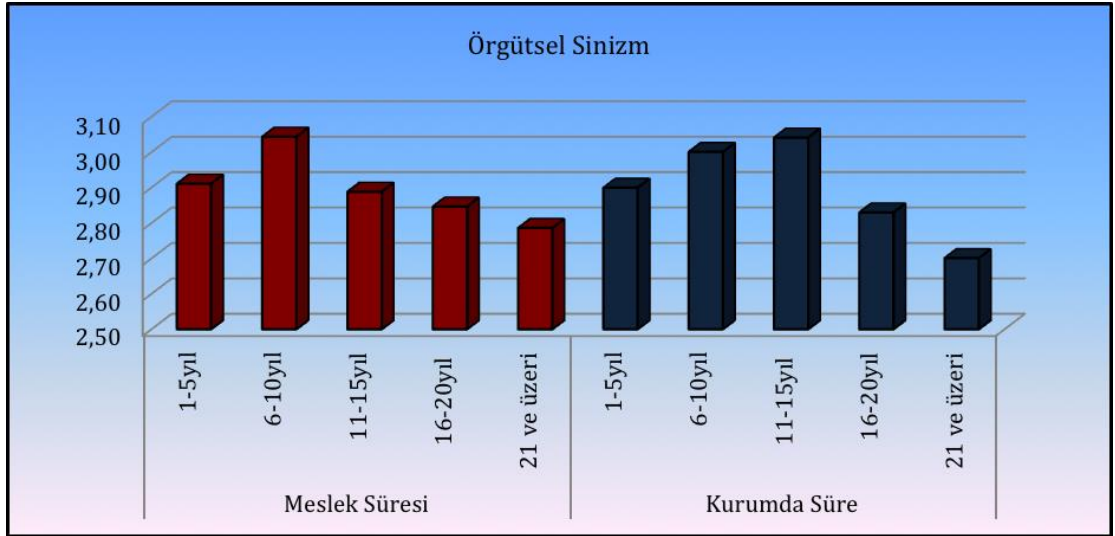
		Örgütsel Sinizm			
		x	ss	Min-Max	P
Cinsiyet	Kadın	2.89	0.81	1.00-4.93	0.327
	Erkek	3.02	0.82	1.00-5.00	
Yaş Aralığı	18-30 yaş	2.97	0.82	1.00-5.00	0.442
	31-40 yaş	2.90	0.82	1.00-5.00	
	41-50 yaş	2.82	0.77	1.42-4.55	
	51-60 yaş	2.74	0.72	1.53-3.92	
Medeni Durum	Evli	2.91	0.79	1.00-5.00	0.901
	Bekar	2.90	0.83	1.00-5.00	
Eğitim Durumu	SML	2.96	0.65	1.53-4.00	0.508
	Ön Lisans	3.05	0.78	1.58-5.00	
	Lisans	2.89	0.84	1.00-5.00	
	Lisansüstü/Uzman	2.85	0.74	1.43-4.93	
Meslekte Çalışma Süresi	1-5 yıl	2.91	0.80	1.00-5.00	0.300
	6-10 yıl	3.04	0.85	1.00-4.93	
	11-15 yıl	2.89	0.93	1.00-5.00	
	16-20 yıl	2.85	0.73	1.33-4.55	
	21 ve üzeri	2.79	0.75	1.42-4.33	
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl	2.90	0.82	1.00-5.00	0.150
	6-10 yıl	3.00	0.85	1.00-4.93	
	11-15 yıl	3.04	0.79	1.43-5.00	
	16-20 yıl	2.83	0.71	1.33-4.55	
	21 ve üzeri	2.79	0.78	1.42-4.33	

*Kruskal-Wallis/Mann-Whitney U test kullanılmıştır.

Tablo 4' de Örgütsel Sinizm Ölçeği ile hemşirelerin demografik özelliklerinin karşılaştırılması incelendiğinde; cinsiyete bakıldığında erkeklerin (3.02 ± 0.82), yaş aralığına bakıldığında 18-30 yaş aralığının (2.97 ± 0.82), medeni duruma bakıldığında evli olanların (2.91 ± 0.79), eğitim durumuna bakıldığında ön lisans mezunu olanların (3.05 ± 0.78), meslekte çalışma süresi 6-10 yıl arasında olanların (3.04 ± 0.85), kurumda çalışma süresinin 11-15 yıl arasında olanların (3.04 ± 0.79) yüksek olduğu belirlendi. Hemşirelerin demografik özelliklerine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği skoru ile anlamlı farklılık bulunmadı ($p > 0.05$).



Şekil 2. Hemşirelerin Cinsiyet, Yaş Aralığı, Medeni Durum Ve Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Düzeyi Grafiği



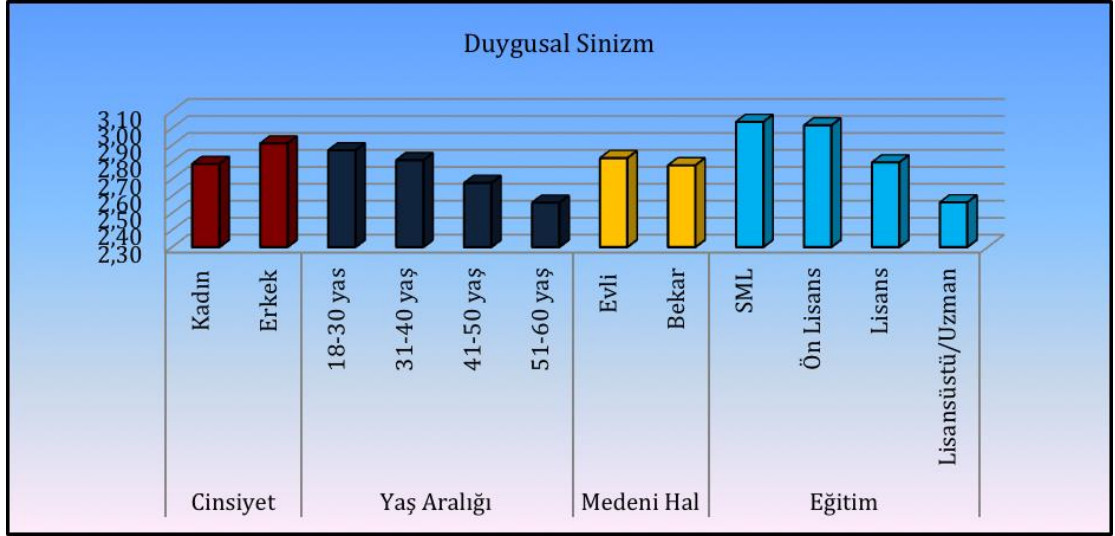
Şekil 3. Hemşirelerin Meslek Süresi Ve Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sinizm Düzeyi Grafiği

Tablo 5. Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Duyuşsal Sinizm) Ortalama Puanları İle Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılması (N=410)

