



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ: KAMU HASTANESİNDE BİR ARAŞTIRMA

MEHMET IŞIK

**SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

DANIŞMAN

Doç. Dr. Yasemin AKBULUT

ANKARA

2017

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜT İKLİMİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ: KAMU
HASTANESİNDE BİR ARAŞTIRMA**

MEHMET IŞIK

**SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

DANIŞMAN

Doç. Dr. Yasemin AKBULUT

ANKARA

2017

ETİK BEYAN

Ankara Üniversitesi

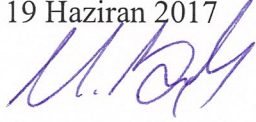
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Örgüt İklimi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma” başlıklı tez çalışmam; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan deneysel çalışma/araştırma tarafımdan yazılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir. Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı: Mehmet IŞIK

Tarih: 19 Haziran 2017

İmza:



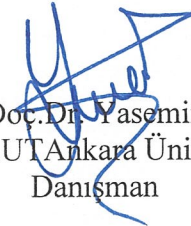
KABUL ve ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalında Mehmet IŞIK tarafından hazırlanan “Örgüt İklimi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından YÜKSEKLİSANS TEZİ olarak OYBİRLİĞİ ile kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 19 Haziran 2017


Prof.Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Jüri Başkanı


Doç.Dr. Yasemin
AKBULUT Ankara Üniversitesi
Danışman


Doç.Dr.E. Asuman ATİLLA
Gazi Üniversitesi
Üye

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

Prof.Dr. Mehmet AKAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü V.

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan	ii
Kabul ve Onay	iii
İçindekiler	iv
Önsöz	viii
Simge ve Kısaltmalar	ix
Şekiller	x
Çizelgeler	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Örgüt İklimi	2
1.2. Örgüt İklimi Kavramı	2
1.3. Örgüt İklimi Türleri	6
1.3.1. Açık İklim	6
1.3.2. Kapalı İklim	7
1.4. Örgüt İkliminin Boyutları	7
1.5. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler	10
1.6. Örgüt İkliminin Sonuçları ve Olumlu İklim Oluşturma Yöntemleri	11
1.7. Sağlık Kurumlarında Örgüt İklimi	14
1.8. Örgütsel Sinizm	15
1.8.1. Sinizm Kavramının Kökeni	16
1.8.2. Sinizm Kavramının Tanımı ve Özellikleri	18
1.8.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları	21
1.8.4. Örgütsel Sinizm Türleri	22
1.8.5. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Temel Faktörler	26
1.8.5.1. Kişisel Faktörler	26
1.8.5.2. Örgütsel Faktörler	30
1.8.6. Örgütsel Sinizm Sonuçları ve Başa Çıkma Yöntemleri	32
1.8.6.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Açıdan Sonuçları	33
1.8.6.2. Örgütsel Sinizm Örgütsel Açıdan Sonuçları	33
1.8.6.3. Örgütsel Sinizm ile Başa Çıkma Yöntemleri	35
1.8.7. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Sinizm	36
2. GEREÇ ve YÖNTEM	39
2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	39

2.2. Hipotezler	41
2.3. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları	42
2.4. Verilerin Analizi	43
2.5. Yapısal Geçerlilik	45
2.6. Güvenirlilik Analizi	48
2.7. Araştırma Modeli	49
2.8. Araştırmanın Sınırlılıkları	50
2.9. Araştırmanın Varsayımları	50
2.10. İzinler	51
3. BULGULAR	52
3.1. Tanımlayıcı Bulgular	52
3.2. Örgüt İklimi ve Örgütsel Sinizme Yönelik Tanımlayıcı Bulgular	53
3.3. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Örgüt İklimi Puanları	55
3.4. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Örgüt Sinizm Puanları	61
3.5. Örgüt İklimi İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	66
4. TARTIŞMA	74
4.1. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Örgüt İklimi Puanlarının Değerlendirilmesi	74
4.2. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Değerlendirilmesi	76
4.3. Örgüt İklimi İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	78
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	82
5.1. Sonuçlar	82
5.2. Öneriler	86
ÖZET	88
SUMMARY	90
KAYNAKLAR	92
EKLER	104
EK 1 Anket Formu	104
EK-2: Fırat Üniversitesi Etik Kurul Onay Kabulü	107
EK-3: Elazığ Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği Kabul Yazısı	108
ÖZGEÇMİŞ	109

ÖNSÖZ

Lisansüstü eğitimim boyunca akademik gelişimime büyük katkılarda bulunan değerli hocalarıma ve araştırmamın her aşamasında anlayışını ve katkılarını esirgemeyip, bana yol gösteren tez danışmanım; Doç. Dr. Yasemin AKBULUT'a, verilerin analizi ve değerlendirilmesi sürecinde desteklerini esirgemeyen değerli dostum Dr. Hüseyin ABUHANOĞLU'na, sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu tez çalışmasını, inancıyla beni daima yüreklendiren sevgili eşim Aslı IŞIK'a; hayatımın anlamı olan oğullarım Mehmet Yiğit ve Ediz'e hediye ediyorum.

SİMGE VE KISALTMALAR

%	Yüzde
BB	Bilişsel Boyut
ÇAG	Çeyreklikler Arası Genişlikleri
DavB	Davranışsal Boyut
DFA	Deterministic Finite Automata
DuyB	Duyuşsal Boyut
f	Frekans
F	Tek Yönlü Varyans Analizi
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
n	Kişi sayısı
p	Anlamlılık düzeyi
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli

ŞEKİLLER

Şekil 1.1. Örgütsel Değişim Modeli.	4
Şekil 1.2. Örgütsel İklimi Etkileyen Faktörler.	11
Şekil 1.3. Örgütsel Değişime Karşı Çalışan Sinizmi Modeli	26
Şekil 1.4. Psikolojik Sözleşme İhlalleri.	32
Şekil 2.1. Örgüt İklimine İlişkin Birinci Seviye DFA Sonuçları	46
Şekil 2.2. Örgütsel Sinizme İlişkin Birinci Seviye DFA Sonuçları	47
Şekil 2.3. Araştırma Modeli	50
Şekil 3.1. Yapısal Eşitlik Modeli (1)	67
Şekil 3.2. Yapısal Eşitlik Modeli (2)	69
Şekil 3.3. Nihai Yapısal Eşitlik Modeli	70

ÇİZELGELER

Çizelge 1.1. Örgüt İklimi Araştırmacıları ve Örgüt İklimi Boyutları	7
Çizelge 1.1. Devamı Örgüt İklimi Araştırmacıları ve Örgüt İklimi Boyutları	8
Çizelge 2.1. Evren, Örneklem ve Araştırma Grubu Sayıları	40
Çizelge 2.2. Standart Uyum İyiliği Değerleri	45
Çizelge 2.3. KMO ve Barlett Testi Sonuçları	45
Çizelge 2.4. Örgüt İklimi Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri	47
Çizelge 2.5. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri	48
Çizelge 2.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerde Ters Yüklenen Sorular ve Güvenirlik Analizi	49
Çizelge 3.1. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik Özellikleri	52
Çizelge 3.2. Araştırma Grubunun Mesleki Özellikleri	53
Çizelge 3.3. Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	54
Çizelge 3.4. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	54
Çizelge 3.5. Cinsiyete Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı	55
Çizelge 3.5. Devamı Cinsiyete Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı	56
Çizelge 3.6. Medeni Durumuna Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı	56
Çizelge 3.7. Yaşa Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı	57
Çizelge 3.8. Meslek Durumuna Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı	58
Çizelge 3.9. Eğitim Durumuna Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı	59
Çizelge 3.10. Toplam Çalışma Süresine Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı	60
Çizelge 3.11. Çalışılan Birime Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı	61
Çizelge 3.12. Cinsiyet Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı	61
Çizelge 3.13. Medeni Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı	62
Çizelge 3.14. Yaşa Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı	63
Çizelge 3.15. Meslek Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı	63
Çizelge 3.16. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı	64
Çizelge 3.17. Toplam Çalışma Süresi Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı	65
Çizelge 3.18. Çalışılan Birim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı	65

Çizelge 3.19. YEM (Birinci Model) Uyum İyiliği Sonuçları Regresyon Analizi Sonuçları	68
Çizelge 3.20. YEM (İkinci Model) Uyum İyiliği Sonuçları ve Regresyon Analizi Sonuçları	69
Çizelge 3.21. YEM (Nihai Model) Uyum İyiliği Sonuçları ve Regresyon Analizi Sonuçları	71
Çizelge 3.22. Değişkenler Üzerindeki Standardize Edilmiş Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler	72

1. GİRİŞ

Örgütler, belirli amaçları gerçekleştirebilmek maksadıyla bir araya gelmiş toplumsal yapılardır. Bu yapının temel taşlarını kuşkusuz emek ve sermaye oluşturur. Sürekliliklerini devam ettirmeyi amaçlayan örgütler, örgütün verimliliğinin insan davranışları ile duygularını önemseyen bir yönetim yaklaşımıyla sağlayabilirler. Bu yaklaşım tercih edilmediğinde çalışanlar ciddi hayal kırıklıklarına uğramaya ve örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirmeye başlayabilirler. Bu durum, örgütsel başarı için en önemli tehditlerden biri olarak nitelendirilmektedir.

İnsana ilişkin konulardan biri de örgüt iklimi ve örgütsel sinizm kavramıdır. Örgüt iklimi, örgütteki mevcut koşulların çalışanlar tarafından algılanış biçimi ve örgüt yaşamının kendine has dokusudur. Çalışanların örgütün iklimini benimsemeleri, çalışanların performans, moral ve motivasyon düzeylerini olumlu yönde etkilemesi muhtemeldir. Olumlu örgüt ikliminin örgütlere en önemli katkısı, çalışanların örgüt içerisinde nasıl davranacaklarını bilmesi ve davranışlarını buna göre şekillendirebilmeleridir. Bu çerçevede; iş tatmini, verimlilik, motivasyon ve yüksek performansın sağlanmasında olumlu örgüt ikliminin büyük önemi vardır. Örgütsel sinizm ise çalışanların, örgütüne karşı beslediği olumsuz, şüpheli, güvensiz, alaycı duygu, düşünce ve davranışlardır. Örgüt yöneticilerinin, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini bilmesi ve buna göre önlemler alınmasının gerektiği söylenebilir.

Bu araştırmanın amacı, bir kamu hastanesinde görev yapan hekim, hemşire ve ebelerin örgüt iklimi ile örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek, sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre örgüt iklimi ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki farklılıkları ortaya koymak, örgüt iklimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Araştırmanın birinci bölümünde örgüt iklimi ve örgütsel sinizm ile ilgili literatür bilgilerine, ikinci bölümde araştırmanın gereç ve yöntemine, üçüncü bölümde elde edilen bulgulara, dördüncü bölümde elde edilen bulguların konu ile ilgili daha önce yapılmış araştırmalar ile değerlendirilerek tartışılmasına ve beşinci bölümde sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

1.1. Örgüt İklimi

Bu bölümde, çalışanları ve örgütleri doğrudan veya dolaylı yönden etkileyen örgüt iklimi kavramı incelenecektir. Bu kapsamda, örgüt ikliminin tanımı, türleri, boyutları, örgüt iklimini etkileyen faktörler, örgüt ikliminin sonuçları ve olumlu bir örgüt iklimi oluşturma yolları incelendikten sonra, sağlık kurumlarında örgüt iklimi konusuna yer verilecektir.

1.2. Örgüt İklimi Kavramı

Etimolojik yönden iklim sözcüğü Yunancadan gelmektedir. İklım sözcüğü yalnızca ısı ve basınç gibi fiziksel olayları değil, örgüt üyelerinin örgüt içi çevreyi nasıl algıladığını anlatmakta da kullanılır. Bu açıdan psikolojik bir anlamı bulunmaktadır (Ertekin, 1978). Psikolojik anlamda iklim kelimesini ilk defa 1930' lu yıllarda Kurt Lewin'in çalışmasında kullanmıştır. Bu çalışmada, liderlik davranışlarının yaz kampında bulunan genç erkek katılımcılar üzerindeki sosyal sonuçları araştırılmıştır. Katılımcıların his ve duyguları ele alınarak, iklim ve liderlik çeşitleri arasında ilişki vurgulanmıştır (Schneider, 1990). 1960'lı yıllardan itibaren örgüt iklimi, örgüt psikolojisi ve endüstri araştırmalarında kullanılan önemli kavramlardan biri haline gelmiştir. Kişilerin örgütlere olan etkilerini açıklamakta kullanılmıştır (Zeybek, 2010). İlk olarak araştırmacılar, çalışma ikliminin kavramlaştırılması ve çalışanlar

üzerinde etkisine odaklanmıştır. Araştırmalar iklimin, örgütlere ve bireylere olan etkisi üzerine yoğunlaşmıştır (Özsoy, 2012).

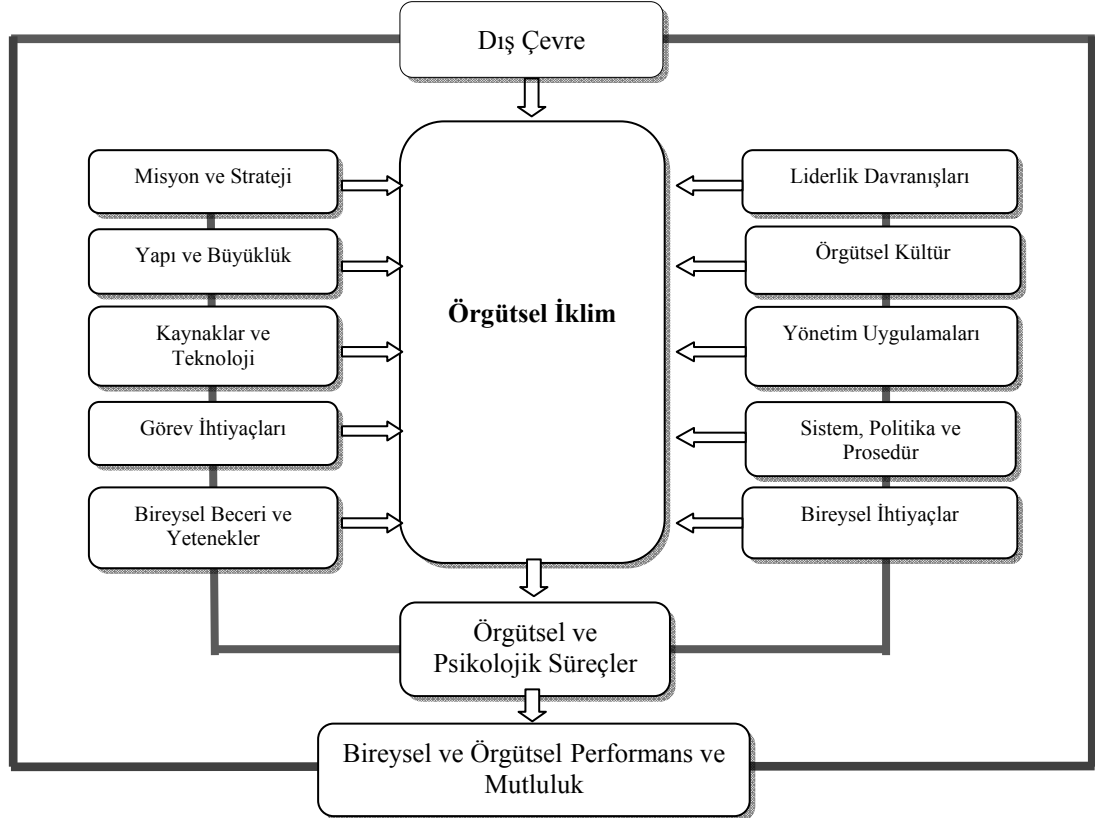
Örgüt ikliminin tanımlanması amacı ile yapılan literatür taramasında, kavramla ilgili tek bir tanıma ulaşılamamıştır. Örgüt iklimi ile ilgili farklı tanımlar yapılmaktadır. Araştırmacılar, örgüt iklimi kavramını farklı dönemlerde farklı yönleriyle ele almış ve kavramsallaştırmıştır. İklim konusunu daha detaylı anlamak için, yurt içinde ve yurt dışında yapılan tanımlardan bazılarına örnek vermekte fayda görülmektedir.

Örgüt iklimi kavramının temel kaynaklarından biri sayılan tanıma göre, örgüt iklimi; *“iş çevresinin, bu çevrede yaşayan ve çalışan kişiler tarafından dolaylı ya da doğrudan algılanan, kişilerin davranışlarına ve güdülerine etkide bulunan çalışma ortamının ölçülebilir kümesi”* dir (Litwin ve Stringer, 1968; akt: Özkul, 2013). Örgüt ikliminin en kabul gören diğer bir tanımı Reichers ve Schneider (1990) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre iklim, *“bir işyerinde süregelen günlük örgütsel aktivitelerin, iş görme tarzının, örgüt tarafından desteklenen, ödül verilen ve beklenen uygulamaların ve örgütsel politikaların çalışanlar tarafından ortak bir algılanması”* dır. Schneider (1990) örgüt iklimini; *“örgütün politika, prosedür ve uygulamalarından oluşan, tutum ve davranışlar arasındaki ilişkilere aracı olan psikolojik bir süreç”* olarak tanımlamıştır. Lindell ve Brandt (2000) ise örgüt iklimini, sosyalleşme sürecinde yeni ekip üyelerine iletilen ve üyeler arasında sosyal ve fiziksel çevrede geliştirilen ortak inançlar olarak tanımlamıştır. Psikolojik bir yaklaşım konsepti olarak görülen örgüt iklimi, kişi üzerine odaklanan, davranış ve kavramsal süreçleri de anlamaya çalışan, organizasyondaki iş görme ilkeleri, kurallar, iş faaliyetlerinin yapılış tarzı olarak da tanımlanmaktadır (Davidson, 2003).

Uluslararası literatüre paralel olarak ulusal literatürde örgüt iklimi kavramını derinlemesine araştıran ilk çalışmalardan birini yapan Ertekin (1978) örgüt iklimini; *“Örgüte kendi kimliğini kazandıran, bireylerin davranışlarını etkileyen, bireyler tarafından algılanan, örgüte egemen olan özellikler dizisidir”* şeklinde tanımlamıştır.

Örgüt iklimi, örgüte mevcut özelliklerin bireyler tarafından nasıl anlaşıldığını ifade eder. Örgüt iklimi, kişilerin iş çevrelerindeki faktörleri, olayları ve şartları algılayışlarının, duygusal ve bilişsel sonuçlarını içermektedir (Dinibütün, 2013). Bu kavram örgütün kişiliğini oluşturur ve örgütü diğer örgütlerden ayırır. Örgütü tanımlayan, egemen olan, süreklilik gösteren, davranışları etkileyen ve etkilenen bir kavramdır. Başka bir ifade ile örgüt iklimi; somut bir kavram olmasına rağmen, örgüt içinde bireylerce hissedilip algılanan ve örgütün bütün bu özelliklerini içine alan psikolojik bir kavramdır (Özdemir, 2006).

Batlis (1980) örgüt iklimini; liderlik stili, iş ortamı gibi örgütsel özelliklerden etkilenen, ancak bireysel iş davranışı ve işle ilgili tutumu etkileyen ara bir değişken olarak tanımlanmıştır. Isaksen ve ark. (2000)'nın örgütsel değişimi anlattıkları modellerinde de, örgüt iklimi ara bir değişken olarak sunmuşlardır. Bu modele göre iklim, örgütsel ve psikolojik süreçleri etkilemektedir. Ayrıca pek çok faktörün de etkisi altındadır.



Şekil 1.1. Örgütsel Değişim Modeli (Isaksen ve ark., 2000).

Örgütsel süreçler problem çözme, karar alma, iletişim ve koordinasyon gibi eylemleri içermektedir. Psikolojik süreçler ise problem çözme, öğrenme, bağlılık ve motivasyon gibi eylemleri kapsamaktadır. Şekil 1.1.'de görüldüğü gibi örgüt iklimi, hem bireysel ve hem de örgütsel performansı etkileyen bir değişkendir. İklim, örgüt içindeki birçok faktörden etkilenecek şekilde örgütsel ve psikolojik süreçlere etki etmektedir. Örgütsel süreçler; iletişimi, grup olarak problem çözme, koordinasyon ve karar vermeyi kapsar. Psikolojik süreçler ise bireysel olarak bağlanmayı, motivasyon yaratmayı, öğrenmeyi ve problem çözme, koordinasyon ve karar vermeyi kapsar. Bu bileşenler; bireylerin, ekiplerin ve örgütün performansı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptirler (Isaksen ve ark., 2000).

Örgüt iklimi tanımı ile ilgili ortak bir tanıma ulaşamamış olursa da, birçok araştırmacı tarafından örgüt ikliminin aşağıdaki özellikleri taşıdığı vurgulanmaktadır (Batlis, 1980).

- Örgüt iklimi, örgütün politikaları, iş süreçleri, örgüt üyelerinin birbirleriyle olan etkileşimi ve yapısı gibi etmenlerden meydana gelmektedir.
- İklim algısı, çevresel olayların tanımlanmasıdır.
- Örgüt iklimi, bir ara değişken olarak ifade edilebilir. Kişinin örgütteki davranışlarını ve işe yönelik tutumlarını etkilediği gibi liderlik tipinden ve çeşitli iş aktivitelerinden etkilenebilir.
- Örgüt iklimi çok boyutlu bir kavramdır.

Bu açıklamalara ve özelliklere bağlı olarak örgüt iklimi, “*Örgütteki bireylerin davranışlarına etkide bulunan, örgütsel yapı, hiyerarşik düzen, ücret, denetim, çatışma, önderlik gibi unsurların bir bütün olarak algılanması sonucu oluşan ve örgütü diğer örgütlerden ayırarak ona belli bir kimlik kazandıran öğelerin toplu olarak tasviridir*” şeklinde tanımlanabilir (Arslan, 2004).

1.3. Örgüt İklimi Türleri

Örgüt iklimi, birçok araştırmacı tarafından farklı özelliklere göre sınıflandırılmıştır. Araştırmalarda birbirinin benzeri birçok iklim türü tanımlanmaktadır. Bu araştırmada iklim türleri “*açık iklim*” ve “*kapalı iklim*” in belirgin özellikleri ele alınarak açıklanmıştır.

1.3.1. Açık İklim

Açık iklim özelliği gösteren örgütlerde, yönetici ve çalışanlar arasında büyük bir uyum bulunmaktadır. Örgüt verimliliğini sağlamak temel amaç ve çalışanların moralleri yüksektir. Yönetici kişisel kurallar koymaz, eleştirilere her zaman açıktır. (Can ve ark., 2011). Bu örgütte çalışanlar örgütün üyesi olmaktan, ekip olarak çalışmaktan gurur duymakta ve örgüt iklimini olumlu algılamaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010). Bu örgütte verilen görevler büyük bir zevkle yapılır (Can ve ark., 2011).

Açık iklime sahip bir örgütte gözlemlenen durumlar aşağıda sunulmuştur (Taymaz, 2003).

- Örgütün amaç ve politikaları kişilerce özümsemiştir.
- Yöneticiler yönetim fonksiyonlarını hatasız yerine getirmektedir.
- Örgütte görevli kişiler arasında samimi ve yakın ilişki bulunmaktadır.
- Örgütte kişilerin moral ve iş doyum seviyeleri yüksektir.
- Örgütte kişilerin güdülenme düzeyleri yüksek ve örgütte bağlılıkları tamdır.
- Kişiler örgütün üyesi olmakla gurur duymaktadır.
- Örgütte iletişim ağı seviyesi iyi işlemektedir.

1.3.2. Kapalı İklim

Yönetici tek başına emredicidir ve örgütte işlerin nasıl yapılacağı ile ilgili kendine özgü kurallar koymaktadır. Çalışanların fikirlerini ve çalışanların kişisel yeteneklerini önemsememektedir. Yönetici çalışanların motivasyonlarıyla ilgilenmez. Kapalı iklimde samimiyet, işe dönüklük, moral ve anlayış gösterme boyutları düşük düzeydedir. Yöneticinin bu davranış biçimi sebebiyle, çalışanlar bu tür örgütlerde ayrılma eğilimindedir (Aksoy, 2006; Can ve ark., 2011).

1.4. Örgüt İkliminin Boyutları

Örgüt iklimi boyutları, örgüt iklimini yansıtan değerlendirmelerdir. Literatür incelendiğinde, örgüt iklimi üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda örgüt iklimi boyutlarının farklı biçimlerde ele aldıkları görülmektedir. Birçok araştırmacı örgüt iklimi ölçmek amacıyla farklı boyutlar kullanmışlardır. Çizelge 1.1. de bazı örgüt iklimi boyutları özetlenmeye çalışılmıştır.

Çizelge 1.1. Örgüt İklimi Araştırmacıları ve Örgüt İklimi Boyutları

Araştırmacılar	Örgüt İklimi Boyutları
Litwin ve Stringer (1968)	• Esneklik/uyumluluk • Sorumluluk • Standartlar • Ödül • Takım çalışmasına • Netlik
Parlak (1990)	• Yapı • Sorumluluk • Risk • Ödül • İçtenlik • Çatışma

Çizelge 1.1. Devamı Örgüt İklimi Araştırmacıları ve Örgüt İklimi Boyutları

Koys ve Decotis (1991)	• Özerklik • İşbirliği • Güven • Baskı	• Destek • Fark edilme • Adalet • Yenilikçilik
Korkut (1993)	• İş çevresinin fiziksel koşulları • Örgüt amaçlarına ulaşma • Örgütte yükselme ve ilerleme olanakları • İşbaşında yetiştirme	• İsteklendirme • Önderlik • Karara katılma • Haberleşme • Denetim • Çatışma
Stringer (2002)	• Yapısal Destek • Tanıma • Standartlar	• Sorumluluk • Bağlılık • Destek
Kaya ve ark. (2010)	• Yönetim Desteği • Yönetim Yeteneği • Dengeli İş Yüğü • Görevin Belirginliği	• İş Arkadaşları ile Uyum • Koordinasyon • Etik • Katılım
Akbulut ve Kutlu (2016)	• Yönetimin Desteği • Otonomi ve Özgürlük	• İşin İddialı Olması • Rol Belirsizliği

Örgüt iklimi araştırmacılar tarafından birçok boyutta ele alınmıştır. Bu çalışmada Stringer (2002) tarafından geliştirilen örgüt iklimi boyutları kullanılmıştır. Bu boyutlar yapısal destek, tanıma, standartlar, sorumluluk, bağlılık, destek başlıkları altında aşağıda kısaca açıklanmıştır.

- **Yapısal Destek:** Örgütte çalışanların organize olma düzeylerini göstermektedir. Ayrıca örgüt içerisinde, çalışanların sorumluluklarının ve rollerinin açık bir şekilde tanımlandığını göstermektedir. Örgütte yapısal desteğin eksikliği,

yetki karmaşasını ve kimin ne görev yapacağı konusunda tartışmaları da beraberinde getirir. Yapısal desteğin, çalışanların performans ve motivasyon düzeyleri üzerine büyük etkisi bulunmaktadır (Stringer, 2002).

- **Tanıma:** Bu boyut, iyi yapılan iş için çalışanların ödüllendirileceğini ve takdir göreceğini düşünmesi ve hissetmesidir. Tanıma boyutunun yüksek düzeyde olması, örgütteki ödül ve eleştiri dengesinin uygunu ifade eder. Düşük düzeyde tanıma boyutu ise, örgütteki ödül ve ceza dengesinin tutarsızlığını göstermektedir (Stringer, 2002).

- **Standartlar:** Çalışanların, performanslarını geliştirmek için hissettikleri baskının hassasiyetini ve yapılmakta olan işe ilişkin çalışanların ne kadar gurur duyduklarını ölçmeye yarayan bir boyuttur. Standartlar boyutunun yüksek olması çalışanların kendilerini geliştirmek üzere arayış içerisinde olduklarını, standartların düşük olması ise performans için düşük beklentileri ifade etmektedir. Yöneticiler çalışanlardan “*yapabileceklerinin en iyisini yapmalarını*” beklemektedir. Bu nedenle çalışanları gelişime yönelik zorlayıcı, ulaşılabilir hedefler belirlerler. Bu boyut örgüt içerisinde standartların oluşması ve çalışanlar tarafından bu standartların ne kadar algılandığı ile ilgilidir (Stringer, 2002).

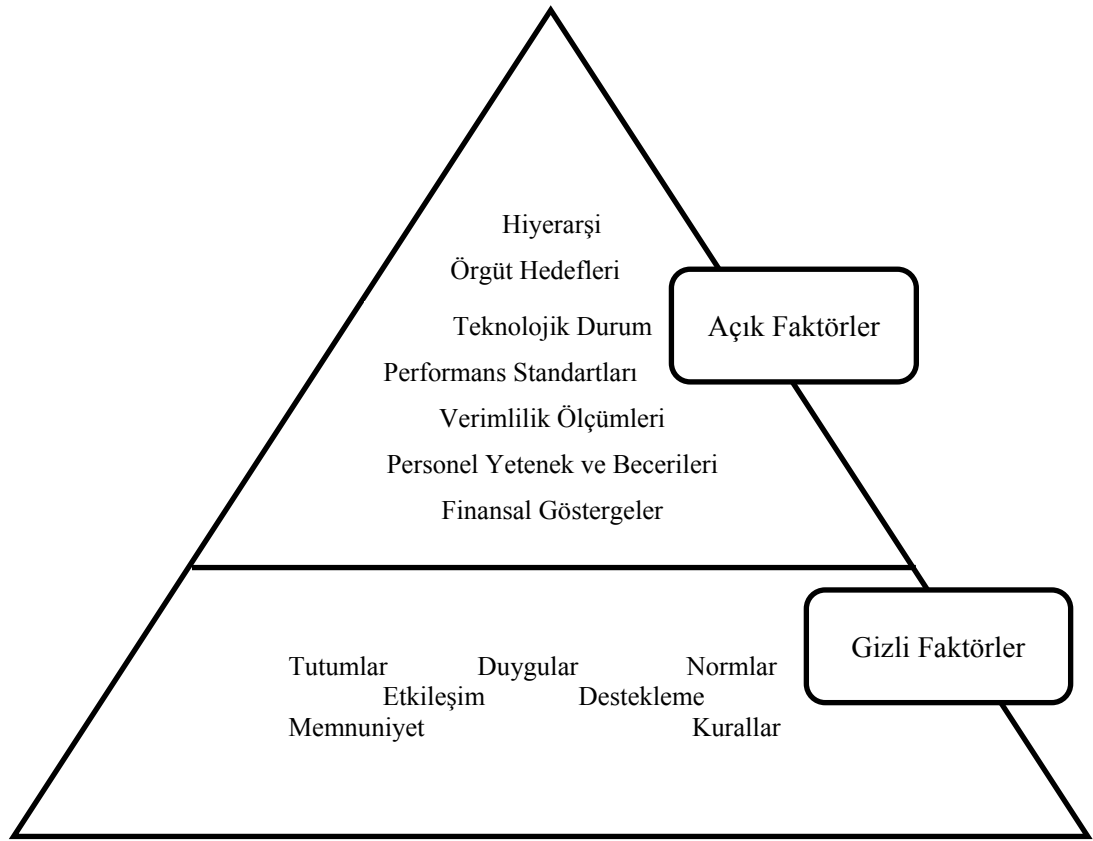
- **Sorumluluk:** Çalışanların, işlerini herhangi bir gözetim altında olmaksızın yerine getirmelerini, oluşabilecek olumsuz durumlara karşı önceden önlem alabilmelerini, ortaya çıkan sonuçları takip etmelerini, çıkan sonuçtan tamamen kendilerinin sorumlu olduğunu hissetmelerini ifade etmektedir. Çalışanların yüksek düzeyde sorumluluk hissine sahip olmaları, problemleri kendi çözebileceğine dair güven ve cesareti ifade etmektedir. Çalışanların düşük sorumluluk hissi ise yeni yaklaşımlar karşısında çalışanların risk almadığını ve yenilikleri test etmeye isteksiz olduğunu göstermektedir (Stringer, 2002).

- **Bağlılık:** Örgütsel bağlılık örgüt verimliliğini artırmayı sağlayan, örgüte yönelik pozitif davranışlardır. Çalışanların örgütsel hedefleri benimsediklerini, hedefleri için sorumluluk aldığını ve bu örgütün bir üyesi olmakla gurur duymalarını göstermektedir (Stringer, 2002). Bağlılık boyutunun yüksek düzeyde hissedilmesi, örgüte karşı kişisel bağlılığın yüksek olduğunu, düzeyin düşük olması ise çalışanların hedeflere ve örgüt üyeliğine karşı ilgisiz olduğunu göstermektedir. (Hocaniyazov, 2008).

- **Destek:** Bu boyut, yönetici ve çalışanların karşılıklı yardımlaşma derecesine yönelik algılarını gösterir. Örgüt içinde etkili bir destek ve güven hissini yaratmakla alakalıdır. Destek yüksek düzeyde hissedilmesi bireylerin çalışma takımının bir parçası olduğunu, yani çalışanların destek ve güven hissi içerisinde olduklarını ifade etmektedir. Destek düzeyi düşük hissedilirse çalışanlar kendilerini örgüt içerisinde yalnız hissetmektedirler (Stringer, 2002, Litwin ve Stringer, 1968; akt: Özkul, 2013).

1.5. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler

Örgüt iklimini etkileyen faktörler, açık ve gizli faktörler olarak iki ana kategoride sınıflandırılabilir. Bu sınıflandırmada açık faktörler buzdağının görülebilen ve ölçülebilen parçasını, gizli faktörler ise buzdağının su altında kalan kısmını oluşturmaktadır. Bu faktörler Şekil 1.2.'de gösterilmektedir (Hodgetts, 1991).



Şekil 1.2. Örgütsel İklimi Etkileyen Faktörler (Hodgetts, 1991).

Örgütü etkilen açık faktörler; çalışanlar ve paydaşlar tarafından görülebilen hiyerarşi, örgüt hedefleri, örgütün teknolojik alt yapısı, performans standartları, finansal göstergeler gibi faktörlerden oluşmaktadır. Bununla birlikte, örgüt iklimini etkileyen soyut (tutumlar, duygular, etkileşim, memnuniyet vb.) kavramlarda bulunmaktadır. Bunlar ise örgüt iklimini etkileyen gizli faktörlerdir (Hodgetts, 1991).

1.6. Örgüt İkliminin Sonuçları ve Olumlu İklim Oluşturma Yöntemleri

Örgüt iklimi; politikalar, uygulamalar ve prosedürlerden oluşan, birbirleri ile etkileşim içerisinde olan (Genç, 2005), bireyleri etkileyen davranış ve tutumlar arasında ilişkilere aracı olan psikolojik bir süreçtir (Schneider, 1990). Tanımda da anlaşıldığı gibi çalışanlar örgüt iklimi, örgüt iklimi de çalışanları etkilemektedir.