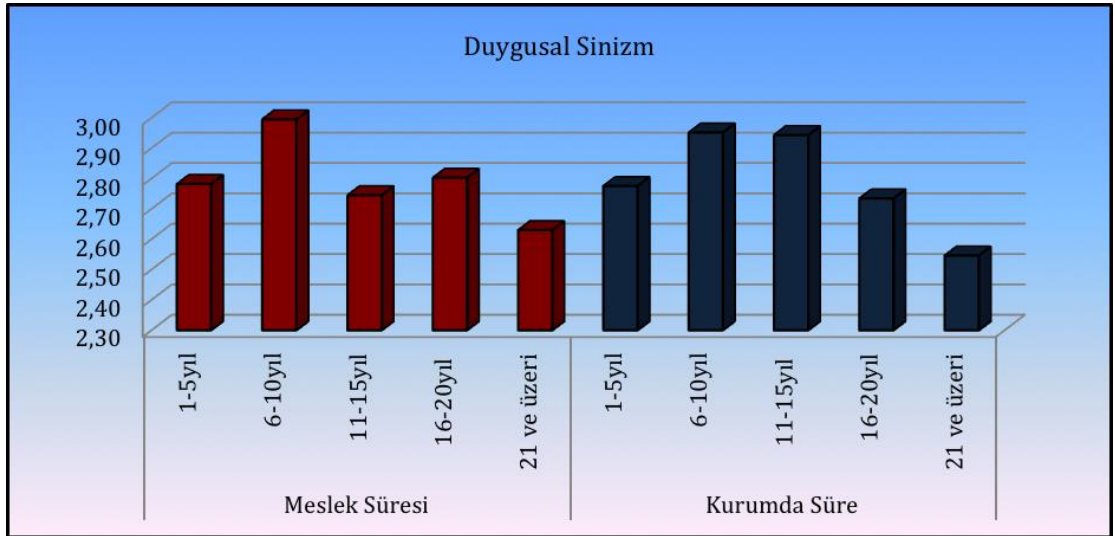
		Duyuşsal Sinizm			
		x	ss	Min-Max	P
Cinsiyet	Kadın	2.79	1.08	1.00-5.00	0.476
	Erkek	2.91	0.91	1.00-5.00	
Yaş Aralığı	18-30 yaş	2.87	1.10	1.00-5.00	0.432
	31-40 yaş	2.81	1.04	1.00-5.00	
	41-50 yaş	2.68	1.02	1.00-5.00	
	51-60 yaş	2.56	1.02	1.00-4.00	
Medeni Durum	Evli	2.83	1.05	1.00-5.00	0.687
	Bekar	2.7	1.08	1.00-5.00	
Eğitim Durumu	SML	3.04	0.94	1.00-4.25	0.069
	Ön Lisans	3.02	0.99	1.00-5.00	
	Lisans	2.80	1.09	1.00-5.00	
	Lisansüstü/Uzman	2.56	1.02	1.00-5.00	
Meslekte Çalışma Süresi	1-5 yıl	2.78	1.06	1.00-5.00	0.249
	6-10 yıl	2.99	1.14	1.00-5.00	
	11-15 yıl	2.74	1.11	1.00-5.00	
	16-20 yıl	2.80	0.95	1.00-4.75	
	21 ve üzeri	2.63	1.01	1.00-5.00	
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl	2.78	1.08	1.00-5.00	0.179
	6-10 yıl	2.95	1.13	1.00-5.00	
	11-15 yıl	2.94	0.95	1.00-5.00	
	16-20 yıl	2.73	1.02	1.00-5.00	
	21 ve üzeri	2.55	1.02	1.00-5.00	

*Kruskal-Wallis/Mann-Whitney U test kullanılmıştır.

Tablo 5' de Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Duyuşsal Sinizm) ortalama puanları ile hemşirelerin demografik özelliklerinin karşılaştırılması incelendiğinde; cinsiyete bakıldığında erkeklerin (2.91 ± 0.91), yaş aralığına bakıldığında 18-30 yaş aralığının (2.87 ± 1.10), medeni duruma bakıldığında evli olanların (2.83 ± 1.05), eğitim durumuna bakıldığında SML mezunu olanların (3.04 ± 0.94), meslekte çalışma süresi 6-10 yıl arasında olanların (2.99 ± 1.14), kurumda çalışma süresinin 6-10 yıl arasında olanların (2.95 ± 1.13) yüksek olduğu belirlendi. Hemşirelerin demografik özelliklerine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği skoru ile anlamlı farklılık bulunmadı ($p > 0.05$).



Şekil 4. Hemşirelerin Cinsiyet, Yaş Aralığı, Medeni Durum Ve Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Duyuşsal Sinizm) Düzeyi Grafiği



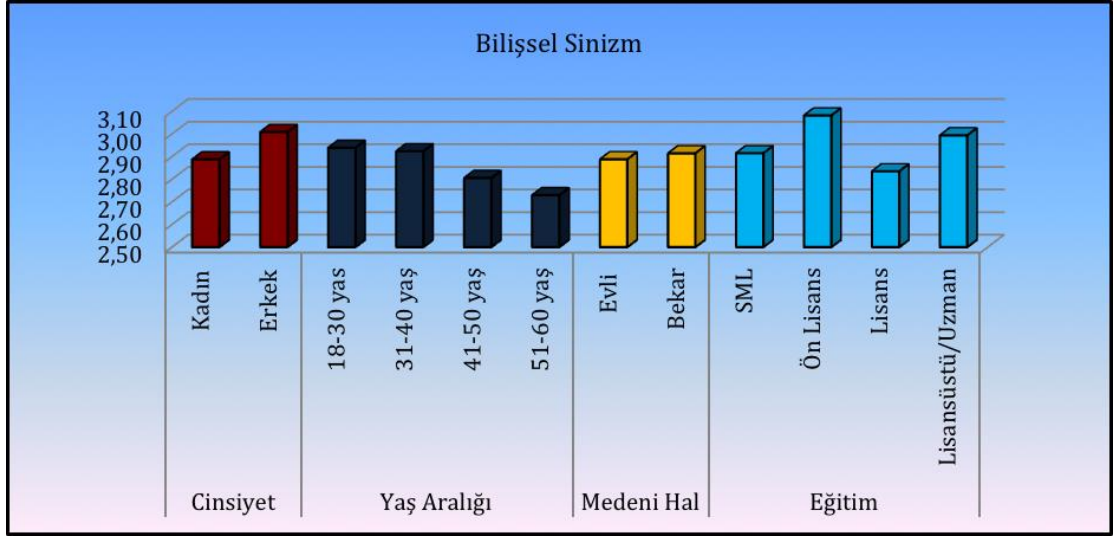
Şekil 5. Hemşirelerin Meslek Süresi Ve Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Duyuşsal Sinizm) Düzeyi Grafiği

Tablo 6. Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Bilişsel Sinizm) Ortalama Puanları İle Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılması (N=410)

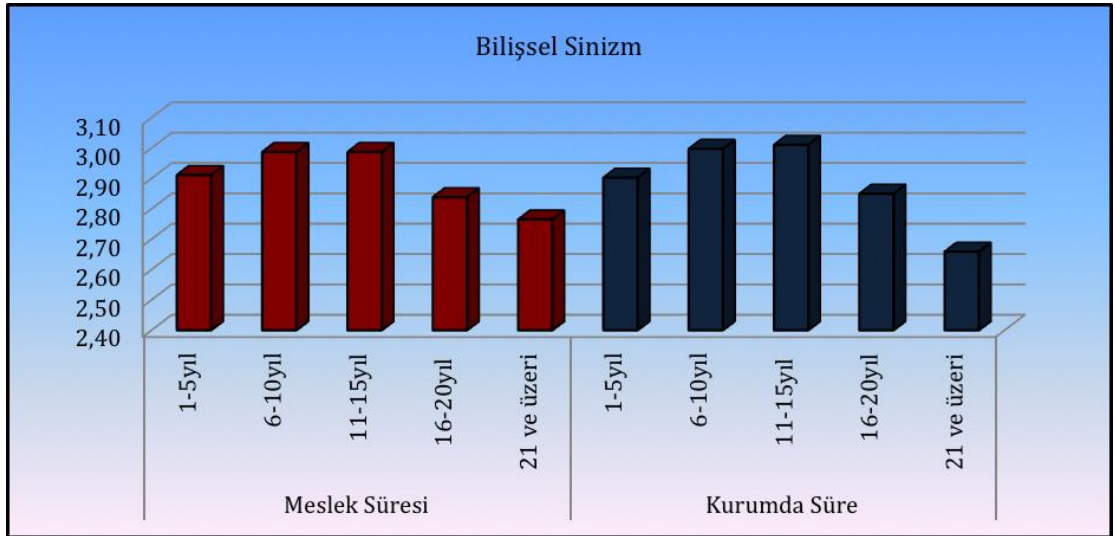
		Bilişsel Sinizm			
		x	ss	Min-Max	P
Cinsiyet	Kadın	2.89	0.87	1.00-5.00	0.382
	Erkek	3.01	0.89	1.00-5.00	
Yaş Aralığı	18-30 yaş	2.94	0.90	1.00-5.00	0.562
	31-40 yaş	2.92	0.87	1.00-5.00	
	41-50 yaş	2.81	0.87	1.00-4.40	
	51-60 yaş	2.73	0.67	1.60-4.00	
MedeniDurum	Evli	2.89	0.86	1.00-5.00	0.760
	Bekar	2.92	0.89	1.00-5.00	
Eğitim Durumu	SML	2.92	0.75	1.60-4.20	0.199
	Ön Lisans	3.08	0.82	1.80-5.00	
	Lisans	2.84	0.90	1.0-5.00	
	Lisansüstü/Uzman	2.99	0.84	1.00-5.00	
Meslekte Çalışma Süresi	1-5 yıl	2.91	0.88	1.00-5.00	0.463
	6-10 yıl	2.99	0.90	1.00-4.80	
	11-15 yıl	2.99	1.01	1.00-5.00	
	16-20 yıl	2.84	0.77	1.20-4.60	
	21 ve üzeri	2.77	0.81	1.00-4.40	
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl	2.90	0.88	1.00-5.00	0.174
	6-10 yıl	3.00	0.90	1.00-4.80	
	11-15 yıl	3.01	0.89	1.00-5.00	
	16-20 yıl	2.85	0.80	1.20-4.60	
	21 ve üzeri	2.66	0.82	1.00-4.40	

*Kruskal-Wallis/Mann-Whitney U test kullanılmıştır.

Tablo 6' de Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Bilişsel Sinizm) ortalama puanları ile hemşirelerin demografik özelliklerinin karşılaştırılması incelendiğinde; cinsiyete bakıldığında erkeklerin (3.01±0.89), yaş aralığına bakıldığında 18-30 yaş aralığının (2.94±0.90), medeni duruma bakıldığında bekar olanların (2.92±0.89), eğitim durumuna bakıldığında Ön lisans mezunu olanların (3.08±0.82), meslekte çalışma süresi 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında olanların (2.99±1.01), kurumda çalışma süresinin 11-15 yıl arasında olanların (3.01±0.89) yüksek olduğu belirlendi. Hemşirelerin demografik özelliklerine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği skoru ile anlamlı farklılık bulunmadı ($p > 0.05$).



Şekil 6. Hemşirelerin Cinsiyet, Yaş Aralığı, Medeni Durum Ve Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Bilişsel Sinizm) Düzeyi Grafiği



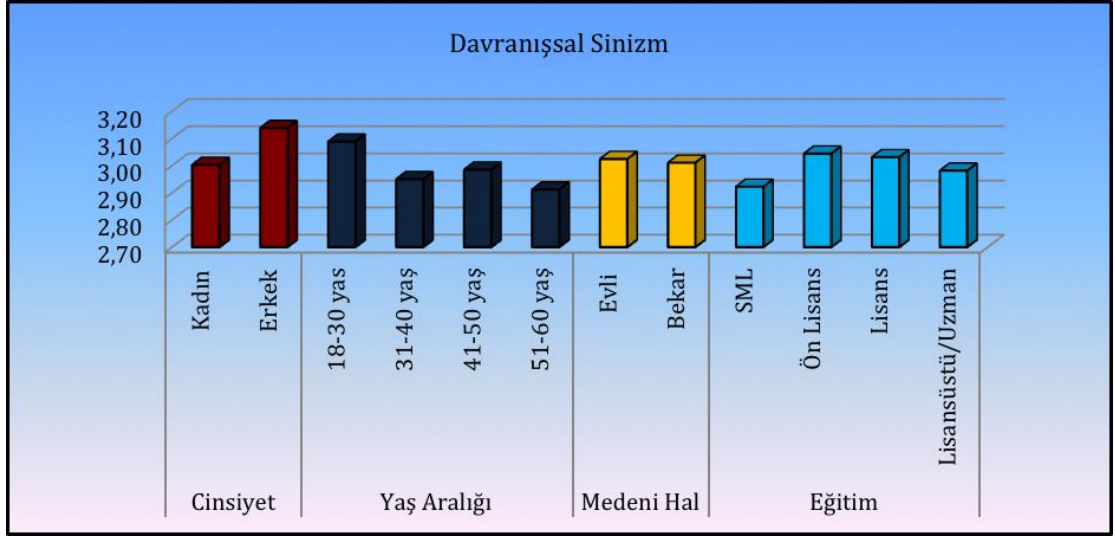
Şekil 7. Hemşirelerin Meslek Süresi Ve Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Bilişsel Sinizm) Düzeyi Grafiği

Tablo 7. Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Davranışsal Sinizm) Ortalama Puanları İle Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılması (N=410)