Yani çift taraflı bir etkileşim bulunmaktadır. Bu etkileşim sonucu olumlu bir örgüt iklimi ya da olumsuz bir örgüt iklimi ortaya çıkmaktadır (Genç, 2005). Örgüt ikliminin yol açtığı sonuçlar çalışanlar ve örgütler açısından iki başlık altında değerlendirilmektedir. Örgüt açısından değerlendirildiğinde olumlu bir örgüt iklimine sahip örgütlerde etkinlik ve verimlik üst seviyede olması beklenmektedir. Olumlu bir örgüt iklimine sahip organizasyonlarda çalışan bireylerin motivasyonları yüksek, işlerine daha bağlı oldukları bilinmektedir. (Efil, 2002; Aksoy, 2006; Vandhana ve Chandra, 2014). Örgüt iklimi sadece bireyin motivasyonunu etkileyen bir etmen değildir. Aynı zamanda örgütün etkinliğine katkı sağlayan da bir unsurdur. Örgüt iklimi, çalışanların yenilikçi tutumlarını açıklayan kilit unsurdur. İklim olumluysa çalışanlar yenilikçi olurlar. Çalışanlarının örgütten beklentileri vardır. Bu beklentilerin yerine getirilmesi, örgüt ikliminin ihtiyaçlarını nasıl tatmin edeceklerine dair algılamalarına bağlıdır. Olumlu örgüt iklimi, bireyin kendisini iyi hissettirdiği bir çalışma ortamı sağlamaktadır (Vandhana ve Chandra, 2014).

Örgüt ikliminin olumsuz olması durumunda, çalışanlar ve örgüt açısından olumsuz birçok olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Olumsuz bir örgüt iklimi durumunda örgütte iş tatminsizliğinin artması, işi bırakma ya da işe gelmeme eylemlerinin yaşanması, çalışanlarda ruhsal ve fiziksel şikâyetlerin artması gibi davranışlar görülebilmektedir. Ayrıca örgüt açısından değerlendirildiğinde verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir (Efil, 2002).

Olumlu bir örgüt iklimi geliştirmek için örgütler, belirlemiş oldukları uzun vadeli önermeleri izlemek zorundadır. Ayrıca oluşturulan yapı örgütün hedef ve felsefesini temsil etmelidir. Bir örgütün aradığı iklim türü, sahip olduğu insan özelliklerine, kullandığı teknolojiye ve çalışanların eğitim ve beklentilerinin seviyesine bağlıdır (Bharthvajan, 2014). Yönetim, çalışanların bakış açılarını dikkate almalı ve onlardan sürekli geribildirim almalıdır. Böylece örgüt iklimi olumlu ve en iyi şekilde muhafaza edilebilir (Vandhana ve Chandra, 2014).

Bharthvajan (2014) örgüt iklimi üzerine yapmış olduğu araştırmasında, olumlu bir örgüt iklimi oluşturmaya yardımcı teknikleri şu şekilde sıralamıştır.

- **Etkili Bir İletişim Sisteminin Kurulması:** Tüm örgüt faaliyetlerinin etkili bir yönetim ile uyumlaştırılması, sağlıklı kararların alınabilmesi ve işlerin yürütülmesi, yeterli ve etkili bir iletişim ile gerçekleştirilebilir (Özdemir, 2006). İletişim motivasyonun temel aracıdır ve çalışanların moralini artırır. Organizasyonlarda iki yönlü iletişim olmalıdır. Yönetici kararlarını etkili iletişim sayesinde personelden aldığı geri bildirimlerle şekillendirebilmelidir. Örgüt içerisinde etkili bir iletişim ile ilişkileri sürdürmek, böylece çalışanların fikir ve önerilerine değer vermek ve bunları uygulamak örgüt verimliliğini artırmaktadır (Bharthvajan, 2014).

- **Katılımcı Karar Verme:** Yönetim hedef belirleme ile ilgili kararları çalışanlarla beraber almalıdır. Yönetim ve çalışanların bir arada karar alması birbirlerine olan sosyal bağı artırır, böylece alınan kararın bağlarını da kuvvetlenmiş olur. Katılımcı karar verme ile çalışanların örgüte adanmışlık seviyesi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu durum çalışan ve yönetim arasındaki işbirliğini artırır (Bharthvajan, 2014). Kararların alınmasında katılımcı olmayan ve sıkı kontrolü sürdürmede ısrar eden yönetim anlayışı, arzu edilen örgüt ikliminden çok daha farklı bir iklim yaratabilir (Gayef, 2006).

- **Politikalar, Usul ve Kuralların Değişimi:** Toplumun bir kültür mirası olduğu gibi, örgütlerin de yeni örgüt üyelerine bıraktıkları norm, usul ve kalıpları bulunmaktadır. Örgütlerin sahip olduğu politika, usul ve kurallar olduğu sistemden bağımsız olamaz. Varlıklarını devam ettirmek isteyen örgütler arzu edilen politika, usul ve kuralları ortaya koymak ve organizasyon şartlarını belirlemelidir (Özdemir, 2006). Politika, prosedür ya da kural değişikliklerinde çalışanların değişime karşı direnci olabilir. Değişim uzun bir süreç olsa da olumlu bir örgüt ikliminin de başarılı bir değişim faaliyeti zaman içerisinde benimsenir. Olumsuz bir örgüt ikliminde değişim içselleştirilemez (Bharthvajan, 2014).

- **Teknolojik Değişim:** Çalışanlar genellikle yenilikçi değişime direnir. Ancak teknolojik değişim ile çalışma koşulları iyileştirmek, iş yoğunluğunu azaltmak bu değişimlerin kolayca kabul edilmesini sağlayabilir. Yönetim çalışanlar ile istişare içerisinde, yenilikçi değişiklikleri sağlayarak daha iyi bir çalışma ortamı sağlayabilir (Bharthvajan, 2014).

1.7. Sağlık Kurumlarında Örgüt İklimi

Sağlık kurumları karmaşık örgüt yapısına sahip kurumlar olarak kabul edilmektedir. Sağlık kurumlarının statüsü, büyüklüğü, organizasyonel formların çeşitliliği, verilen hizmetlerin sürekli geliştirilmesi gibi özellikler taşımaktadır. Belirtilen bu özellikler sağlık kurumlarının yönetimini zorlaştırmaktadır (Torres, 2013). Sağlık kurumlarında kaliteli sağlık hizmeti sunmak için çalışanların uzmanlaşmış bilgi, beceri ve yeteneklerine ihtiyaç duyulmaktadır. Kaliteli sağlık hizmeti sadece maddi kaynaklarla değil, sunulan hizmete aktif olarak dâhil olan eğitimli ve donanımlı insan gücü ile gerçekleştirilebilir. Maddi olmayan kaynakların performans üzerinde olumlu bir etkisi olduğu yaygın olarak bilinmektedir. Sağlık kurumlarında en önemli maddi olmayan kaynaklar arasında yapısal bilgi, sosyal yeterlilik, personel motivasyonu ve hasta memnuniyeti olduğu söylenebilir. İnsan sermayesi yoğun örgütlerde, örgütün genel performansı, çalışanların akılcı davranış ve motivasyonuna bağlıdır (Zigan ve ark., 2007). Bu nedenle yöneticiler, örgütlerinde var olan örgüt iklimini ve faktörlerini anlamaya çalışmalıdır (Bahrami ve ark, 2016). Örgüt ikliminin, örgütsel hedeflere ulaşmada ve kaliteli hizmet sunumunda önemli bir yere sahip olduğu bildirilmektedir (Bahrami ve ark., 2016; Gershon ve ark., 2007).

Gerçekleştirilen birçok araştırma sağlık kurumlarında örgüt ikliminin önemine vurgu yapmaktadır. Gayef (2006) hastane yöneticilerinin, çalışanların örgüt iklimi algılarını olumlu duruma getirerek, takım çalışmasını gerçekleştirebileceklerini, örgüt hedeflerine ulaşılabilceğine vurgu yapmaktadır. Bahrami ve ark. (2016) çalışmalarında örgüt ikliminin hastane insan kaynakları yönetim stratejilerinin

belirlenmesinde dikkate alınması gereken bir unsur olduğunu ve örgütsel bağlılık ile arasında ilişki olduğunu saptamıştır. Çalışma sonucuna göre, örgüt iklimini iyileştirme çabaları örgütsel bağlılığın geliştirilmesi için değerli bir stratejidir. Dawson ve ark. (2008)'nın Birleşik Krallık hastanelerinde yapmış oldukları çalışmada, örgüt iklimi ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki saptamışlardır. Torres (2013) çalışmasında, sağlık kurumlarında var olan örgüt ikliminin ölçülmesinin, yenilik yapma süreçlerini desteklemede yararlı bir araç olabileceğini, kalite yönetim programlarının etkililiğinin iyileştirilmesinde ve iletişimin güçlendirilmesinde yardımcı olabileceğini vurgulamaktadır. Roch ve ark. (2014) örgüt iklim ve hastane hemşirelerinin bakım uygulamalarına yönelik araştırmalarında, olumlu örgüt iklimini yalnızca iş yükü hafifliği olmadığını belirtmektedirler. Bu araştırmada en uygun ekip çalışmasının oluşturulduğu, çalışanların rollerinin net şekilde belirlendiği ve tüm çalışanlarının kucaklandığı örgütlerde hemşirelerin gerekli bakım uygulamalarını geliştirdikleri ve güvenli hasta bakım hizmetlerini sağladıklarını saptamışlardır.

Bu nedenlerle, sağlık kurumlarında olumlu bir iklim yaratmak hastane çalışanlarının etkililiğini ve verimliliğini, sunulan hizmet kalitesini, işbirliği duygusunu artırmaktadır. Sağlık kurumlarında örgüt iklimi araştırmaları çalışanların daha iyi tanınmasına, sağlık çalışanlarını olumsuz etkileyen faktörlerin belirlenmesine, örgüt hakkında bilgi ve beceri kazanılmasına ve çalışanların kişilik özelliklerine ilişkin daha fazla bilgi edinilmesini olanak sağlayabilir (Askari ve ark., 2017).

1.8. Örgütsel Sinizm

Bu bölümde örgütsel sinizm kavramı incelenecektir. Öncelikle örgütsel sinizm tanımlandıktan sonra, örgütsel sinizm özellikleri, boyutları, türleri, örgütsel sinizmi

oluşturan temel faktörler, sonuçları ve örgütsel sinizm ile başa çıkma yöntemleri ile sağlık kurumlarında örgütsel sinizm konularına yer verilecektir.

1.8.1. Sinizm Kavramının Kökeni

Sinizm kavramı Antik Yunan'da ortaya çıkmış bir düşünce ve yaşam biçimidir (Brandes, 1997). Sinizm kökleri Sokrates'in düşüncelerinde, yani MÖ 5. yüzyılda bulunan ve MÖ 6. yüzyılda hala devam eden bir fikir hareketiydi. Bu kavram daha sonra stoacılık, felsefi kuşkuculuk, Tevrat'ın daha sonraki yazımlarında, filozof Philon ve ilk dönem Hristiyanlık üzerine etkili olmuştur (Luck, 1997). Bu kapsamda sinizm sözcüğünün kökenine ilişkin iki görüş bulunmaktadır. Birinci görüşe göre; sinizm adı antikçağda farklı şekilde açıklanmıştır. Grekçe “kyon”, “köpek” sözcüğü ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Sinik kişiler orta halli, doğal bir yaşamı tercih eden ve köpek gibi davranan insanlar olarak tanımlanmaktadır. Onların, alaya alma amacını taşıyan bu adı benimsedikleri, adeta saygın bir ad haline getirdikleri tahmin edilmektedir. Sinikler toplumsal kurallara karşı çıkan, giyimlerine özen göstermeyen ve uygarlığı küçümseyen kimselerdir. Bu nedenle “kyon” (köpek) benzetmesi siniklerin simgesi haline gelmiştir. İkinci görüşte ise sinizmin, Atina yakınında bulunan sinik okulunun bulunduğu yer alan “Kynosarges” (gymnasiom) kelimesinden türetilmiş olabileceği ileri sürülmektedir (Luck, 1997; Gökberk, 2000; Hançerlioğlu, 2011).

Erdemli yaşam sinikler (kinikler) için en yüce amaçtır. Bu nedenle sinizm “erdemlin kısıltılması” şeklinde tanımlanmaktadır. Sinikler kanaatkar bir yaşamı tembihliyor, sadece açlığı giderecek kadar yiyecek le yetiniyor, zenginliği, itibarı ve soyluluğu ise hor görüyorlardı (Luck, 1997). En önemli temsilcisi Antisthenes (M.Ö. 444-365) ve Sinoplu Diogenes (M.Ö. 412-323) dir. Diogenes' in kişiliği ve öğretisi sinizme kesin biçimini vermiştir. Ne yazık ki sinizmin ilk dönemlerinden günümüze eksiksiz hiçbir eser kalmamıştır. Sadece dönemin ılımlı siniklerinden olan Dion

Chrysostomos' un birçok konuşmasına ulaşılabilinmektedir. İlk siniklerin birçok düşünce ve vecizesi sadece anekdotlar ya da nükteli soru cevap şeklindedir (Luck, 1997; Mantere ve Martinsuo, 2001). Antisthenes bir Atinalının ve Trakyalı bir kadın kölenin oğlu olarak 455/445 yılında dünya ya geldiği ve olasılıkla 365/360 yıllarında öldüğü düşünülmektedir. Yaşam tarzı ve öğretisi nedeniyle sinizm kurucusu sayılır, ancak bu sav antikçağda bile tartışmalıdır. Ancak Diogenes'in, onun öğrencisi ve halefi olarak görüldüğü kesindir (Luck, 1997). Antisthenes göre, kişi erdemli olarak iç bağımsızlığı ve özgürlüğü ile yaşamını devam ettirmeli ve kendi kendine yetebilmelidir (Gökberk, 2000; Hançerlioğlu, 2011). Antisthenes, erdemin bilgiyle elde edilebileceğini savunmakta, törensel bir amaca yönelmeyen bilimleri ise küçümsemektedir. Yaşama amacının mutluluk olduğunu ve mutluluğa erdemlikle ulaşılabilceğini savunmaktadır (Hançerlioğlu, 2011).

Büyük İskender'in düşüncelerinden ilham aldığı Sinoplu Diagonos, kendine yetebilme ve sade yaşam değerlerini benimseyen sinik felsefesinin en önemli temsilcilerindendir (Çüçen, 2001). Asıl adı T.Flavius Cocceianus Dio olan doğduğu kent nedeniyle Prusalı Dion da deniliyordu; "altın ağız" takma adı ilk defa 3. yüzyılda konuşma sanatlarında geçmektedir (Luck, 1997). Diagonos, benimsediği yaşam tarzı ile insani gereksinimlerini en aza indirebildiğini kabul etmiş ve dünya nimetlerine karşı kayıtsız kalarak yaşamını sürdürmüştür. Diagonos rivayete göre, yaşamını bir fıçının içinde sürdürmüştür (Hançerlioğlu, 2011). Böylelikle kendisini toplumsal gereksinimlerden tamamen uzaklaştırmaya yöneltmiştir (Gökberk, 2000). Hem Antisthenes hem de Diagonos'un ortaya koyduğu yaklaşım insanların kendilerine yetebilmeleri gerektiği üzerinedir (Görkem, 2012).

Yukarıda eski siniklerin yaşam felsefesinden bahsedilmektedir. Günümüzde sinik tutum bir yaşam biçimi olmaktan çıkmıştır. Eski sinikler utanmaz, kendi kendine yetebilen, acımasız eleştirmenler olarak bilinirken, bugünkü sinik kavramı yerini güvensizlik ve kötümserlik anlamlarına bırakmıştır (Mantere ve Martinsuo, 2001). Eski ve modern siniklerin ortak noktası ise umutsuzluktur. Eski sinikler yenme umutları olmayan bir sistemle ve toplumla savaşıyorken, modern sinikler

kişilik özellikleri nedeniyle ya da toplumundaki yaşanmışlıkları nedeniyle sinik olmuşlardır. Eski ve modern siniklerde aynı şekilde değişime ve gelişim dair umutları da bulunmamaktadır (Delken, 2004). Bu durum sinizm, olumsuz düşünceler, davranışlar yumağı olduğunu göstermektedir (Görkem, 2012).

1.8.2. Sinizm Kavramının Tanımı ve Özellikleri

Kişilerin sadece kendi menfaat ve çıkarlarını düşündüklerine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı olduğunu düşünen kimselere ‘sinik’ bu durumu açıklamaya çalışan düşünceye ise ‘sinizm’ denilmektedir. Sinizm de temel düşünce; adalet, dürüstlük ve içtenlik gibi ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir (James, 2005). Sinizm; şüphecilik, güvensizlik, kötümserlik, inançsızlık gibi olumsuz ifadeler bildiren sözcüklere yakın anlamlara sahip olmakla birlikte, modern sinizm ifadelerinde; zor beğenen, kusur bulan, eleştiren kişi olarak tanımlanmaktadır (Eaton, 2000). Buna göre sinizm; *“kişiye, ideolojiye, gruplara, sosyal topluluk veya kurumlara yönelik güvensizlik ve bunlara karşı hayal kırıklığını, umutsuzluk, küçümsemeyi de kapsayan özel ya da genel tutumdur”* (Andersson, 1996).