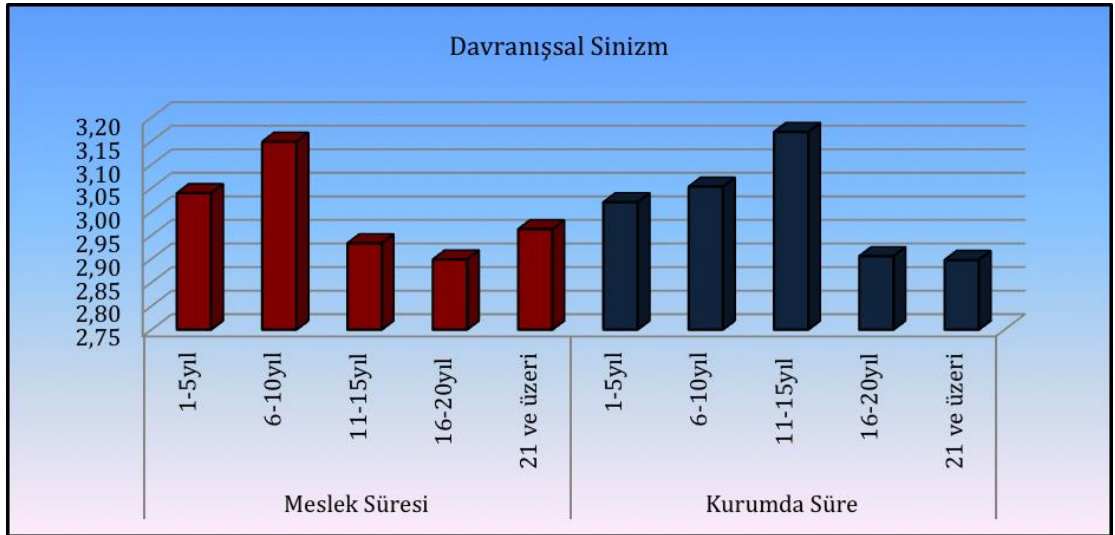
		Davranışsal Sinizm			
		x	ss	Min-Max	P
Cinsiyet	Kadın	3.00	0.86	1.00-5.00	0.326
	Erkek	3.14	0.94	1.00-5.00	
Yaş Aralığı	18-30 yaş	3.09	0.91	1.00-5.00	0.490
	31-40 yaş	2.95	0.86	1.00-5.00	
	41-50 yaş	2.99	0.81	1.25-5.00	
	51-60 yaş	2.91	0.80	1.25-4.50	
Medeni Durum	Evli	3.03	0.84	1.00-5.00	0.873
	Bekar	3.01	0.91	1.00-5.00	
Eğitim Durumu	SML	2.92	0.71	1.50-4.00	0.909
	Ön Lisans	3.04	0.84	1.25-5.00	
	Lisans	3.03	0.90	1.00-5.00	
	Lisansüstü/Uzman	2.98	0.85	1.00-5.00	
Meslekte Çalışma Süresi	1-5 yıl	3.04	0.91	1.00-5.00	0.378
	6-10 yıl	3.15	0.88	1.00-5.00	
	11-15 yıl	2.93	0.96	1.00-5.00	
	16-20 yıl	2.90	0.75	1.00-4.75	
	21 ve üzeri	2.96	0.82	1.25-5.00	
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl	3.02	0.94	1.00-5.00	0.467
	6-10 yıl	3.05	0.89	1.00-5.00	
	11-15 yıl	3.17	0.81	1.25-5.00	
	16-20 yıl	2.91	0.65	1.00-4.75	
	21 ve üzeri	2.90	0.88	1.25-5.00	

*Kruskal-wallis/Mann-whitney U test kullanılmıştır.

Tablo 7' de Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Davranışsal Sinizm) ortalama puanları ile hemşirelerin demografik özelliklerinin karşılaştırılması incelendiğinde; cinsiyete bakıldığında erkeklerin (3.14±0.94), yaş aralığına bakıldığında 18-30 yaş aralığının (3.09±0.91), medeni duruma bakıldığında evli olanların (3.03±0.84), eğitim durumuna bakıldığında Ön lisans mezunu olanların (3.04±0.84), meslekte çalışma süresi 6-10 yıl arasında olanların (3.15±0.88), kurumda çalışma süresinin 6-10 yıl arasında olanların (3.05±0.89) yüksek olduğu belirlendi. Hemşirelerin demografik özelliklerine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği skoru ile anlamlı farklılık bulunmadı (p > 0.05).



Şekil 8. Hemşirelerin Cinsiyet, Yaş Aralığı, Medeni Durum Ve Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Davranışsal Sinizm) Düzeyi Grafiği



Şekil 9. Hemşirelerin Meslek Süresi Ve Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği Alt Boyutu (Davranışsal Sinizm) Düzeyi Grafiği

8. TARTIŞMA

Hastanelerde çalışan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada hemşirelerin demografik özelliklere göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelendi. Çalışmada çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri orta düzeyde bulundu. Tayfun ve Çatır' ın (9), yaptığı çalışmada da çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri orta düzeyde bulundu. Turan' ın (19) yaptığı çalışmada ise, çalışanların düşük düzeyde sinik davranışlar gösterdikleri vurgulandı. Örgütsel sinizm ile demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılık bulunamadı. Turan (11) ve Çarıkçı ve arkadaşlarının (71) yaptıkları çalışmalarda da benzer sonuç bulundu. Örgütsel sinizmin boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut ile demografik değişkenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmedi.

Araştırmaya katılan hemşirelerin demografik özellikleriyle ilgili bulgular değerlendirildiğinde (Tablo 2); %89'unun kadın, %45.9'unun 18-30 yaş aralığında, %51.2'inin evli, ve %62.9'unun lisans mezunu, %30.5'inin meslekte çalışma süresi 1-5 yıl arasında, %38.3'ünün kurumda çalışma süresi 1-5 yıl arasında olduğu saptandı.

Örgütsel Sinizm Ölçeği ile hemşirelerin demografik özelliklerine göre erkek hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu (3.02 ± 0.82), kadın hemşirelerin de örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu (2.89 ± 0.81) görülmektedir. Cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edildi ($p=0.327 > 0.05$). Bu sonuca göre; araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyetleri ile örgütsel sinizm düzeyleri karşılaştırıldığında, cinsiyetin örgütsel sinizm düzeyine etkisinin olmadığı görülmektedir (Tablo 4). Bilimsel yazında, örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirten benzer araştırmalar da yer almaktadır, Andersson ve Bateman (61), Boyalı (47), Efilti ve ark (45), Erdost ve ark (3), Güzeller ve Kalağan (51), Tokgöz ve Yılmaz (17), Turan (19).

Yapılan analiz sonucunda Örgütsel Sinizm Ölçeği ile hemşirelerin demografik özelliklerinin karşılaştırılmasına bakıldığında erkek hemşirelerin örgütsel sinizm

düzeylerinin 18-30 yaş arası örgütsel sinizm düzeyi (2.97 ± 0.82), 31-40 yaş arası (2.90 ± 0.82), 41-50 yaş (2.82 ± 0.77), 51-60 yaş (2.74 ± 0.72) olarak tespit edildi (Tablo 4). Hemşirelerin yaşları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırıldı ve anlamlı bir farklılık bulunamadı ($p=0.442 < 0.05$). Çalışmanın sonuçlarıyla benzerlik gösteren çalışmalar bulunmaktadır, Çarıkçı ve ark (71), Kalağan ve Güzeller (11), Turan (19), Altınöz ve arkadaşlarının (2) yaptığı çalışmada ise yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık tespit ettiği görüldü. Literatürde yer alan Erdost ve arkadaşlarının (3), Güzeller ve Kalağan'ın (51), Çağ'ın (65) yılında bulduğu sonuçla örtüşmektedir.

Yapılan analiz sonucunda Örgütsel Sinizm Ölçeği ile hemşirelerin demografik özelliklerinin karşılaştırılmasında evli hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyi (2.91 ± 0.79), bekar hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyi (2.90 ± 0.83) olarak tespit edilmiştir (Tablo 4). Medeni durum ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırıldı ve bir fark olmadığı tespit edildi ($p=0.901 > 0.05$). Bu sonuca göre; araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durum değişkeni bakımından örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. (Tablo 4). Mirvis ve Kanter (46) ile Boyalı (47) tarafından yapılan araştırmalarda medeni durum açısından anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Literatürde yer alan Erdost ve arkadaşlarının (3), Güzeller ve Kalağan'ın (51), Çağ'ın (65) yılında bulduğu sonuçla örtüşmektedir.

Yapılan analiz sonucunda Örgütsel Sinizm Ölçeği ile hemşirelerin demografik özelliklerinin karşılaştırılmasında SML mezunlarının örgütsel sinizm düzeyi (2.96 ± 0.65), Ön lisans mezunlarının (3.05 ± 0.78), lisans mezunlarının (2.89 ± 0.84), Lisansüstü veya uzmanların (2.85 ± 0.74) olduğu tespit edildi (Tablo 4). Hemşirelerin eğitim durumları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırıldı ve anlamlı bir fark olmadığı ($0.508 > 0.05$) görüldü. Efilti ve diğerlerinin (45), Sur (72), Çarıkçı ve diğerlerinin (71) ve Turan'ın (19) araştırmasında da, eğitim durumu değişkeni bakımından sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamadı. Efilti ve diğerlerinin araştırması Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterlere uygulandı. Hemşirelerin ağırlıklı olarak lisans eğitime sahip olmaları hemşirelikte lisans tamamlama programlarının

da etkisiyle lisans düzeyinde eğitimli hemşirelerin artmaya başladığını göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda Örgütsel Sinizm Ölçeği ile hemşirelerin demografik özelliklerinin karşılaştırılmasında meslekte çalışma yılı 1-5 yıl olanların örgütsel sinizm düzeyi (2.91 ± 0.80), 6-10 yıl olanların (3.04 ± 0.85), 11-15 yıl olanların (2.89 ± 0.93), 16-20 yıl olanların (2.85 ± 0.73), 21 ve üzeri olanların (2.79 ± 0.75) tespit edildi (Tablo 4). Meslekte çalışma süresi ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırıldı ve anlamlı bir fark olmadığı tespit edildi ($p=0.300 > 0.05$). Bu sonucun nedeni ise, iş hayatında yeni olan çalışanın tecrübesinin az olmasına, bulunduğu ortamdaki durumlara, işlere tam hakim olamamasına ve çalışmaya yüksek beklentilerle başlayıp, sonucunda ise hayal kırıklığına uğramış olabileceği ile açıklanabilir.

Yapılan analiz sonucunda, şuan çalışılan kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olan çalışanların örgütsel sinizm düzeyi (2.90 ± 0.82), 6-10 yıl olanların (3.00 ± 0.85), 11-15 yıl olanların (3.04 ± 0.79), 16-20 yıl olanların (2.83 ± 0.71), 21 ve üstünde olanların (2.79 ± 0.78) olarak tespit edildi (Tablo 4). Hemşirelerin kurumdaki çalışma süresi ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel bir fark olup olmadığı araştırıldı ve anlamlı bir fark olmadığı ($p=0.150 > 0.05$) tespit edildi. Buna göre; araştırmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma süresine göre örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olmadığı belirlendi. Balay ve arkadaşlarının (37), Nartgün ve Kartal (50) çalışmalarında kurumda çalışma süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulamadığı görüldü.

Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri ile ilgili bulgular değerlendirildiğinde (Tablo 3); hemşirelerin örgütsel sinizm ölçeğinin geneli için (2.9 ± 0.8), örgütsel sinizm ile ilgili alt boyutlarda bilişsel boyutta (2.9 ± 0.9), duyuşsal boyutta (2.8 ± 1.1) ve davranışsal boyutta (3.0 ± 0.9) orta düzeyde sinik oldukları belirlendi (Tablo 3). Sur ve Tengilimoğlu'nun (8) sağlık çalışanlarının genel sinizm ve örgütsel sinizm düzeylerini araştırdığı çalışmada sağlık çalışanlarının orta düzeyde örgütsel sinizm yaşadıklarını belirtmesi; Tayfun ve Çatır'ın (9) hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini araştırdığı çalışmada, hemşirelerin sinizm düzeyinin orta düzeyde bulunması bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Bu sonuçlar, sağlık

kurumlarında örgütsel sinizm durumunun azımsanmayacak düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu araştırmaların sonucunda, kurumsal başarı, verimlilik ve gelişim açısından sağlık kurumlarında çeşitli sorunların yaşanabileceği göz ardı edilmemeli ve bu kapsamda var olan çalışma koşullarının iyileştirilmesine çalışılması gerekmektedir.

Örgütsel sinizm alt boyut bazında incelendiğinde (Tablo 3); davranışsal sinizm alt boyutunun sergilenme düzeyinin puan ortalamaları en yüksek (3.0 ± 0.9), duyuşsal sinizm alt boyutunun en düşük (2.8 ± 1.1) düzeyde sergilendiği görülmektedir. Yeşilçimen' in (73) öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin yaptıkları araştırmada da davranışsal boyutun en yüksek, duyuşsal boyutun en düşük düzeyde olduğunun belirtilmesi, bu araştırma bulgularıyla uyum göstermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel sinizm alt boyut düzeyleri incelendiğinde yapılan analiz sonucunda hemşirelerin örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları bakımından aralarında anlamlı bir fark tespit edilmedi. Buna göre;

Örgütsel sinizm alt boyutlarından duyuşsal boyut ortalama puanlarında çalışanlardan eğitim durumu ön lisans olanların duyuşsal boyut ortalama puanları (3.02 ± 0.99), eğitim durumu lisans olanların duyuşsal boyut ortalama puanlarından (2.80 ± 1.09) yüksek bulundu ($p=0.069 < 0.05$) (Tablo 5). Bu durum Erdost ve arkadaşlarının (3) yılında bir firma üzerinde yaptığı çalışma sonuçları ile örtüşmemektedir. Çalışanlardan kurumda çalışma süresi 6-10 yıl aralığında olanların duyuşsal sinizm ortalama puanları (2.95 ± 1.13), kurumda çalışma süresi 21 yıl ve üstü olanların duyuşsal boyut ortalama puanlarından (2.55 ± 1.02) yüksek bulundu ($p=0.179 < 0.05$). Yeşilçimen'in (73) hemşirelerde örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi üzerine yaptığı çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel boyut ortalama puanlarında çalışanlardan 18-30 yaş aralığında olanların bilişsel boyut ortalama puanları (2.94 ± 0.90), 31-40 yaş aralığında olanların bilişsel boyut ortalama puanlarından (2.92 ± 0.87), 41-50 yaş aralığında olanların bilişsel boyut ortalama puanlarından