Literatürde sinizminin iki farklı biçimde ele alınarak incelendiği gözlenmektedir. Birincisi, bireyin kişiliğini ve yaşama bakış açısını yansıtan genel (kişilik) sinizm kavramıdır. İkincisi ise, bireyde sinik tutumların oluşmasın da örgütsel faktörleri esas alan örgütsel sinizm kavramıdır (Kabataş, 2010). Genel sinizm kavramı; doğuştan gelen, değişmeyen, insan davranışının genellikle olumsuz algılandığı bir kişilik özelliğidir. Aşağılayıcı ve bireyler arası zayıf bağ ile karakterize edilmektedir. Genel sinizm; dünyanın sosyal etkileşimlerden memnun olmayan, ilgisiz, kayıtsız, bencil ve dürüstten yoksun insanlarla dolu olduğu genellemesini esas alan diğer insanlara karşı derin bir güvensizlik üzerine yapılanmıştır (Abraham, 2000). Genel sinizmin bir başka tanımında ise; kişilerin genel olarak karar ve eylemlerine yönelik açık veya gizli biçimde ortaya çıkan inançsızlıktır (Stanley ve akr., 2005).

Öte yandan sinizmin iş yaşamındaki varlığı, örgütsel sinizm olarak adlandırılmaktadır (Torun ve Çetin, 2015). Üzerinde uzlaşma sağlanan ortak bir tanımlı bulunmayan örgütsel sinizm kavramı ile ilgili literatür incelenmiş ve örgütsel sinizm kavramını ortaya koyan tanımlar aşağıda sunulmuştur.

Örgütsel sinizme en fazla atıf yapılan tanımlardan biri Dean ve ark. (1998)'na aittir. Tanıma göre örgütsel sinizm, *“örgüte ilişkin olumsuz duygu, örgüte ilişkin küçük düşürücü ve eleştirici davranışlarda bulunma eğilimindeki inanç ve duyguları içeren, bireylerin ait oldukları örgüte yönelik açık ya da örtülü şekilde yapılan olumsuz inanç, duygu ve davranışlarını kapsayan tutumlardır”*. Dean ve ark. (1998)'nın yapmış oldukları bu tanımda, örgütsel sinizmin tutumsal bir kavram olduğu gözlenmektedir. Örgütsel sinizm, kişinin inanç, olumsuz duygu ve davranışları ile şekillenen, çevresel koşullara açık, kişisel ve sosyal deneyimlerin geçmişine yönelik bir sonuç olarak tanımlanmaktadır (James, 2005). Bu bağlamda örgütsel sinizm, deneyim sonucunda gelişen, öğrenilmiş bir inancı temsil etmektedir (Kalağan, 2009).

Örgütsel sinizmde temel kanaat bireylerin adalet, dürüstlük, samimiyet ve içtenlikten yoksun olmasıdır (Abraham, 2000). Birey ait olduğu örgütte çözümlenmesi mümkün olmayan sorunlar olduğuna inanmaktadır. Ancak birey, örgütte bu eksikliklerin giderilmesine yönelik gerekli değişim adımlarının atılmadığını düşünmektedir (McClough ve ark., 1998). Sinik bireylerin en belirgin özellikleri; iş arkadaşlarını ve örgütlerini küçümser tavırlar içinde olmaları, şikâyet etme ve kötümser söylemlerde bulunmaları, başarısızlıklar karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları ve örgütleri tarafından aldatıldıklarını düşünmeleri olarak ifade edilmektedir (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm kişisel kaynaklı bir eğilimden ziyade öğrenilmiş bir tepkidir. Sadece olumsuz düşünceli insanların örgüte getirdiği ya da ortaya koyduğu duygu ve tutumlardan ibaret değildir. Bu duygu ve tutumlar çalışma ortamında edinilen deneyimlerle şekillenir. İnsanlar sinik olmaya kendileri karar vermezler. Örgütsel

sinizm, tecrübelerden doğar ve aynı düşünceyi paylaşan bireylerce onaylanır (Johnson ve ark., 2003; Brown ve Cregan, 2008). Benzer bir tanımda Cole ve ark. (2006) örgütsel sinizmi “ *bir bireyin iş deneyimlerinden kaynaklanan değerlendirci bir yargı*” olarak tanımlamışlardır. Bu tanımda, örgütsel sinizm kavramının iş deneyimleri ile ilişkisi ve önemi vurgulanmaktadır.

Her örgütte sinik düşünce ve tutumlar sergileyen çalışanlar bulunabilmektedir (James, 2005). Kanter ve Mirvis (1989) yapmış oldukları çalışmada Amerika’da çalışanların yüzde 43’ünde örgütsel sinizm görüldüğünü belirtmişlerdir. Mirvis ve Kanter (1991), yaptıkları araştırmada çalışanların yüzde 48’inin sinizm yaşadığını ifade etmişlerdir. Reichers ve ark. (1997) ise çalışmalarında, çalışanların yüzde 53’nün sinizm düzeyinin yüksek olduğunu saptamışlardır. Belirtilen bu çalışmalar, sinizmin örgütlerde yaygın bir kavram olduğunu ve örgütlerde yaşanan sinizm oranlarının zaman içerisinde artış eylemi içerisinde olduğu söylenebilir.

Naus (2007), örgütsel sinizmin ortaya çıkışını şu şekilde açıklamaktadır. Örgütlerde iş ahlakı yüksek olan çalışanlar daha çok çalışma arzusu içerisinde ve örgüt içerisinde çalışanların birbirlerine karşı saygılı göstermelerini beklemektedir. Ancak örgütün bu beklentileri karşılamakta başarısız kalması durumunda, çalışanlarda kötümserlik, hayal kırıklıkları ve hassaslaşmaya neden olur, böyle bir durumda sinizmin meydana gelmesi kaçınılmazdır. Başka bir görüşte ise, yöneticilere duyulan öfke, örgütte sinizme neden olan davranışlara sahip çalışanları ortaya çıkarmaktadır. Buna göre, “örgütlerde problemlere yol açan çürük elmalar değildir. Problem yönetimin meyveyi mahvetmesidir” şeklinde ifade ederek sinizmin önemini vurgulamıştır (Wanous ve ark. 1994). Yöneticiler örgütün ve çalışanın etkililiğini tespiti için, örgütsel sinizme neden olan tepkilerin farkına varması önemli görülmektedir (James, 2005).

1.8.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm ile ilgili literatür de üç boyut tanımlanmaktadır. Bu boyutlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlarıdır.

- **Bilişsel (İnanç) Boyut:** Bilişsel boyut “örgütün dürüstlükten yoksun olduğunu vurgulayan” örgütsel sinizmin ilk boyutudur. Bu boyutta, çalışanların örgütleri ile ilgili inanç eksikliği taşıdığını düşünmektedir. Örgütündeki ilişkilerin çıkara dayandığını olduğunu, uygulamaların ilkelere dayalı olmadan yapıldığını, bu nedenle örgüt içerisinde insan davranışlarına güvenilmeyeceğini düşünmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012; Brandes, 1997; Görkem, 2012). Bilişsel boyutta sinik tutum sergileyen bireylerde aşağıda sunulan inanç ve tutumların görülmesi muhtemeldir (Brandes ve Das, 2006).

- Uygulamalar örgütsel ilkelere uygun olmadan yapılmamaktadır.
- Örgütlerce hazırlanan resmi beyanatlar çalışanlar tarafından ciddiye alınmamaktadır.
- Örgüt içi insan davranışlarına güvenilmez, tutarsız niteliktedir. Çalışanlar hile ya da yalan, dolan gibi davranışlar sergileyebilirler.
- Çalışanların ilişkileri kişisel çıkara bağlıdır. Çıkarları uğruna dürüstlük, samimiyet ve doğruluk gibi değer yargılarından vazgeçilebilmektedir.

- **Duyuşsal (Duygu) Boyut:** Bireyler, ait oldukları örgütte olup bitenlere duygusal tepkiler gösterme eğilimi içerisindeyler. Kişilerin hissettikleri kızgınlık, şüphe, endişe, saygısızlık, soğukluk, utanç duyma gibi tepki ve tutumlar “*duyuşsal*” boyut çatısı altında incelenmektedir (Dean ve ark., 1998). Bu boyutta örgüte karşı tarafsız bir yargı içermeyen öfke ve hor görme gibi duygusal tepkiler oluşturmaktadır (Özler ve ark., 2010). Örgütsel sinizm duygu boyutunda, dokuz temel duygu önem arz etmektedir. Kızgınlık-öfke, tikslenme-nefret, utanç- aşağılama, hor görme-küçümseme, korku- dehşet, acı-ıstırap, İlgi-heyecan, sürpriz-şaşıklık,

zevk-neşe olmak üzere her birini sert ya da yumuşak biçimde tanımlanan dokuz temel duygu ele alınmaktadır. Örnek olarak, sinik tutumlara sahip bireyler örgütlerine karşı nefret ve öfke duygusu hissedebilirler ya da örgütlerini düşündüklerinde kızgınlık, nefret hatta korku hissedebilmektedir. Bu durum sinizm çeşitli olumsuz duygularla ilişkili olduğunu göstermektedir (Dean ve ark., 1998).

- **Davranışsal (Davranış) Boyut:** Davranışsal boyutta çalışanlar sinizmi sadece içsel olarak yaşamamaktadır. Ayrıca örgütün geleceğine yönelik karamsar tahminlerde bulunmakta, örgüt hakkında güçlü eleştirel yaklaşımlar sergilemekte, içinde bulunduğu örgütle mizah yöntemini kullanarak dalga geçme eğilimi göstermektedirler. Çoğu zaman olumsuz ve insanı küçük düşürücü eylemler sergileyebilmektedir (Dean ve ark., 1998; Kutaniş ve Çetinel, 2009). Davranışsal boyutta sinik tutum sergileyen bireyler alaycı yorumlarda bulunarak görev tanımlarını yeniden yazabilir, örgüt amaçları hakkında alaycı ifadelerde bulunabilirler (Brandes, 1997). Çoğu zaman çalışanlar, örgütleri hakkında serzeniş ve şikâyet etme, eleştirel yaklaşım ve dalga geçme gibi tutumlar sergileyebilmektedir. Örgüt içerisinde sinik tutumlar sözlü davranışların yanı sıra, çalışanların anlamlı bakışmaları, küçümser bir şekilde gülümsemeleri ve sırtımları ile de gösterilebilmektedir (Brandes ve Das, 2006).

1.8.4. Örgütsel Sinizm Türleri

Sinizm kavramına ilişkin yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, örgütsel sinizmin türlerinin farklı sınıflandırıldığı görülmektedir. Delken (2004) sinizmi sınıflandırmasındaki tutum ve davranışın zaman, bağlam, hedef ve eylem olmak üzere dört boyutunun olduğu varsayılmıştır. Andersson (1996) sinizmi; iş ve çalışan sinizmi şeklinde ikiye başlık altında incelemiştir. Dean ve ark., (1998) sinizmi; kişilik sinizmi, toplumsal / kurumsal sinizm, örgütsel sinizm, çalışan sinizmi ve meslek / iş sinizmi olmak üzere beş başlık altında sınıflandırmışlardır. Bu beş farklı

sinizmi, Abraham (2000) kuramsal olarak tanımlamaya ve duygusal çıktılarının ilişkilerini araştırmaya çalışmıştır. Yapmış olduğu bu çalışma ile örgütsel sinizmin sınıflandırılmasına büyük katkılar sağlamıştır. Genel olarak literatürde sinizmin beş temel şekilde sınırlandırıldığı görülmektedir.

- **Genel (Kişilik) Sinizmi:** Sinizm türlerinden biri olan genel sinizm, kişilik sinizmi olarak da tanımlanmaktadır. Genel sinizm, sinizmi oluşturan en önemli parçalardan biridir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Genel sinizminde esas düşünce bireyin yaşamı; dürüst olmayan, başkalarını önemsemeyen, bencil, sosyal ilişkilerden hoşlanılmayan ve suça göz yuman bir yapı da olduğunu yönündedir. Bu nedenle, kişilik sinizmi yaşayan bireylerde derin bir güvensizlik söz konusudur. Bu güvensizlik kişilik özelliği olup doğuştan gelmektedir ve genellikle insan davranışlarını olumsuz etkilemektedir. Bu etki bireyin duygu ve tutumlarında öfkelenme, kızma, üzülmeye ya da hile yapma olarak kendini göstermektedir. Kişilik sinizmin de birey, kişilere yukarıdan bakmakta, küçük ve hor görmekte, onlara saygısız biçimde davranmakta ve diğer bireyler ile arasında bağları zayıf tutmaktadır. Bu davranışların doğuştan geldiğine, bu nedenle değişmeyeceğini değerlendirilen tek sinizm çeşididir (Abraham, 2000).

- **Toplumsal Sinizm:** Birey ve toplum arasında, toplumsal bir sözleşme bulunmaktadır. Bu toplumsal sözleşmede oluşabilecek ihlaller, kurumlara duyulan güvensizlikler, toplumsal sinizm meydana getirmektedir. Kişi ve toplum arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlali sonucu ortaya çıkmaktadır (Qian ve Daniels, 2008; Kanter ve Mirvis, 1989). Toplumsal sinizm bireyler üzerindeki etkisinin net olduğu söylenemez (Sur, 2010). Toplumsal sinizm bireyde çıkarıcı yaklaşımlara, geleceğe dair umutsuzluklara yol açabilir. Bu tutumlar, bireyin işine karşı ilgisiz ve örgütte mutsuz olmasına neden olmaktadır (Sur, 2010). Toplumsal sinizm, bazı durumlar da çalışanları örgütlerine karşı daha bağlı hale getirebilir. Toplumsal sinizm ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunabilir. Bu durumun nedeni, toplumsal sinizm yaşayan bireylerin, işyerindeki durumuna ilişkin beklentileri daha gerçekçi olmasıdır. Öncelikle bireyin beklentileri düşük tuttuğu için, iş yaşamında

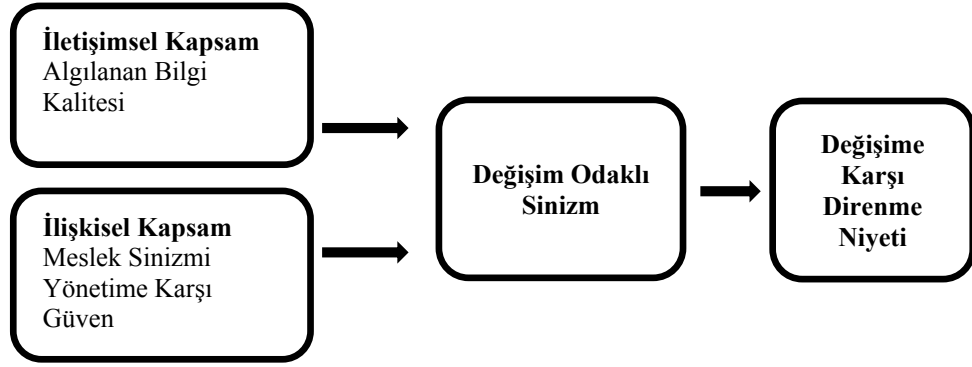
meydana gelebilen küçük olumlu olaylar dahi motivasyonunu ve örgüte karşı olumlu tutumlarını geliştirmesine neden olmaktadır. Örgütlerde şüpheliğin yüksek düzeyde olması toplumsal sinizm yaşayan bireylere zarar verebilir (Abraham, 2000).

- **İş (Meslek) Sinizm:** İş sinizmi bireyin örgüte ve yönetime karşı güvensiz ve olumsuz tutumları sonucu ortaya çıkmaktadır (Bateman ve ark., 1992). İş sinizmde; çalışma hayatının ödüllendirici olmadığı, bunaltıcı olduğu ve çabalarının karşılığını alamadığı yönünde özel bir tutum bulunmaktadır (Andersson, 1996). Ayrıca birey mesleğine karşı aldırma, duygusal hissizlik, işine önem vermeme gibi hisler duymaktadır (Abraham, 2000). Mesleki sinizm yaşayan birey öncelikle müşteriye daha sonra ki süreçte topluma karşı olumsuz tutumlar sergilemektedir. Çalışanlar müşteriye hizmet vermedeki eksikliklerini, uygulanan yönetim politikalarına, kaynak yetersizliklerine bağladıkları zaman, sinizm örgütsel anlamda genişleyebilmektedir (Naus, 2007). Tükenmişlik, kişi-rol çatışması, rol belirsizliği gibi etkenler iş sinizme neden olduğu bilinmektedir (Abraham, 2000).

- **Çalışan Sinizmi:** Çalışan sinizmi örgütte işverene, üst düzey yönetime ve örgütte bulunan diğer çalışanlara yönelik gelişen bir tutumdur (Abraham, 2000). Çalışan sinizminin oluşumunda özellikle; yönetim kademelerinin azaltılması, çalışma saatlerinin uzunluğu, iş yoğunluğu, başarısız liderlik ve yönetsel yaklaşımlar, örgütlerin küçülmesi sonucu oluşan olumsuz tutumlar etkili olmaktadır (Cartwright ve Holmes, 2006). Çalışan sinizminde ön planda olan duygu “eşit olmama duygusu”dur (Abraham, 2000). Andersson (1996) çalışan sinizmini; örgüte karşı küçümseme ve güvensizlik durumu sonucu oluşan, hayal kırıklıkları ve umutsuzluklar ile şekillenen, genel ya da özel bir tutum olarak tanımlamıştır. Ayrıca yapmış olduğu çalışmada çalışan sinizmine sözleşme ihlalleri açısından bakmıştır. Psikolojik sözleşme ihlallerini, çalışan sinizminin oluşumunu anlamak ve sonuçlarını tespit etmek için faydalı bir kavram olarak görmüştür.