(2.81 ± 0.87), 51-60 yaş aralığında olanların bilişsel boyut ortalama puanlarından (2.73 ± 0.67) yüksek bulundu ($p=0.562 < 0.05$) (Tablo 6). Bu sonuç Akman'ın (68) yaptığı çalışmaların sonuçları ile örtüşmektedir. 18-30 yaş grubundaki çalışanların ilk iş yıllarında beklentilerinin karşılanmaması, çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum sergilemelerine ve hayal kırıklığı yaşamalarına sebep olmaktadır. Çalışanlardan ön lisans mezunu olanların bilişsel boyut ortalama puanları (3.08 ± 0.82), lisans üstü mezunu olanların bilişsel boyut ortalama puanlarından (2.99 ± 0.84), sağlık meslek lisesi mezunu olanların bilişsel boyut ortalama puanlarından (2.92 ± 0.75) ve lisans mezunu olanların bilişsel boyut ortalama puanlarından (2.84 ± 0.90) yüksek bulundu.

Örgütsel sinizm alt boyutlarından davranışsal boyut ortalama puanlarında çalışanlardan meslekte çalışma süresi 6-10 yıl aralığında olanların davranışsal sinizm ortalama puanları (3.15 ± 0.88), mesleki çalışma süresi 16-20 yıl aralığında olanların davranışsal boyut ortalama puanlarından (2.90 ± 0.75) yüksek bulundu ($p=0.378 < 0.05$) (Tablo 7). Literatüre bakıldığında O'Connel ve arkadaşlarının (74) yaptıkları çalışma sonucunda; aynı meslekte uzun süre çalışanların daha sinik olduğu ve mesleki süresi 9 yıldan az ya da 15 yıldan fazla olan çalışanların örgütsel sinizm tutumunun az olduğu bulundu. Tokgöz ve arkadaşlarının (17) yaptığı çalışmada da aynı örgütte sekiz yıl ve üzerinde hizmet süresi olan çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeyleri yüksek bulunurken; örgütsel sinizm ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmadı. Akman'ın (68) yaptığı çalışmada ise; meslekte çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanlarının örgütsel sinizm davranışsal boyut ortalamaları yüksek bulundu.

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacı ile tanımlayıcı tipte gerçekleştirildi. Araştırma sonucunda hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm yaşadıkları ve örgütsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan farklılık olmadığı saptandı.

Araştırmanın verileri doğrultusunda;

Sağlık çalışanlarını dolayısıyla hizmet kalitesini büyük ölçüde etkileyebileceği için kurumda sinizm düzeyini düşürmeye yönelik önlemler alınabilir. Ayrıca araştırma örneklemini genişletilerek, kamu ve özel hastanelerde çalışan diğer sağlık çalışanları ile karşılaştırılması, örgütsel sinizmin nedenlerini ortaya koyacak yeni araştırmaların planlanması önerilir.

Bunun yanı sıra çalışmanın sonuçlarıyla tükenmişlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel adalet, yabancılaşma ve işten ayrılma gibi kavramlarla ilişkili çalışmalar yapılabilir.

Sonuç olarak, hastane yönetiminin örgütsel sinizmi ortadan kaldıracakları veya en düşük seviyeye düşerebilmeleri için öncelikle çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini bilmeleri gerekmektedir. Bu çalışmayla sağlık sektöründeki karar vericiler ve hastane yöneticilerine katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

10. KAYNAKLAR

- 1) Kutaniş, R., Ö., Çetinel, E. Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), s.186-195, 2009.
- 2) Altınöz, M., Çöp, S., Sığındı, T. Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(21), s.286-314, 2011.
- 3) Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*; s.514-524, 2007.
- 4) Özler Ergun, D., Atalay Giderler, C., Şahin Dil M. Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), s.47-57, 2010.
- 5) Polat, M., Meydan, H., Tokmak, İ. Personel güçlendirme-örgütsel sinizm ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi. *9.Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı*, s.542-546, 2010.
- 6) Abraham, R.Organizational cynicism: bases and consequences. *Generic, Social, And General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292, 2000.
- 7) Koçel, T. *İşletme Yöneticiliği*. s.371, 13. Baskı, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2011.
- 8) Sur Ş. Ö., Tengilimoğlu D. Bir Çalışan Güvenliği Problemi Örgütsel Sinizm: Van İli Sağlık Çalışanları Örneği, *4. Uluslararası Sağlıkta Performans Ve Kalite Kongresi Sözel Bildiriler (1)*, s.39-62, 2013.
- 9) Tayfun, A., Çatır, O. Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), s.347-365; 2014.
- 10) Özgener, Ş., Öğüt, A. ve Kaplan, M. İş gören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm. M.Özdevecioğlu ve H.Karadal (Ed.). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, s.53-72, İlke Yayınevi, Ankara, 2008.

- 11) Kalağan, G., Güzeller, O. C. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukle Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, s.83-95, 2010.
- 12) Gökberk, M. *Felsefe Tarihi*. s.52, Remzi Kitapevi, İstanbul, 2000.
- 13) Sağır, T., Oğuz, E. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi, *International Journal of Human Sciences*, 9(2), s.1094-1103, 2012.
- 14) Hançerlioğlu, O. *Düşünce Tarihi*. s.77-83, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1999.
- 15) Çüçen, A, K. *Felsefeye Giriş*, s.275, Asa Kitapevi, Bursa, 2001.
- 16) Cevizci, A. *Paradigma Felsefe Sözlüğü*. s.293, Paradigma Yayınları, İstanbul, 2002.
- 17) Tokgöz, N., ve Yılmaz, H. Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), s.283–305, 2008.
- 18) Kalağan, G. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2009.
- 19) Turan, Ş. Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, s.91-112, Karaman, 2011.
- 20) Delken, M. *Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers*. Dissertation Of Master Of Economics, Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht, 2004.
- 21) Gül, H. ve Ağıröz, A. Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), s.27- 47, 2011.
- 22) Yıldız, K., Akgün N., Yıldız S. İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 6(6), s.1253-1284, 2013.
- 23) Hançerlioğlu, O. *Dünya İnançları Sözlüğü*. s.463, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1993.

- 24) Kasalak G. ve Aksu Bilgin M. The relationship between perceived organizational support and organizational cynicism of research assistants. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(1), s.11-19, 2014.
- 25) Türk Dil Kurumu. *Okul Sözlüğü*, TDK Yayınları, Ankara, 2001.
- 26) Costa, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R. ve Williams. R. B. Cynicism and paranoid alienation in the cook and medley ho scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(4), s.283-285, 1986.
- 27) James, M.S.L. Antecedents And Consequences Of Cynicism İn Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems. Dissertation Of Doctor Of Philosophy, The Florida State University, Florida, 2005.
- 28) Brandes, P., Castro, S.L., James, M. S. L., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R. Hochwarter, W. A. The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), s.233-247, 2008.
- 29) Tükeltürk A. Ş., Perçin Şahin, N., Güzel B. Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi:4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *17. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Eskişehir, s.688-692, 2009.
- 30) Bakker, E. D. Integrity and cynicism: possibilities and constraints of moral communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 20, s.119–136, 2007.
- 31) Helvacı, M. A. Örgütsel Sinizm. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz, (Ed.). *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* içinde s.383-397, Pegem Akademi, Ankara, 2010.
- 32) Altinkurt Y., Yılmaz K., Erol E., Salalı T. E. Okul Müdürlerinin Kullandığı Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki "Relationship Between School Principals' Use of Power Sources and Teachers' Organizational Cynicism Perceptions", *Journal of Teacher*

Education and Educators 3(1), s.25-52, 2014.

- 33) Arslan S. B., Şahin S., Değer D. B. Psikolojik Sözleşmenin Büro Çalışanlarının Sinik Davranışlarına Etkisi, *11. Ulusal Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı*, s.113, Süleyman Demirel Üniversitesi Matbaası, Isparta, 2012.
- 34) Johnson J. L., O'leary-K., and Anne M. The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, s.629, 2003.
- 35) Andersson, L. M. Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), s.1397-1398, 1996.
- 36) Bernerth, Jeremy, B., Armenakis, Achilles, A., Field, Hubert, S., Walker, H. Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), s.302-326, 2007.
- 37) Balay R., Kaya A., Cülha A. Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), s.123-144, 2013.
- 38) Albrecht, S.L. Perceptions of integrity, competence and trust in senior management as determinants of cynicism toward change. *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, 7(4), s.320-343, 2002.
- 39) Saruhan, S. C. ve Yıldız, M. L. *Çağdaş Yönetim Bilimi*. Beta Yayınları, İstanbul, 2009.
- 40) Altınöz, M, Çöp, S. ve Kervancı, F. Algılanan Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *11. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı*. Detay Yayıncılık, Kuşadası, 2010.

- 41) Cartwright, S., Holmes, N. The Meaning of work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism, *Human Resource Management Review*, 201, 2006.
- 42) Çalışkan, S. C. ve Erim, A. Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerindeki Etkileri. *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, s.658-670, Adana, 2010.
- 43) Eaton, J.A. A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism. *Dissertation of Master of Arts, Faculty of Graduate Studies*, York University, s.2-87, Toronto, 2000.
- 44) Byrne, Z. S. ve Hochwarter, W. A. Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), s.54-72, 2008.
- 45) Efilti, S., Gönen, Y.Ö., Ünal Öztürk, F. (2008): "Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması," *7. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, s.288-289, Trabzon, 2008.
- 46) Mirvis, P.H. ve Kanter, D.L. Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30 (1), s.45-68, 1991.
- 47) Boyalı, H. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman, 2011.
- 48) Lambert, S.J. The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers, *Journal of Organizational Behavior*, 12 (4), s.342, 1991.
- 49) Çakır, Ö. *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, s.107-166, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2001.

- 50) Nartgün, Ş., Kartal, V., Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(2), s.47-67, 2013.
- 51) Güzeller C., ve Kalağan G. Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. 16. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, s.87-94, 2008.
- 52) Özdevecioğlu, M. Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(3), s.181–202, 2004.
- 53) Karacaoğlu K., İnce F. Brandes, Dharwadkar ve Dean'in örgütsel sinizm ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3, s.77 – 92, 2012.
- 54) Kutaniş, R. Ö. Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinisizm. D. E. Özler, (Ed.). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular içinde*, s.269-285, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa, 2010.
- 55) Naus, A.J.A.M. Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization, *Dissertation of Doctor of Philosophy*, Maastricht University, 13, s.15-24 2007.
- 56) İçerli L. Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 5(1), 2010.
- 57) Üçok D., Torun A. Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), s.231-250, 2014.
- 58) Erim, A. ve Çalışkan, S. C. İş-Aile Çatışmasının Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Adalet Algısının Bu Etkileşimde Düzenleyici

Rolü Üzerine Bir Araştırma. 9. *Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı*, s.370-384, 2010.

- 59) Sürgevil, O. ve Budak, G. Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Çalışma Yaşamını Alanlarının ve Demografik Değişkenlerin Analizi. 14. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, s.241-254, Erzurum, 2006.
- 60) Özler, D. E., Atalay, C. G. A Research to Determine The Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees In Health Sector”, *Business and Management Review*, 1 (4), s.26-38, 2011.
- 61) Andersson, L. M., Bateman, T. S. Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, s.449-469, 1997.
- 62) Özbek, M. Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), s.231-248, 2011.
- 63) Söyük, S. *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, s.4-56, İstanbul, 2007.
- 64) Efeoğlu, İ. E., İplik, E. Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama, *Çukurova Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), s.343-360, 2011.
- 65) Çağ, A. Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar, 2011.
- 66) Türköz, T., Polat, M., Coşar, S. Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), s.285-302, 2013.

- 67) Helvacı, M. A., Çetin, A. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği), *Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 7/3, Summer, s.1475-1497, 2012.
- 68) Akman, G. *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane Ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, s.61-102, İstanbul, 2013.
- 69) Parlar S. Sağlık Çalışanlarında Göz Ardı Edilen Bir Durum: Sağlıklı Çalışma Ortamı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7(6) s.547-554, 2008.
- 70) Yalçinkaya A. Türkiye'de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme, s.121-124, 2012.
- 71) Çarıkçı, İ., Bektaş, M. ve Turak B. Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık: Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Isparta, 2012.
- 72) Sur, Ö. Örgütsel Sinizm: Eskişehir ili Büro Çalışanları Üzerinde Bir Alan Araştırması. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010.
- 73) Yeşilçimen K. Hemşirelikte Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Güven İlişkisi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s.53-83, İstanbul, 2015.
- 74) O'Connell, B.J., Holzman, H., Armandi, B.R. Police cynicism and the modes of adaptation. *Journal of Police Science&Administration*, 14(4), s.307-313, 1986.

11. EKLER

EK 1: Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Anketi

Değerli Katılımcılar,

Bu çalışma hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla planlanmıştır.

Lütfen anketi doldurmadan önce aşağıdaki yönergeyi mutlaka okuyunuz.

- Bu ankette verilecek yanıtlar bilimsel ahlak kuralları çerçevesinde kesinlikle gizli tutulacaktır.
- Verilerin doğru yorumlanabilmesi için, lütfen tüm soruları dikkatle okuyarak, **eksiksiz yanıtlamaya özen gösteriniz.**
- Kendiniz için uygun olan yanıtın kutusunu “X” şeklinde işaretleyiniz.
- Soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur, önemli olan sizin vereceğiniz yanıtlardır.