- **Örgütsel Değişim Sinizmi:** Örgütsel değişim sinizmini, “örgütlerin başarıya ulaşmak için, yaptıkları değişim çalışmaları sonucunda verdikleri emekler ile gösterdikleri çabalara ilişkin karamsar bir bakış açısı” olarak tanımlanmaktadır (Wanous ve ark., 1994). Örgütsel değişim sinizmi tüm örgütler için önemlidir. Örgütlerde planlanan değişim faaliyetleri sinik tutuma sahip bireyler tarafından kabul edip desteklemediğinde; örgütsel değişim sinizmin oluşumu kaçınılmaz olacaktır. Örgüt içerisindeki siniklerin değişim süreçlerine destek vermemeleri, beraberinde başarısızlığı ya da sınırlı bir başarıyı meydana getirecektir. Olası bir başarısızlık durumunda, olumsuz inançlar güçlenmekte ve örgütsel değişim sürecinin tekrar deneme isteğini engellemeyebilmektedir (Reichers ve ark., 1997). Ayrıca değişim çalışmalarının başarısız olduğu durumlarda, çalışanlar duygusal boyutta kendilerini aldatılmış ve hayal kırıklığına uğramış hissedebilirler (Abraham, 2000). Değişim süreçlerindeki başarısızlıklar sinik tutumları kuvvetlendiği için örgütsel değişim sinizminin engellenmesine yönelik çalışmalar yapmak önemlidir (Bommer ve ark., 2005). Çalışanlar örgütlerine karşı kötümser, suçlayıcı ve sinik olmayı kendileri karar vermez, bu davranış ve tutumlar yaşamış oldukları deneyimler ile şekillenir. Bu sinik durum, çalışanların örgütlerine olan motivasyonlarını ya da bağlılıklarını kaybetmelerine yol açabilir. Sonuç olarak, örgütsel değişim sinizmi değişim süreçleri önünde önemli bir engel olduğu kabul edilmektedir (Reichers ve ark., 1997).

Qian ve Dainels (2008), değişim odaklı sinizm kavramı üzerinde odaklanarak bir model geliştirmişlerdir. Model ile iletişimsel kapsam, değişim odaklı sinizm ve değişime karşı direnme niyeti arasında ilişki incelenmiştir. Şekil 1.3.’de, iletişim algısından kaynaklanan ve örgütsel değişime karşı oluşan, çalışan sinizmin belirlenmesi amaçlanmıştır.



Şekil 1.3. Örgütsel Değişime Karşı Çalışan Sinizmi Modeli (Qian ve Daniels, 2008)

Modelde, değişim odaklı sinizm ve değişime karşı direnme niyetinin iletişimsel ve ilişkisel değişkenler tarafından şekillendiği üzerinedir. Bu değişkenler algılanan bilgi kalitesi, meslek sinizmi ve yönetime karşı güven olarak tanımlanmaktadır.

1.8.5. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Temel Faktörler

Örgütlerde sinizme neden olan faktörler çeşitli yazarlar tarafından farklı şekillerde yorumlanmaktadır. Literatürden elde edilen bilgiler doğrultusunda, bu çalışmada örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olan temel faktörler kişisel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana grup altında incelenmiştir.

1.8.5.1. Kişisel Faktörler

Yapılan araştırmalarda cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi değişkenlerinin çok güçlü olmamakla birlikte, örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen bir takım kişisel faktörler olduğu ortaya koymaktadır (Yeşilçimen, 2015). Bu faktörler aşağıda kısaca açıklanmıştır.

- **Cinsiyet:** Örgütsel sinizm ile kişisel değişkenlerden biri olan cinsiyet arasındaki bağlantıya ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Kadın ve erkeklerin iş yaşamına ilişkin benzer tepkiler verdiğini belirten çalışmaların yanı sıra, genellikle farklı iş tutumları sergiledikleri görüşü de bulunmaktadır (Çakır, 2001). Cinsiyet kimi çalışmalarda örgütsel sinizmi etkileyen bir değişken olarak tanımlanmaktadır. Kanter ve Mirvis (1989) yapmış oldukları çalışmada örgütsel sinizm ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptamışlardır. Çalışmalarında erkek çalışanların kadın çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Lobnika ve Pagon (2004) ise çalışmalarında tam tersi bulgular elde etmiş ve kadın çalışanların erkek çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan diğer çalışmalarda, cinsiyet değişkeni çalışanların örgütsel sinizm tutumlarını anlamlı bir şekilde etkilemediği ifade edilmektedir (Erdost ve ark., 2007; Efilti ve ark., 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Pelit ve Ayduğan 2011; Pelit ve Pelit, 2014; Fettahlıoğlu, 2015).

- **Yaş:** Genel olarak çalışanların içinde bulunduğu yaş dönemleri işe ilişkin algılarını, tutumlarını, istek ve beklentilerini etkilemektedir. Yaş değişkeni yıllar ilerledikçe çalışanda tecrübeyi artırmakta, beklentileri azaltmaktadır. Beklentisi azalan çalışan örgütüne daha bağlı olmakta ve iş tatmini artmaktadır (Pelit ve Ayduğan, 2011). Çalışma yaşamına yeni başlayan bir çalışan, eğitim ve özelliklerine uygun olarak yüksek beklentiler içerisine girmektedir (Çakır, 2006). Sonuç olarak çalışma hayatlarının ilk dönemlerinde beklentileri karşılanamayan, hayal kırıklığına uğramış çalışanların sinik tutumlar sergilemesi muhtemeldir (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizme yönelik yapılan çalışmalarda yaş değişkeninin anlamlı farklılıklar yarattığı sonucuna ulaşılan çalışmaların (Kanter ve Mirvis, 1989; Pelit ve Ayduğan, 2011; Akman, 2013) yanı sıra, literatürde tam tersi bulgulara sahip (James, 2005; Bommer ve ark., 2005; Bernerth ve ark., 2007; Erdost ve ark., 2007; Efilti ve ark., 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Fettahlıoğlu, 2015) çalışmalar daha fazladır.

- **Eğitim Durumu:** Çalışanların örgütsel sinizme ilişkin tutumlarını etkileyen değişkenlerden birinin, eğitim durumu olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmalar, çalışanların eğitim seviyesi ile sinik tutumları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirtmektedir (Fero, 2005; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Fettahlıoğlu, 2015). Güzeller ve Kalağan (2008) yüksek lisans / doktora mezunu olan öğretmenlerin, önlisans mezunu olan öğretmenlere göre daha sinik olduklarını; eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin akademik anlamda donanımlı ve kişisel özellik açısından daha sorgulayıcı bir yapıya sahip olmaları örgütsel sinizme neden olduğunu belirtmişlerdir. Fero (2005) da benzer bir sonuç ile eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, eğitim düzeyi düşük olan çalışana göre daha sinik olduğunu saptamıştır. Bu durumun, eğitim düzeyi yüksek çalışanların örgütlerindeki mevcut durumu daha zor kabullenmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Araştırmacılar eğitim seviyesi düşük olan ve az gelire sahip çalışanların, gerçekleri kolayca kabul edebildiklerinden dolayı örgütsel sinizm tutumlarının düşük olduğunu belirtmişlerdir (Fero, 2005). Literatürde örgütsel sinizm ile eğitim durumu arasında negatif yönlü ilişki bulan çalışmalar da bulunmaktadır. Mirvis ve Kanter (1991)'in araştırma bulgularında, düşük eğitim düzeyli çalışanların sinik tutumlarının daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Benzer bulgu, Lobnika ve Pagon (2004)'ın polislere yönelik yapmış olduğu araştırma ile desteklemiş ve bu çalışmada da eğitim durumu ile sinizm arasındaki ilişkiyi negatif olduğunu belirlenmiştir.

- **Medeni Durum:** Çalışanların medeni durumu ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki farklılık incelendiğinde, bekâr çalışanların evli çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Delken, 2004). Benzer bir çalışmada ise Kanter ve Mirvis (1989), boşanmış çalışanların, evli ve bekâr çalışanlara göre daha sinik tutum sergiledikleri belirtilmektedir. Ancak bazı araştırmalarda medeni durumun sinik tutumları etkileyebilecek önemli bir etmen olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Erdost ve ark., 2007; Efilti ve ark., 2008; Pelit ve Ayduğan, 2011).

- **Gelir Düzeyi:** Çalışanlar açısından önemli bir motivasyon ve iş tatmin aracı olan gelir faktörü, çalışanların örgütsel sinizm tutumlarını da etkilemektedir (Pelit ve Pelit, 2014). Bazı araştırmalarda çalışanların gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki saptanmaktadır. Bu araştırmalarda gelir seviyesi düşük çalışanların, yüksek olan çalışanlara göre daha sinik tutumlar sergiledikleri belirtilmektedir. Ancak aynı durum gelir seviyesi yüksek çalışanlar içinde geçerli olabilmektedir. Yüksek gelire çalışanlar daha çok kazanıp daha çok harcama yaparak gelirlerini kaybetme korkusu ve hayal kırıklığı yaşayabilecekleri için sinik tutumlar da geliştire belirtilmektedir (Kanter ve Mirvis, 1989; Fero, 2005; Pelit ve Ayduğan, 2011). Delken (2004) farklı bir yaklaşımla, çalışanların çalışma biçimlerine (*sabit maaş, parça başı ve saat başı*) üçlü bir sınıflandırma yapmış ve çalışma sonucunda sabit maaşla çalışanların örgütsel sinizme daha duyarlı olduklarını saptamıştır.

- **Çalışma Süresi:** Örgütsel sinizmi etkileyen faktörlerden bir diğeri örgüt üyelerinin çalışma süresidir. Örgütsel sinizm ile çalışma süresi değişkeni arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır (James, 2005). Helvacı ve Çetin (2012)'in ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerle yaptıkları çalışmada; çalışma süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin, çalışma süresi 1-5 yıl olan öğretmenlere göre daha sinik tutum sergilediklerini belirlemişlerdir. Lobnika ve Pagon (2004) çalışmalarında, aynı pozisyonda daha uzun süre mesleki deneyimi olan çalışanların, daha kısa mesleki deneyime sahip çalışanlara göre daha sinik olduğunu saptamışlardır. Tokgöz ve Yılmaz (2008)'in otel işletmelerine yönelik yapmış oldukları çalışmada ise, aynı örgütte sekiz yıl ve üzeri hizmet süresi olan çalışanların genel (kişilik) sinizm düzeylerini, daha kısa süreli çalışanlara göre yüksek olduğunu saptamışlardır.

1.8.5.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel sinizm oluşumunda önemli bir etkiye sahip olan örgütsel faktörler kısaca; başarısız değişim süreçleri, çalışma ortamının stresi, rol çatışmaları ve belirsizlikleri, gereksiz prosedürler, uzun çalışma saatleri, yetersiz sosyal destek, beklentilerin karşılanamaması, dengesiz güç dağılımı, yetersiz terfi, örgütsel kargaşa, karar almada etkili olma düzeyinin düşük olması, iletişimsizlik, geleneksel değerler, psikolojik sözleşme ihlalleri, adaletsiz davranışların artması, gerçekleştirilmeyen sözler olarak sıralanmaktadır (Altınöz ve ark., 2011; Cartwright ve Holmes, 2006; Çalışkan ve Erim, 2010; Eaton, 2000 ve Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

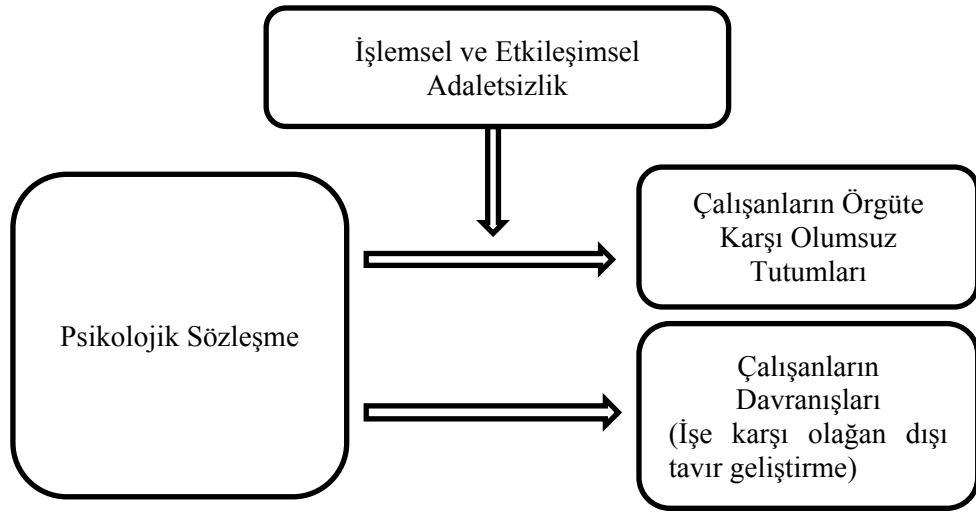
Söz konusu faktörlerden örgütsel adalet, iletişimsizlik ve psikolojik sözleşme ihlalleri üç önemli faktör olarak öne çıkmakta olup, içeriği ile birlikte aşağıda açıklanmıştır.

- **Örgütsel Adalet:** Eşitlik teorisine göre, çalışanlar örgüt içerisinde adil davranışlarla karşılaşma isteğini dayanak noktası kabul edilmektedir. Çalışanlar, örgüt için ortaya koydukları kazanç ve katkılar (*performans, deneyim, iş zorluğu vb.*) ile bunların karşılığında almış olduğu sonuçları (*ücret, terfi, takdir, statü vb.*) karşılaştırmaktadır. Çalışanların yapmış oldukları karşılaştırma neticesinde örgüte ilişkin adalet algıları oluşmaktadır. Bu algı çalışanların örgüte ilişkin tutumları geliştirmektedir (Kutanis ve Çetinel, 2009). Belirlenen tutumlar bireyin iş tatminini, vatandaşlık davranışlarını, örgütsel bağlılığını ve sinik tutumlarını etkilemektedir. Bu durum, çalışanlarda hayal kırıklığına, işe karşı soğumaya, motivasyon kaybına, huzursuzluğa, çatışmaya neden olmakta, böylece örgütsel adalet algısı zayıflatmakta ve örgütsel sinizm tutumlarını kuvvetlendirmektedir (Tutar, 2007; Pelit ve Pelit, 2014).

- **İletişimsizlik:** İletişim “bir mesaj alışverişidir” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu süreç olmadan organizasyonların mevcudiyetini koruması düşünülemez. İletişim

Çalışanların motivasyonunu sağlanmada, örgüt yapısının iyileştirilmesinde, verimliliğin arttırılmasında ve çalışanların kendilerini geliştirmesinde önemli ölçüde katkı sağlayan bir kavramdır. Çünkü bütün yönetim faaliyetleri, iletişimin etkin işletilmesine dayanmaktadır (Koçel, 2012; Efil, 2002 ve Pelit ve Pelit, 2014). İletişim rgt içerisindeki tüm organizasyonları birbirine bağlayıcı bir işlevi yerine getirmektedir. Yöneticilerin alışanları anlayabilmesi, motivasyonlarını sağlayabilmesi, aynı zamanda alışanlarında yönetimi anlaması ve beklentilerini kavraması etkili bir iletişim sistemini gerekli kılmaktadır (Tutar, 2007). Dolayısı ile iletişim, çok kullanılması ve basit görülmesine karşın, bünyesinde pek çok problemi barındıran bir süreçtir (Koçel, 2012). Bu sürecin düzgün işletilememesi, yönetici ile çalışan arasında çatışmaları tetiklemektedir. Yöneticisini anlamayan çalışan örgütün plan ve politikalarını ve iş arkadaşlarını da anlamayacaktır. Bu durumda güvensiz, samimiyetten uzak bir çalışma ortamında, çalışanlar sinik tutumların sergileyecektir (Kavak ve Vatansever, 2007).

- **Psikolojik Sözleşme İhlalleri:** Psikolojik sözleşme ihlalleri örgütsel sinizm ortaya çıkışında neden olarak gösterilen en önemli kavramlardan biridir. Psikolojik sözleşme “*rgtler ile çalışanlar arasındaki karşılıklı, oldukça gayri resmi, yorumlayıcı, örtülü beklentiler, vaatler ve yükümlülükler*” olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlarda, psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğine yönelik oluşan algı hayal kırıklıklarına yol açmaktadır. alışanda gerçekleşen bu hayal kırıklıkları sinik tutum ve davranışları kuvvetlendirmektedir (zgener ve ark., 2008). Psikolojik sözleşme ihlali sonucu oluşan tutum ve davranışlar Kickul (2001) tarafından şekil 1.4.’deki gibi açıklanmaktadır.



Şekil 1.4. Psikolojik Sözleşme İhlalleri (Kickul, 2001).

Şekilde, işlemsel ve etkileşimsel adaletsizlik algısı ile birlikte, çalışanlar örgütlerine karşı olumsuz tavır geliştirmektedir (Kickul, 2001). Çalışanlar, çalışma hayatında hak ettiklerini ya da beklediklerini alamadıkları zaman, psikolojik sözleşme ihlallerine ilişkin algıları kuvvetlenmektedir. Bu durum beraberinde örgüte karşı hayal kırıklığı, kızgınlık, ihanet, devamsızlık ve işten ayrılma niyetinin artması neden olmakta, ayrıca örgütsel sinizmi tetiklemektedir (James, 2005; Kalağan, 2009).

1.8.6. Örgütsel Sinizm Sonuçları ve Başa Çıkma Yöntemleri

Örgütsel sinizm ileri boyutlara ulaştığı takdirde işletmeler ve çalışanlar açısından sebep olacağı etkiler bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılmaktadır.

1.8.6.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Açıdan Sonuçları

Literatürde sinizmin gelişmesinden sorumlu birçok unsurdan söz edilmektedir. Yönetime güvensizlik, hatalı ve yanlış istihdam kararları, adaletsizlik algıları, kötü çalışma koşulları ve kişinin özgün nitelikleri örgütsel sinizmden sorumlu tutulmaktadır (Kart, 2015).