Araştırmanın gerçekleştirilmesindeki katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Sultan Çalbay

Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Danışman Öğretim Üyesi: Prof.Dr. Aytolan Yıldırım

1. Hangi yaş aralığındasınız?

1) 18-30 yaş() 2) 31-40 yaş() 3) 41-50 yaş() 4) 51-60 yaş()

2. Medeni Durumunuz ?

Evli() Bekar()

3. Eğitim Durumunuz ?

SML() Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü () Diğer()

4. Çalıştığınız Kurumdaki Göreviniz?

Hemşire() Servis Sorumlu Hemşiresi() Başhemşire/HHS()

Eğitim Hemşiresi () Diğer().....

5. Meslekte Toplam Çalışma Süreniz?

1)1-5yıl() 2)6-10yıl() 3)11-15yıl () 4)16-20yıl () 5)21 ve üzeri()

6. Kurumda Toplam Çalışma Süreniz?

7. 1)1-5yıl () 2)6-10yıl () 3)11-15yıl () 4)16-20yıl () 5)21 ve üzeri()

EK 2: Örgütsel Sinizm Ölçeği

Açıklama: Aşağıda hemşirelerin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2.	Çalıştığım kurumun politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.					
3.	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5.	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6.	Çalıştığım kurumu, düşündükçe sinirlenirim.					
7.	Çalıştığım kurumu, düşündükçe hiddetlenirim.					
8.	Çalıştığım kurumu, düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9.	Çalıştığım kurumu, düşündükçe içimi bir endişe kaplar.					
10.	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11.	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

*Örgütsel sinizm; bireyin, çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumudur.

EK 3: Kurum İzni

Tarih ve Sayı: 01/07/2015-205151


* B E K A 4 F 0 H E *



T.C.
CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ HASTANESİ
BAŞHEKİMLİĞİ
Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü



Sayı :19274766-903.99-
Konu :Sultan ÇALBAY'ın tez çalışması

CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi :29/06/2015 tarihli, 201679 sayılı yazı

İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Sultan ÇALBAY'ın "Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi" konulu tez çalışması kapsamındaki anket çalışmalarını Fakültemiz hemşirelerine uygulamasında bir sakınca olmadığını bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalı
Yasemin ÖZER GÜÇLÜEL
Müdür

Doğrulamak için:http://194.27.128.66/envision.Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BEKA4F0HE

Ayrıntılı bilgi için iletişim : Gülşay KILIÇ

Tel : 0 (212)414 30 00 Fax : 0 (212) 414 33 30
e-posta : ctfhemsirelikhizmetleri@gmail.com Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr

EK 4: Ölçek İzni

←

↓

!

🗑️

📁

🏷️

Diğer ▾

⏪

⏩

⚙️

Örgütsel Sinizm Ölçeği 📁 Gelen Kutusu x

📄 🖨️ 🖼️

👤

Sultan Calbay <sultancalbay@gmail.com> 20 05 2015 ☆

↩️ ▾

Alıcı: kkaracaoglu ▾

merhaba hocam,
Ben İ.Ü. Cerrahpaşa tıp fakültesinde hemşireyim. Medipol Üniversitesinde Hemşirelikte Yönetim yüksekisans yapıyorum. Bitirme tezimi ise "Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Düzeylerinin belirlenmesi " üzerine çalışacağım. Ölçek olarak sizin ölçeğinizi "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanabilir miyim? İzin vererseniz ölçeğin orijinalini bana gönderebilir misiniz?

👤

kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr 📧 21 05 2015 ☆

↩️ ▾

Alıcı: bana ▾

...

Sayın Calbay

Çalışmanızda kullanmak istediğiniz ölçek bizim Türkçe geçerlik ve güvenilirlik analizini yaptığımız Brandes vd. ne ait olan ölçektir. Makaleyi ve ölçeği Ekl dosyada bulabilirsiniz. Bilimsel etik kurallara uymak koşuluyla ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar ve kolaylıklar diliyorum.

Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

.

BER

Business and Economics Research Journal

Volume 3 Number 3 2013

pp. 11 - 12

ISSN: 1956-9444

www.besjournal.com

Brandes, Oberwiesche ve Brandes (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması: Karacaoğlu (Örgütsel Sinizm Ölçeği)

Korhan Karacaoğlu* Fatma İnci*

BER, 3(3) 11-12, 2013

PDF Karacaoğlu ve İn...

👤

Sultan Calbay <sultancalbay@gmail.com> 29 05 2015 ☆

↩️ ▾

Alıcı: kkaracaoglu ▾

Sayın Karacaoğlu, gönderdiğiniz makaleyi okudum.İzininiz için teşekkür ederim.

12. ETİK KURUL ONAYI

T.C.
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 108400987-316
Konu: Etik Kurulu Kararı

02/06/2015

Sayın Sultan ÇALBAY

Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna yapmış olduğunuz “Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi” isimli başvurunuz incelenmiş olup, etik kurulu kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.



Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar
Etik Kurulu Başkanı

EK:
-Karar Formu (2 sayfa)

Tel: (0216)681 51 37
Faks: (0212)531 75 55
E-mail: ilknurfil@medipol.edu.tr

Adres: Kavacık Mah. Ekinciler Cad. No: 19, 34810
Kavacık/BEYKOZ

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR
FORMU

BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Sultan Çalbay			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI				
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ ☒	ÇOK MERKEZLİ ☐	ULUSAL ☒	ULUSLARARASI ☐

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

Değerlendirilen Belgeler	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI	28.05.2015		Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	28.05.2015		Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
Karar Bilgileri	Karar No: 291		Tarih: 02.06.2015	
	Yukarıda bilgileri verilen Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın etik ve bilimsel yönden uygun olduğuna “oybirliği” ile karar verilmiştir.			

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI	Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Şeref DEMİRAYAK	Eczacılık	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Prof. Dr. Tangül MÜDOK	Histoloji ve Embriyoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☐	K ☒	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK	Farmakoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Yrd. Doç. Dr. Sibel DOĞAN	Psiko-onkoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☐	K ☒	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Yrd. Doç. Dr. Hüseyin Emir YÜZBAŞIOĞLU	Protetik Diş Tedavisi	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Yrd. Doç. Dr. İlknur KESKİN	Histoloji ve Embriyoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☐	K ☒	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Yrd. Doç. Dr. Muhammed Fatih EVCİMKİ	Kulak-Burun Boğaz	Özel Nisa Hastanesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☐	H ☒	

* :Toplantıda Bulunma

13. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	SULTAN	Soyadı	ÇALBAY
Doğ.Yeri	AKSARAY	Doğ.Tar.	17.07.1986
Uyruğu	T.C.	TC Kim No	24238237922
Email	sultan.calbay@gmail.com	Tel	0 555 604 62 88

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mez. Yılı
Lisans	Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu	2010
Lise	Muratpaşa Lisesi	2003

İş Deneyimi

	Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1.	Servis Hemşiresi	İ.Ü.Cerrahpaşa Tıp Fakültesi İç Hast. A.B.D./Geriatrı Servisi	(2010-)
2.			

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*	KPDS/ÜDS Puanı	(Diğer) Puanı
İngilizce	Orta	Orta	Orta	-	-

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı		65	

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Office Programları (Word, Excel,Powerpoint)	İyi
SPSS	Orta