Çalışanlarda örgütsel sinizm oluşması çeşitli psikolojik sonuçları da beraberinde getirmektedir. Araştırmalarda, bireylerde gelişen sinik tutumların sinirsel ve duygusal bozukluklara neden olduğu, uykusuzluk, depresyon, hayal kırıklığı ve duygusal çöküntü gibi rahatsızlıklara yol açtığı belirtilmektedir (Kalağan, 2009; Pelit ve Ayduğan, 2011). Bu durum örgütte; sabotaj, dolandırıcılık, hırsızlık, doyumsuzluk, örgütsel bağlılığın azalması, örgütsel küçümsenin artması, işten ayrılma ve işten çıkarma oranlarının artması, işe karşı yabancılaşma ve örgütsel verimliliğin düşmesine kadar çok geniş bir yelpazede sonuçlara neden olabilmektedir. Bu durum beraberinde örgütün etkililik ve verimliliğini azaltmakta, önemli maddi ve manevi kayıpları beraberinde getirmektedir (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Bommer ve ark., 2005; Eaton, 2000; James, 2005; Naus, 2007).

1.8.6.2. Örgütsel Sinizm Örgütsel Açıdan Sonuçları

Örgütsel sinizmin bireysel açıdan olumsuz sonuçları olduğu kadar, örgütler açısından da maddi ve manevi kayıplara neden olabilmektedir. Örgütsel sinizm; örgütte olan güvenin, bağlılığın, adalet duygusunun azalmasına, örgütsel vatandaşlık algısının zayıflamasına, değişime karşı dirence, personel devir hızının artmasına, örgüt üyelerinin moral, motivasyonuna, örgütün etkiline, verimli çalışmasına, karlılığın düşmesine neden olabilmektedir (Abraham, 2000; Andersson, 1996; James, 2005; Kalağan, 2009; Özgener, 2008; Özler ve ark., 2010). Sinizm aynı zamanda örgütü

parçalar ya da yaşana bilirliliğini tehlikeye düşürebilir (Naus, 2007). Çünkü örgütsel sinizm, örgüt ile çalışanlar arasında oluşan tutarsızlıklar ile şekillenmektedir. Sinikler örgütlerinin bütünlüğüne şüphe ile bakmaktadırlar (Brandes, 1997). Ayrıca sinizm örgütlerde çatışma olasılığını da artırmaktadır. Çatışmayı belirli bir seviyede tutmak ya da azaltmak için sinizm nedenlerinin iyi analiz edilmesi gerekmektedir (Gökçe ve ark., 2017). Örgütsel sinizm neticesinde örgütlerde örgütsel bağlılığın azalması, iş tatmininin azalması, tükenmişlik ve örgütsel yabancılaşma gibi kavramlar sık görülmektedir (Abraham, 2000; Kalağan, 2009).

Ancak örgütsel sinizmin mutlaka olumsuz sonuçları olmaz, faydalı da olabilir (Kart, 2015). Örneğin Johnson ve ark. (2003) sinik çalışanların hayal kırıklıklarına uğramış ve örgüte karşı olumsuz duygular beslemelerine karşın, performansları azalsa bile memnuniyetsizliklerini davranışlarıyla dışarıya göstermediklerini belirlemiştir. Diğer bir araştırmada ise; sinik çalışanlar örgütteki aksamalarla yakından ilgilendikleri için sorunlara çözüm odaklı ve değişim temelli çaba sergileyebilmekte ve bu nedenle katkıları daha işlevsel olabilmektedir. Ayrıca sinik çalışanlar örgütsel değişime yönelik olarak daha gerçekçi davranışlar sergilemektedir. Bu nedenle sinik çalışanlar örgütsel sorunların temelindeki nedenleri belirlenmesinde önemli rolleri bulunmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel değişim için gerçekleşen çabalara büyük katkı sağlamaktadırlar (Bommer ve ark., 2005). Konuya bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde, sinik çalışanlar örgütlerini daha çok tanımakta ve olumsuzlukları anlayışla karşılamaktadır (Naus, 2007).

Aşırı sinik olmak da, örgüte sonsuz güven duymakta örgütte olumsuz yaralar açabilecek sonuçlar doğurabilir. O halde örgütlerde sinik olmayı ima eden ipuçlarına duyarlı olmak önem arz etmektedir. Güven oluşumunu zedeleyecek kadar sinik olmak kadar, ciddi tehditleri yok sayarcasına iyimser ve güven duygusu içerisinde olmakta yanlıştır. Önemli olan sinizm ve güven arasındaki hassas dengeyi iyi kurup ve korumaktır (Kart, 2015).

1.8.6.3. Örgütsel Sinizm ile Başa Çıkma Yöntemleri

Sinizm çaresi olan bir hastalıktır (Görkem, 2012). Yöneticilerin sinizmin engellemesinde önemli rolleri bulunmaktadır (Treadway ve ark., 2004). Sinizm, örgütteki çalışanların deneyimlerinden kaynaklanması nedeniyle, bu durumu azaltmak ancak yönetimin çabaları gerçekleştirilebilir (Brown ve Cregan, 2008). Çalışanlardaki sinik tutumlar yaygınlaşmasına rağmen sinizmle başarılı bir mücadele yöneticilerin tatmin edici çabaları sonucu oluşmaktadır (Kanter ve Mirvis 1989). Bunun için yöneticiler, çalışanlardaki olumsuz tutumları azaltmaları, olumlu davranışların farkındalığını artırmaları ve toplumsal duyguları geliştiren eylemlere yönlendirmeleri önerilmektedir (James, 2005). Yönetimin anlık uygulama ve politikalarından kaynaklanan sorunlar, çalışanların örgüte karşı olumsuz hisler ve düşünceler beslemelerine neden olabilmektedir. Çalışanların olumlu bir örgüt ikliminde yüksek motivasyon ile daha verimli çalışmalarını sağlamak ve örgütte verilen ya da verebileceği zararları en aza indirmek maksadıyla, örgütler sinizm düzeylerini tespit etmeli, önleyici politikalar geliştirilmeli ve sinik tutumların ortadan kaldırılması yönelik çalışmalar yapması gerekmektedir (Pelit ve Pelit, 2014).

Örgütlerde kararların alınması aşamasında çalışanların fikirlerine başvurulması, istek ve beklentilerinin dikkate alınması, bu yönde politika ve stratejilerin geliştirilmesi, örgütlerde sağlıklı iletişim ortamının kurulması da sinik tutumların engellenmesine katkı sağlayacaktır (Özgener ve ark., 2008; Özler ve ark., 2010 ve Pelit ve Ayduğan, 2011).

Örgütlerde uygulanmakta olan ödül sistemleri gözden geçirilerek geliştirilmeli adaletli bir ödül ve ceza sisteminin tesis edilmesi gerekmektedir. Çalışanlar ile empati kurularak makul esnekliklerin sağlanması, adil disiplin ortamının sağlanması, çalışanların motivasyonunu, performansını arttırmasına ve sinik tutumların önlenmesine yardımcı olacaktır (Özgener ve ark., 2008; Pelit ve Ayduğan, 2011). Yöneticiler, çalışanların karşılaştıkları zorluk ve sorunlarda koçluk, danışmanlık gibi

görevler üstlenerek onları desteklenmesi, çözüm önerileri geliştirilmesi, kariyer planlarını yapması örgüte olan güvenin artmasında önemlidir (Özgener ve ark., 2008).

Ayrıca çalışanlar arası rekabetin yöneticiler tarafından kontrol altında alınması çalışanların birbirlerini küçük görme, aşağılayıcı davranışlar sergileme ve yenilgi duygusu yaşamalarını kontrol altında tutacak ve örgütsel sinizmin engellenmesinde faydalı olacaktır (Özgener ve ark., 2008). Diğer taraftan insani değerlere önem vermek, örgüt içerisinde etik değerlere uymak, çalışanlara doğru beklentileri sunmak, örgüte karşı saygılı olmak, işletme içerisinde belli periyotlarla rotasyon, hizmet içi eğitim, yenilikçi ve geliştirici eğitim olanakları sunmak, çalışanlara yetki ve sorumluluk verilmesi, sosyal aktivitelerin sunulması gibi pek çok faaliyetin örgüt içerisinde uygulanarak, sinik tutumların önlenmesini ya da ortadan kaldırılmasını mümkün kılabilir (Sur, 2010).

1.8.7. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Sinizm

Sağlık hizmetleri ikamesi olmayan, ertelenemeyen, tüketimi rastlantısal ve irrasyonel olan, hizmet kalitesinin önceden belirlenemediği, toplumsal nitelik özelliklerini taşıyan bir sektördür. Bu özellikleri ile diğer hizmet sektörlerinden ayrılmaktadır. Bunun yanı sıra çok sayıda farklı eğitim almış meslek gruplarının çalıştığı, ihtiyaç ve beklentilerin farklılaştığı, aşırı stres altında uzun çalışma saatlerinin olduğu emek yoğun örgütlerdir (Tengilimoğlu ve ark., 2012). Hizmet verdiği kitle açısından da değerlendirildiğinde sağlık kurumları diğer hizmet kurumlarında ayrı bir önemi ve konumu bulunmaktadır (Akyüz ve Yurduseven, 2016).

Sağlık çalışanlarının mensubu olduğu sağlık kurumunu ve sistemi sürekli eleştirmeleri, örgütlerine yönelik gelecek endişesi taşımaları, yönetime karşı duyulan güvensizlik, verilmekte olan sağlık hizmeti kalitesini etkileyebilecek güçtedir. Ayrıca

çalıştığı kuruma yönelik negatif tutumlar geliştiren bireyin örgütsel bağlılığı ve iş tatmini düzeylerinin düşük olması muhtemeldir (Johnson ve ark., 2003). Sağlık kurumlarında sinik tutumlar sergileyen çalışan, örgütüne, çalışma arkadaşlarına, hasta ve hasta yakınlarına olumsuz ve güvensiz davranışlar da bulunabilmektedir. Bu durum sonucunda sağlık çalışanında hayal kırıklıkları, umutsuzluk ve küçümseme gibi tutumlar geliştirmekte ve sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde aksaklıklara neden olabilmektedir (Akbolat ve ark., 2013). Sağlık çalışanlarında sinizm artıkça, çalışanlar arasındaki çatışma ve işten ayrılma niyeti artmaktadır (Gökçe ve ark., 2017). Dolayısıyla yoğun stres altında, uzun ve yorucu nöbet düzeninde çalışmakta olan sağlık çalışanlarının iş devamlılıklarını ve yüksek performanslarını sağlamak, olumsuz kabul edilen sinik tutumlardan kurtulmaları konusunda yapılacak çalışmalar ile mümkün olacaktır (Akyüz ve Yurduseven, 2016).

Gerçekleştirilen birçok araştırma sağlık çalışanlarında örgütsel sinizmin düzeyine ve önemine vurgu yapmaktadır. Wageeh ve Belal (2013) Mısır'da bulunan bir eğitim hastanesinde görevli sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algıları belirlemeye yönelik gerçekleştirdiği çalışmada, sağlık çalışanlarının yüksek seviyede sinizm yaşadıklarını saptamışlardır. Volpe ve ark. (2015) katılımcıların hekim ve hemşirelerin oluşturduğu araştırmalarında, sağlık çalışanlarının yaklaşık % 20'sinin göreceli olarak yüksek düzeyde sinizm yaşadıklarını belirtmektedirler. Eryeşil ve Öztürk (2016) Konya ilinde faaliyet gösteren bir sağlık kurumunda yaptıkları çalışmada, sağlık çalışanlarının yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşadıkları bulgusuna ulaşmışlardır. Ayrıca birçok çalışmada sağlık çalışanlarının sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğunu saptamıştır (Yeşilçimen, 2015; Tayfun ve Çatır 2014; Çaylak, 2014; Akbolat ve ark., 2013, Akyüz ve Yurduseven, 2016). Gökçe ve ark. (2017) sağlık kurumlarında çalışanların sinizm ve kişilerarası çatışma düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ortaya konulması amacıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarında, sinizmin işten ayrılma ve çatışma üzerinde pozitif anlamlı bir etkisi olduğunu saptamışlardır. Bu sonuca göre sinizm derecesi artıkça, çalışanların işten ayrılma niyetinin artacağını belirtmektedirler. Akyüz ve Yurduseven (2016) sağlık kurumlarında sinizme neden olan faktörlerin yöneticiler tarafından ciddi bir biçimde takip edilerek ortadan kaldırılabileceği, oluşan sinik

davranışların örgüt içi güven ve fedakarlık ortamını olumsuz etkileyebileceğini vurgulamışlardır. Araştırmalar sağlık kurumlarında, çalışanların örgütsel sinizmine yönelik tutum ve davranışlar sergilediğini göstermektedir. Bu nedenle sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin araştırılması, sinizme neden olan değişkenlerin saptanması ve ortadan kaldırılmasına yönelik araştırmalar sağlık kurumları için önemli görülmektedir.

Bu araştırma, bir kamu hastanesinde görev yapan hekim, hemşire ve ebelerin örgüt iklimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilgili tutumlarını belirlemek, sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre tutumlar arasındaki farklılıkları ortaya koymak, örgüt iklimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılmıştır. Ayrıca araştırma bulguları ve sonuçları hastanenin personel politikalarının iyileştirilebilmesine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Araştırmanın kapsamı Elazığ ilinde bir kamu hastanesinde görevli hekim, hemşire ve ebeler olarak belirlenmiştir.

Yapılan literatür taramasında, sağlık kurumlarında örgüt iklimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik ulusal düzeyde çalışma yapılmadığı saptanmıştır. Örgütsel sinizm ile ilgili gerçekleştirilen araştırmaların daha çok farklı sektörlerde (eğitim, turizm, bankacılık, endüstri) yapıldığı görülmektedir (Eaton, 2000; Johnson ve ark., 2003; Erdost ve ark., 2007; Güzeller ve Kalagan, 2008; Kutanis ve Çetinel 2009; Kalagan, 2009; Karacaoğlu ve İnce, 2012; Fettahlıoğlu, 2015). Bu bağlamda araştırmanın ulusal yazına katkı sağlayacak özgün bir niteliğinin olduğu söylenebilir.

2. GEREÇ ve YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın evreni ve örnekleme, hipotezlerine, veri toplama yöntemi ve araçlarına, araştırmanın varsayımları, sınırlılıklarına ve verilerin analiz yöntemine yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Elazığ ilinde kamuya ait bir eğitim ve araştırma hastanesinde görevli hekim, hemşire ve ebeler oluşturmaktadır. Hastanede 259 hekim, 832 hemşire ve ebe olmak üzere toplam 1091 personel görev yapmaktadır. Evren içerisinde yeterli sayıda bireyi kapsayan örneklemin seçiminde aşağıda sunulan formül kullanılmıştır (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2002).

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

n: Örneklem büyüklüğü

N: Hedef kitledeki birey sayısı

p: İncelenen olayın görülme sıklığı

q: İncelenen olayın görülmemesi sıklığı

t: Anlamlılık düzeyinde, serbestlik derecesine göre t tablosu kritik değeri

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasıdır.

$$\text{Örneklem Büyüklüğü} = \frac{1091 \times (1,96)^2 \times (0,5 \times 0,5)}{(0,05)^2 \times (1091-1) + (1,96)^2 \times (0,5 \times 0,5)}$$

Araştırma örneklemini, araştırma evreninden % 95 güvenirlilik sınırları içinde, % 5’lik hata payı ile 284 katılımcı olarak hesaplanmıştır. Ancak araştırmada anketlerin yanlış ya da eksik doldurmaları gibi nedenler göz önünde bulundurularak, örneklem sayısının üstünde katılımcıya ulaşılmaya çalışılmış ve 330 katılımcı araştırma grubunu oluşturmuştur. Çizelge 2.1. de evren, örneklem ve araştırma grubu sayıları sunulmaktadır.

Çizelge 2.1. Evren, Örneklem ve Araştırma Grubu Sayıları

Sıra No	Personel Grubu	Evren (Personel Sayısı)	Tabaka Ağırlığı (%)	Örneklemeye Girecek Kişi Sayısı	Araştırma Grubu
1	Hekim	259	23,7	68	73
2	Hemşire/Ebe	832	76,3	216	248
Toplam		1091	100	284	321

Araştırma sonucunda 330 anket doldurulmuş, anketlerden 9 tanesinde eksik cevaplar bulunduğundan değerlendirme dışında tutulmuştur. Buna göre 321 anket değerlendirmeye alınmıştır.

2.2. Hipotezler

H1.a. Cinsiyete göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H1.b. Medeni duruma göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H1.c. Yaş durumuna göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H1.ç. Meslek durumuna göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H1.d. Eğitim durumuna göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H1.e. Toplam çalışma süresine göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H1.f. Çalışılan birime göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2.a. Cinsiyete göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2.b. Medeni duruma göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2.c. Yaş durumuna göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2.ç. Meslek durumuna göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2.d. Eğitim durumuna göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2.e. Toplam çalışma süresine göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H2.f. Çalışılan birime göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

H3. Örgüt iklimi ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

2.3. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Bu bölümde araştırma da verileri elde etmek için kullanılan yöntemlere yer verilmektedir. Araştırmada verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla uygulanan anket formu Ek-1 de sunulmuştur. Araştırmada verilerin toplanmasında kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümle araştırma grubunun sosyo-demografik ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik 7 soru yer almaktadır. İkinci bölüm de, örgüt ikliminin belirlenmesi için Stringer (2002) tarafından geliştirilen örgüt iklimi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 24 sorudan oluşmaktadır. Örgüt iklimi ölçeğinde; yapısal destek, tanıma, standartlar, sorumluluk, bağlılık, olmak üzere beş boyut yer almaktadır. Altıncı boyutu oluşturan “birey ve grup performansını geliştirmek için baskı hissedirim” ifadesi literatürde tanıma boyutuna dâhil olduğu (Zeybek, 2010) ve boyuttaki tek ifade olduğu için, bu araştırmada da tanıma boyutunda değerlendirilmiştir. Ölçekte, “Kesinlikle Katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” (3), “Katılıyorum” (4), “Kesinlikle Katılıyorum” (5) şeklinde sıralanan beşli likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama, geçerlilik ve güvenirlik çalışması Hocaniyazov (2008) tarafından yapılmıştır. Üçüncü bölüm de, 13 sorudan oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Brandes’in (1997) tarafından geliştirilmiş, Erdost ve ark., (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlama, geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinde bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Ölçekte “Hiç Katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kısmen

Katılıyorum” (3), “Katılıyorum” (4), “Tamamen Katılıyorum” (5), şeklinde sıralanan beşli likert tipi derecelendirme kullanılmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel analizinde, *IBM SPSS 21.0* (Software Statistical Package for the Social Science) ve *IBM SPSS AMOS 21.0* (Analysis of Moment Structures) kullanılmıştır. Verilerin girişinde örgüt iklimi ölçeğindeki olumsuz olan 9. madde tersten kodlanmıştır. Örgüt iklimi ölçeğinin her bir alt boyutundan elde edilen puanların yüksekliği, o boyuttaki örgüt iklimi düzeyinin olumlu olduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinin her bir alt boyutundan elde edilen puanların yüksekliği ise, o boyuttaki örgüt sinizm düzeyinin olumsuz olduğunu göstermektedir. Örgüt iklimi ölçeği 24 soru ile test edilmiştir. Araştırma grubunun 24 soruya verdikleri yanıtlara göre alınabilecek en düşük puan 24,00 en yüksek puan 120,00’ dir. Örgütsel sinizm ölçeği ise 13 soru ile test edilmiştir. Araştırma grubunun 13 soruya verdikleri yanıtlara göre örgütsel sinizm ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 13,00 en yüksek puan 65,00’ dir. Örgüt iklimi ve örgütsel sinizm alt boyutlarına ilişkin hesaplanan puan ortalamaları, her bir boyutta beş aşamalı olarak verilen puanların toplamının madde sayısına bölünmesi ile elde edilmiştir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği “*Shapiro-Wilk*” ve “*Kolmogorov Simirnov*” testleri ile incelenmiştir. Analiz sonucunda verilerin normal dağılıma uymadığı ($p < 0,05$) sonucuna varılmıştır. Buna göre, ikiden fazla bağımsız grup arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla “*Kruskal-Wallis*” testi kullanılmıştır. Analiz sonucu fark saptandığı durumlarda, farklığın kaynağını belirlenmek için “*Bonferroni Düzeltmeli Mann-Whitney U*” ve ikili karşılaştırmalarda “*Mann-Whitney U*” testi kullanılmıştır. Bu testler birbirlerinden bağımsız iki grubun ya da örneklemin bağımlı değişkene ilişkin ölçümlerinin karşılaştırılarak iki dağılım arasında anlamlı farklılığın test edilmesi amacı ile kullanılmaktadır (Ural ve Kılıç, 2013). Araştırmanın yapısal geçerliğine yönelik faktör analizi yapılmadan önce

faktör analizinin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçütüne ve Küresellik Testi kullanılmıştır. Yaygınlık ölçüsü olarak Çeyreklikler Arası Genişlik (ÇAG) hesaplanmıştır. ÇAG aşırı uç değerlerden etkilenmeyen, daha çok aşırı uç ortadaki değerler yerine ortadaki değerler ile ilgilenildiği durumlarda kullanılmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini “Deterministic Finite Automata” (DFA) ile test edilerek, incelenen bütün değişkenlerin birbiri ile olan ilişkilerinin daha anlaşılır ve doğru bir şekilde ortaya koyabilmek amacıyla “Yapısal Eşitlik Modeli” (YEM) oluşturulmuştur.

Yapısal eşitlik modelinden, örgüt iklimi ile örgütsel sinizm arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiye yönelik hipotezlerin test edilebilmesinde yararlanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli değişkenler arasında çoklu ilişkilerin, seçilen örnekleme doğrulanıp doğrulanmadığını saptayan ve sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan bir yöntemdir (Çetin ve ark., 2013). YEM açık ve gizli değişkenler arasındaki hipotezleri test eder. Geleneksel yöntemlere göre daha hızlı ve basittir. Ancak daha kapsamlı bir istatistiksel yöntemdir. YEM geleneksel Açıklayıcı Faktör Analizinin tersine, DFA faktör ağırlıklarına ve bunlara ilişkin parametrelerin yanı sıra faktörlerin ve sınanan modelin genel kalitesine ilişkin bilgiler vermektedir. YEM karmaşık modellerin aksine genellikle tek bir işlemle yapabilmekte ve model parametrelerinin her birine ilişkin anlamlılık ve karşılaştırma istatistikleri bu analizlerden elde edilebilmektedir (Kalemci, 2006). Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin birinci veya ikinci seviye DFA ile değerlendirilmiştir, saptanan sonuçlar uyum iyiliği indeksleri kapsamında yorumlanmıştır. DFA sonuçlarına göre “*standardize edilmiş regresyon katsayıları*” yetersiz görülen maddeler ölçeklerden çıkarılmıştır.

Deterministic Finite Automata modelinin geçerliğini test etmek için birden çok uyum indeksi kullanılmaktadır. Uyum iyiliği indeksleri, modeli bir bütün olarak değerlendirebilmek ve veri-model uyumunun ne düzeyde sağlandığını belirlenmesine yönelik bilgi vermektedir. Buna göre, uyum iyiliği indeksleri modelin kabul edilmesi veya reddedilmesi kararının verildiği aşamadır (Demircan, 2012). Uyum iyiliğine yönelik kabul edilebilir değerler Çizelge 2.2.’de sunulmuştur.

Çizelge 2.2. Standart Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
p değeri	$0,05 \leq p \leq 1,00$	$0,01 \leq p \leq 0,05$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$
(χ^2/sd)	≤ 3	4-5
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
RFI	$0,90 \leq RFI \leq 1,00$	$0,85 \leq RFI \leq 0,90$

Kaynak: Schermelleh ve ark. (2012).

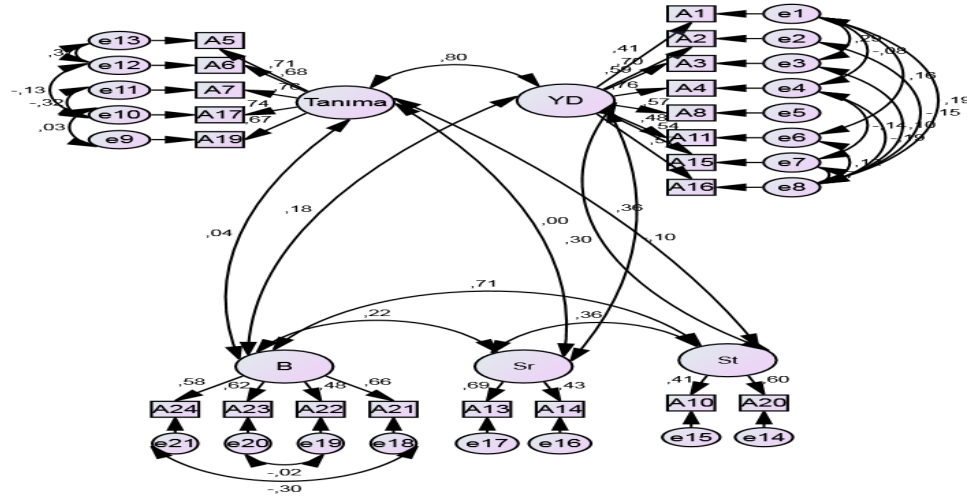
2.5. Yapısal Geçerlilik

Araştırmanın yapısal geçerliğine yönelik faktör analizi yapılmadan önce faktör analizinin uygulanabilirliği, Kaiser-Meyer-Olkin yeterlilik ölçütü ve Küresellik Testi ile test edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin KMO ve Barlett testi sonuçları Çizelge 2.3.'de verilmiştir.

Çizelge 2.3. KMO ve Barlett Testi Sonuçları

Kullanılan Ölçekler		Örgüt İklimi	Örgütsel Sinizm
KMO Örneklem Yeterlilik Ölçütü		0,836	0,861
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2223,73	2575,59
	Serbestlik Derecesi	276	78
	Anlamlılık (p)	<0,001	<0,001

Örgüt iklimi ve sinizm ölçeklerinin KMO örneklem yeterlilik ölçümü değerleri (sırası ile 0,836; 0,861) ve Barlett Küresellik Testi sonuçlarında anlamlılık değeri $p < 0,001$ olarak saptanmıştır. Bu sonuçlara göre, veri gruplarına faktör analizi yapılmasının uygun olduğu değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında uyarlanan ölçeğin geçerliğini test etmek için DFA kullanılmıştır. DFA, araştırmacılar için yapı geçerliliğini değerlendirmede daha uygulanabilir bir yöntem olarak kabul edilmektedir. Sonuç olarak incelenmek istenen modelin yapı geçerliğinin değerlendirilmesi için DFA'nın kullanılmasının gerektiği önemle belirtilmektedir (Dural ve ark., 2014). Örgüt iklimi birinci seviye standardize edilmiş DFA'sı Şekil 2.1.'de sunulmuştur.



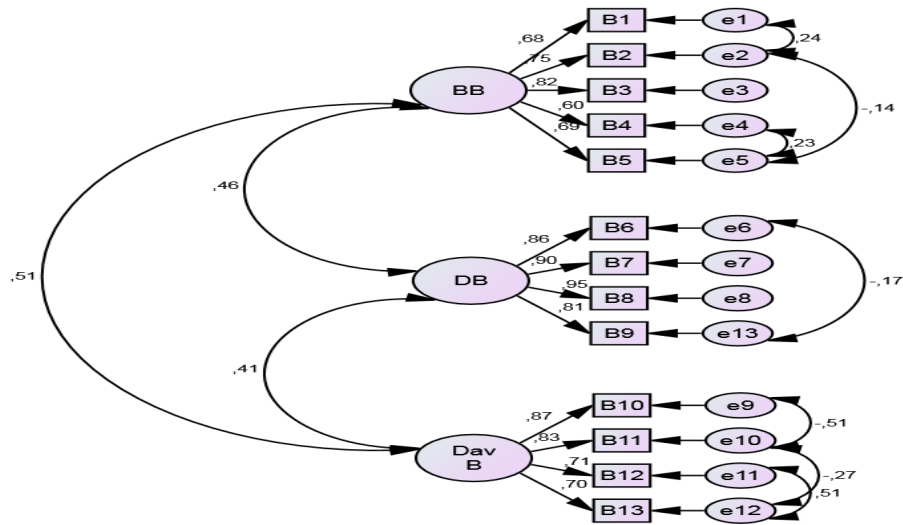
Şekil 2.1. Örgüt İklimine İlişkin Birinci Seviye DFA Sonuçları

Sonuçlar değerlendirildiğinde örgüt iklimi ölçeğinde tanıma boyutundaki 9 ve 12'nci sorular ile sorumluluk boyutundaki 18'nci soruların faktör yüklerinin 0,40'ın altında kalarak karıştırıcı etkiye sahip oldukları değerlendirilmiş ve ölçekten çıkarılmıştır. Örgüt iklimi ölçeğinin uyum iyiliği değerleri Çizelge 2.4.'de sunulmuştur.

Çizelge 2.4. Örgüt İklimi Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Değerleri	Örgüt İklimi (Seviye 1)
χ^2	338,525
df	163
p	P<0,000
χ^2/df	2,077
GFI	0,910
AGFI	0,873
RMR	0,074
RMSEA	0,058

Bulgular dikkate alındığında örgüt iklimi ölçeğine yönelik uygulanan DFA sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir iyi uyum seviyesinde olduğu görülmüştür. Sinizm ölçeğinin birinci seviye standardize edilmiş DFA'sı Şekil 2.2.'de, sonuçlar ise Çizelge 2.5.'de sunulmuştur.



Şekil 2.2. Örgütsel Sinizme İlişkin Birinci Seviye DFA Sonuçları

Bulgular dikkate alındığında sinizm ölçeğine yönelik uygulanan DFA sonucunda ulaşılan uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir iyi uyum seviyesinde olduğu görülmüştür.

Çizelge 2.5. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Uyum İyiiliği Değerleri

Uyum Değerleri	Sinizm (Seviye 1)
χ^2	139,615
df	55
p	P<0,000
χ^2/df	2,538
GFI	0,940
AGFI	0,901
RMR	0,056
RMSEA	0,069

2.6. Güvenirlik Analizi

Bir ölçüm sürecinde güvenilirlik, ölçümün tekrarlana bilirliliği veya tekrarlardaki tutarlılığı açısından oldukça önemlidir. Çünkü yapılan test sonucu elde edilen skorlar, araştırma grubunun gerçek performansını göstermektedir. Ölçeğin herkes tarafından aynı anlama gelecek şekilde tasarlanması, ölçeğin güvenilirliğini artırır (Alpar, 2014).

Yapılan analiz sonucunda örgüt iklimi ölçeğinin cronbach's alpha değeri 0,817, örgütsel sinizm ölçeğinin cronbach's alpha değeri ise 0,887 olarak hesaplanmıştır. Kullanılan tüm ölçekler ve alt boyutlarının oldukça güvenilir sayılabilecek sınırlar içerisinde yer aldığı bulgularına ulaşılmıştır. Ölçeklerin ve alt boyutlarının cronbach's alpha değerleri Çizelge 2.6.'da verilmiştir.

Çizelge 2.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerde Ters Yüklenen Sorular ve Güvenirlilik Analizi

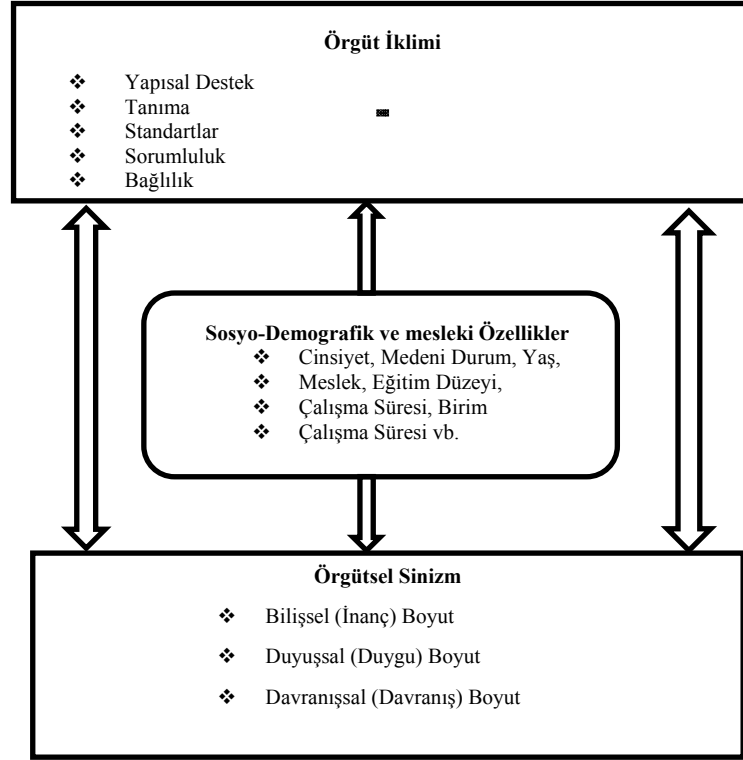
Ölçekler	Boyutları	Sorular	Cronbach's Alpha	
			Boyutlar	Genel
Sinizm	Bilişsel (İnanç) Boyut	1,2,3,4,5	0,840	0,887
	Duyuşsal (Duygu) Boyutu	6,7,8,9	0,928	
	Davranışsal (Davranış) Boyutu	10,11,12,13	0,856	
Örgüt İklimi	Yapısal Destek	1,2,3,4,8,11,15,16	0,816	0,817
	Tanıma	5,6,7, 9*,12*,17,19	0,837	
	Standartlar	10,20	-.**	
	Sorumluluk	13,14,18*	-.**	
	Bağlılık	21,22,23,24	0,639	

* Çıkarılan Sorular

** Soru sayısının azlığı nedeni ile Pearson Zero Correlation yapılmıştır.

2.7. Araştırma Modeli

Araştırmanın birinci kısmında, araştırmaya katılanların sosyo-demografik ve mesleki değişkenlerin, örgüt iklimi ve örgütsel sinizm üzerinde farklılıklara neden olabileceği, dolayısı ile sosyo-demografik ve mesleki özellikler bağımsız değişkenler olurken örgüt iklimi ve örgütsel sinizm bağımlı değişken olarak değerlendirilmiştir. İkinci aşamada, örgüt ikliminin örgütsel sinizm ile ilişkisinin olacağı varsayılmaktadır. Buna göre oluşturulan araştırma modeli Şekil 2.3.'de gösterilmiştir.



Şekil 2.3. Araştırma Modeli

2.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma bulguları Elazığ ilinde bir kamu hastanesinde görevli hekim, hemşire ve ebeler ile sınırlıdır. Bulgular diğer kamu, özel ve üniversite hastanesi çalışanlarına genellenilemez.

2.9. Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmada kullanılan örgüt iklimi ve örgütsel sinizm ölçekleri katılımcıların tutumlarını belirleme gücüne sahiptir.
- Araştırmaya katılanların kendi özgür iradeleri yansıttığı varsayılmaktadır.

- Araştırmada kullanılan istatistiksel analiz yöntemleri, verilere ve araştırma amacına uygundur.

2.10. İzinler

Araştırmanın yapılabilmesi için gerekli olan etik kurul izni (Ek-2) ve idari izin (Ek-3) alınmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Bu amaçla, bir kamu hastanesinde görevli hekim, hemşire ve ebelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre tutumlar arasındaki farklılıklar, ayrıca örgüt iklimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya konulmuştur.

3.1. Tanımlayıcı Bulgular

Araştırma grubunun sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı Çizelge 3.1.'de verilmiştir. Buna göre araştırma grubunun %77,3'ü kadın, % 22,7 si erkeklerden oluşmaktadır. Medeni durumları incelendiğinde %76'sının evli, %26' sının bekar olduğu görülmektedir. Yaş grupları incelendiğinde % 50,5'nin 35 yaş ve üzeri, %49,5'nin 35 yaş ve altında olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.1. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Erkek	73	22,7
	Kadın	248	77,3
Medeni Durum	Evli	244	76,0
	Bekar	77	24,0
Yaş	35 ve Altı	159	49,5
	35 ve Üstü	162	50,5

Araştırma grubunun mesleki özelliklerinin dağılımı Çizelge 3.2’de verilmiştir. Buna göre araştırma grubunun %41,4’ü lisans, %29’nun ön lisans,% 23’nün tıpta uzmanlık (uzman hekim ve asistan) , % 5,3’nin lise, % 1,2 sinin ise yüksek lisans ya da doktora eğitim aldığı saptanmıştır. Toplam çalışma süreleri incelendiğinde, % 76’sının 10 yıl ve altı, % %24’ün 10 yıl ve üstü çalışma sürelerine sahip olduğu görülmektedir. Araştırma grubunun çalıştıkları birim incelendiğinde % 60,1’in cerrahi branşlarda, %39,9’un dahili branşlarda çalıştığı saptanmıştır. Meslek grupları incelendiğinde araştırma grubunun %76,6’sını hemşire ve ebeler, %23,4’n

Çizelge 3.2. Araştırma Grubunun Mesleki Özellikleri

Değişkenler		n	%
Eğitim Durumu	Lise	17	5,3
	Ön Lisans	93	29,0
	Lisans	134	41,7
	Yüksek Lisans / Doktora	4	1,2
	Tıpta Uzmanlık	73	22,8
Toplam Çalışma Süresi	10 Yıl ve Altı	244	76,0
	11 Yıl ve Üstü	77	24,0
Çalıştığı Birim	Dahili Branşlar	128	39,9
	Cerrahi Branşlar	193	60,1
Meslek Grubu	Hekim	75	23,4
	Hemşire / Ebe	246	76,6

3.2. Örgüt İklimi ve Örgütsel Sinizme Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı bulgulara yer verilmiştir. Örgüt iklim ölçeğine ilişkin tanımlayıcı bulgular Çizelge 3.3. de sunulmuştur.

Çizelge 3.3. Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Minimum	Maksimum	Ortanca	ÇAG
Örgüt İklimi	24,00	120,00	61,00	13,50
Yapısal Destek	8,00	40,00	24,00	9,00
Tanıma	5,00	25,00	10,00	6,00
Standartlar	2,00	10,00	6,00	3,00
Sorumluluk	2,00	10,00	7,00	2,00
Bağlılık	4,00	20,00	14,00	4,00

Örgüt iklimi ölçeğinden alınabilecek minimum ve maksimum ortanca puanları göz önüne alındığında, örgüt iklimi boyutlarından “bağlılık” ve “sorumluluk” boyutlarının en yüksek ortancayı, “tanıma” boyutu ise en düşük ortanca puanı aldığı saptanmıştır.

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Çizelge 3.4.’de sunulmuştur.

Çizelge 3.4. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Minimum	Maksimum	Ortanca	ÇAG
Örgütsel Sinizm	13,00	65,00	43,00	12,00
Bilişsel Boyut	5,00	25,00	18,00	4,00
Duyuşsal Boyut	4,00	20,00	11,00	6,00
Davranışsal Boyut	4,00	20,00	13,00	6,00

Örgütsel sinizm ölçeğinden alınabilecek minimum ve maksimum ortanca puanları göz önüne alındığında, örgütsel sinizm boyutlarından “bilişsel” boyutun en yüksek ortancayı, “duyuşsal” boyutu ise en düşük ortanca puanı aldığı saptanmıştır.

3.3. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Örgüt İklimi Puanları

Bu bölümde, çalışanların sosyo-demografik ve mesleki özelliklerini belirleyen yedi bağımsız değişkenin, araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgüt iklimi açısından farklılık gösterip, göstermediği analiz edilmiştir. Bu analizlere ilişkin bulgular aşağıdaki çizelgelerde sunulmuştur.

Örgüt iklimi “tanıma” ve “bağlılık” alt boyutları ile cinsiyet durumları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (sırasıyla: $Z=-2,435$; $p=0,015$, $Z=-2,825$; $p=0,005$). Bu bulgular ışığında erkeklerde “tanıma” ve “bağlılık” boyutlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre, “*H1.a. Cinsiyete göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.5. Cinsiyete Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ortanca	ÇAG	Z	p
Örgüt İklimi	Kadın	72	60,50	19,00	-0,593	0,553
	Erkek	249	61,00	13,00		
Yapısal Destek	Kadın	72	24,00	9,00	-0,248	0,804
	Erkek	249	24,00	9,00		
Tanıma	Kadın	72	9,00	6,00	-2,435	0,015
	Erkek	249	10,50	6,75		

Çizelge 3.5. Devamı Cinsiyete Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı

Standartlar	Kadın	72	6,00	4,00	-1,545	0,122
	Erkek	249	7,00	3,00		
Sorumluluk	Kadın	72	7,00	2,00	-1,912	0,056
	Erkek	249	7,00	2,00		
Bağlılık	Kadın	72	14,00	4,00	-2,825	0,005
	Erkek	249	15,00	3,00		

Örgüt iklimi “standartlar” alt boyutu ile medeni durum arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($Z=-0,055$; $p=0,014$). Bu bulgular ışığında “standartlar” boyutunda evlilerin bekârlara göre daha yüksek puan ortancasına sahip olduğu bulunmuştur. Buna göre, “*H1.b. Medeni duruma göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.6. Medeni Durumuna Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Medeni Durum	n	Ortanca	ÇAG	Z	p
Örgüt İklimi	Evli	244	61,00	14,00	-1,326	0,255
	Bekar	77	59,00	14,00		
Yapısal Destek	Evli	244	24,00	9,00	-1,577	0,185
	Bekar	77	23,00	10,50		
Tanıma	Evli	244	10,00	6,00	-2,460	0,115
	Bekar	77	8,00	5,50		
Standartlar	Evli	244	7,00	3,00	-,0055	0,014
	Bekar	77	6,00	3,00		
Sorumluluk	Evli	244	7,00	2,00	-0,470	0,956
	Bekar	77	7,00	2,00		
Bağlılık	Evli	244	14,00	4,00	-1,139	0,638
	Bekar	77	15,00	4,00		

Örgüt iklimi ile katılımcıların yaş durumları arasında farklılıkları gösteren Çizelge 3.7.'de sunulmuştur. Yaş durumuna göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre, “*H1.c. Yaş durumuna göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.*” hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.7. Yaşa Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Yaş	n	Ortanca	ÇAG	Z	p
Örgüt İklimi	35 ve Altı	159	61,00	13,00	-0,182	0,856
	36 ve Üstü	162	61,00	15,00		
Yapısal Destek	35 ve Altı	159	24,00	10,00	-0,056	0,955
	36 ve Üstü	162	24,00	9,00		
Tanıma	35 ve Altı	159	9,00	6,00	-1,485	0,138
	36 ve Üstü	162	10,00	6,00		
Standartlar	35 ve Altı	159	6,00	3,00	-1,038	0,300
	36 ve Üstü	162	6,50	3,00		
Sorumluluk	35 ve Altı	159	7,00	2,00	-0,974	0,330
	36 ve Üstü	162	7,00	2,00		
Bağlılık	35 ve Altı	159	14,00	3,00	-1,847	0,065
	36 ve Üstü	162	14,00	4,00		

Örgüt iklimi ile katılımcıların meslek grupları arasında durumu gösteren Çizelge 3.8.'de sunulmuştur. Örgüt iklimi “tanıma” ve “standartlar” alt boyutları ile meslek grupları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (sırasıyla: $Z=-3,862$; $p=0,001$, $Z=-3,429$; $p=0,001$). Bu bulgular ışığında; hekimlerin hemşirelere göre daha yüksek “tanıma” puanına sahip olduğu, bununla birlikte hemşirelerin ise “standartlar” alt boyutunda hekimlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre, “*H1.ç. Meslek durumuna göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.8. Meslek Durumuna Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Meslek	n	Ortanca	ÇAG	Z	p
Örgüt İklimi	Hekim	75	63,00	13,00	-0,765	0,444
	Hemşire/Ebe	246	60,00	14,25		
Yapısal Destek	Hekim	75	24,00	8,00	-0,786	0,432
	Hemşire/Ebe	246	23,50	10,00		
Tanıma	Hekim	75	11,00	6,00	-3,862	0,001
	Hemşire/Ebe	246	9,00	6,00		
Standartlar	Hekim	75	6,00	3,00	-3,429	0,001
	Hemşire/Ebe	246	7,00	3,00		
Sorumluluk	Hekim	75	7,00	2,00	-1,212	0,226
	Hemşire/Ebe	246	7,00	2,00		
Bağlılık	Hekim	75	14,00	3,00	-1,783	0,083
	Hemşire/Ebe	246	15,00	4,00		

Örgüt iklimi ile katılımcıların eğitim düzeylerini gösteren Çizelge 3.9. aşağıda sunulmuştur. Buna göre, örgüt iklimi “tanıma” ve “standartlar” alt boyutları ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (sırasıyla: $\chi^2=19,759$; $p=0,001$, $\chi^2=15,001$; $p=0,001$). Farklılığın tespitine yönelik yapılan post-hoc testleri sonucunda “tanıma” boyutundaki farklılığın ön lisans ve lisans mezunları ile tıpta uzmanlık eğitimi almış olanlar arasından kaynaklandığı buna göre tıpta uzmanlık eğitimi alanların ön lisans ve lisans mezunlarına göre daha yüksek puan aldıkları bulunmuştur. Bununla birlikte lisans mezunlarının ise tıpta uzmanlık eğitimi alanlara göre daha yüksek “standartlar” puanı aldıkları saptanmıştır. Buna göre, “*H1.d. Eğitim durumuna göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.9. Eğitim Durumuna Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	Ortanca	ÇAG	χ^2	p
Örgüt İklimi	Lise	17	4,00	60,00	5,199	0,267
	Önlisans	93	4,00	59,00		
	Lisans	133	3,50	61,00		
	Yl/Dok.	4	2,50	66,00		
	Tıpta Uzmanlık	74	3,00	63,00		
Yapısal Destek	Lise	17	23,00	8,50	4,702	0,319
	Önlisans	93	23,00	9,00		
	Lisans	133	24,00	10,00		
	Yl/Dok.	4	26,50	6,25		
	Tıpta Uzmanlık	74	24,50	7,00		
Tanıma	Lise	17	9,00	8,50	19,759	0,001
	Önlisans	93	8,00	5,50		
	Lisans	133	9,00	6,00		
	Yl/Dok.	4	12,50	8,50		
	Tıpta Uzmanlık	74	11,00	6,00		
Standartlar	Lise	17	7,00	3,00	15,001	0,005
	Önlisans	93	6,00	3,00		
	Lisans	133	7,00	2,00		
	Yl/Dok.	4	6,00	4,25		
	Tıpta Uzmanlık	74	6,00	3,00		
Sorumluluk	Lise	17	7,00	2,00	1,902	0,754
	Önlisans	93	7,00	2,00		
	Lisans	133	7,00	2,75		
	Yl/Dok.	4	7,00	2,75		
	Tıpta Uzmanlık	74	7,00	2,00		
Bağlılık	Lise	17	15,00	4,00	7,386	0,117
	Önlisans	93	14,00	4,00		
	Lisans	133	15,00	3,50		
	Yl/Dok.	4	14,50	2,50		
	Tıpta Uzmanlık	74	14,00	3,00		

Örgüt iklimi ile katılımcıların toplam çalışma süreleri arasındaki farklılıkları gösteren Çizelge 3.10.'da sunulmuştur. Toplam çalışma süresine göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre, “*H1.e. Toplam çalışma süresine göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.*” hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.10. Toplam Çalışma Süresine Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Toplam Çalışma	n	Ortanca	ÇAG	Z	p
Örgüt İklimi	10 yıl ve Altı	150	60,00	13,25	-0,851	0,395
	11 yıl ve Üstü	171	61,00	14,00		
Yapısal Destek	10 yıl ve Altı	150	23,00	9,00	-0,781	0,435
	11 yıl ve Üstü	171	24,00	9,00		
Tanıma	10 yıl ve Altı	150	9,00	7,00	-1,007	0,314
	11 yıl ve Üstü	171	10,00	6,00		
Standartlar	10 yıl ve Altı	150	6,00	3,00	-0,194	0,846
	11 yıl ve Üstü	171	7,00	3,00		
Sorumluluk	10 yıl ve Altı	150	8,00	2,00	-0,528	0,598
	11 yıl ve Üstü	171	7,00	2,00		
Bağlılık	10 yıl ve Altı	150	14,00	4,00	-0,005	0,996
	11 yıl ve Üstü	171	14,00	4,00		

Örgüt iklimi ile çalışılan birim arasındaki farklılıkları gösteren Çizelge 3.11.'de sunulmuştur. Örgüt iklimi genel ve “yapısal destek” alt boyutu ile çalışılan birim arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (sırasıyla: $Z=-2,910$; $p=0,004$, $Z=-3,060$; $p=0,002$). Dahili birimlerinde çalışan katılımcıların, cerrahi birimlerde çalışan katılımcılara göre örgüt iklimini ve “yapısal destek” alt boyutu puanlarının yüksek olduğu bulunmuştur. Buna göre, “*H1.f. Çalışılan birime göre örgüt iklimi genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.11. Çalışılan Birime Göre Örgüt İklimi Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Çalışılan Birim	n	Ortanca	ÇAG	Z	p
Örgüt İklimi	Dahili	132	63,00	13,00	-2,910	0,004
	Cerrahi	189	59,00	15,00		
Yapısal Destek	Dahili	132	25,00	8,50	-3,060	0,002
	Cerrahi	189	23,00	9,00		
Tanıma	Dahili	132	10,00	6,00	-1,381	0,167
	Cerrahi	189	9,00	7,00		
Standartlar	Dahili	132	6,00	3,00	-0,512	0,608
	Cerrahi	189	7,00	3,00		
Sorumluluk	Dahili	132	7,00	2,00	-0,122	0,903
	Cerrahi	189	7,00	2,00		
Bağlılık	Dahili	132	15,00	3,00	-1,460	0,160
	Cerrahi	189	14,00	4,00		

3.4. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Örgüt Sinizm Puanları

Cinsiyet durumuna göre örgütsel sinizm puanlarının dağılımları Çizelge 3.12.’de sunulmuştur. Cinsiyete göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre, “H2.a. Cinsiyete göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.12. Cinsiyet Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ortanca	ÇAG	Z	p
Sinizm	Kadın	72	43,00	12,00	-1,151	0,250
	Erkek	249	44,50	13,00		
Bilişsel	Kadın	72	18,00	4,50	-0,232	0,816
	Erkek	249	18,00	4,75		
Duyuşsal	Kadın	72	11,00	6,00	-1,820	0,069
	Erkek	249	12,00	8,00		
Davranışsal	Kadın	72	13,00	6,00	-0,737	0,461
	Erkek	249	13,00	6,00		

Katılımcıların medeni durumları ile örgütsel sinizm puanlarını Çizelge 3.13.’de sunulmuştur. Medeni duruma göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre, “*H2.b. Medeni duruma göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.*” hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.13. Medeni Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Medeni Durum	n	Ortanca	ÇAG	Z	p
Sinizm	Evli	244	43,00	12,00	-0,743	0,458
	Bekar	77	43,00	12,50		
Bilişsel	Evli	244	18,00	4,00	-0,225	0,822
	Bekar	77	18,00	5,50		
Duyuşsal	Evli	244	11,00	6,00	-0,762	0,446
	Bekar	77	11,00	7,00		
Davranışsal	Evli	244	13,00	6,00	-1,182	0,237
	Bekar	77	13,00	3,50		

Araştırma grubunun yaş durumuna göre örgütsel sinizm puanları Çizelge 3.14.’de sunulmuştur. Örgütsel sinizmin “davranışsal” alt boyut ile katılımcıların yaşları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($Z=-1,997$; $p=0,046$). Bu bulgular ışığında; 35 yaş ve daha gençlerin 36 yaş ve daha yaşlılara nazaran daha fazla davranışsal puan aldıkları bulgularına ulaşılmıştır. Buna göre, “*H2.c. Yaş durumuna göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.14. Yaşa Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Yaş	n	Ortanca	ÇAG	Z	p
Sinizm	35 ve Altı	159	43,00	11,00	-0,931	0,352
	36 ve Üstü	162	43,00	12,25		
Bilişsel	35 ve Altı	159	18,00	5,00	-1,446	0,148
	36 ve Üstü	162	18,00	5,00		
Duyuşsal	35 ve Altı	159	11,00	6,00	-0,724	0,469
	36 ve Üstü	162	11,00	7,00		
Davranışsal	35 ve Altı	159	14,00	6,00	-1,997	0,046
	36 ve Üstü	162	12,00	6,00		

Araştırma grubunun mesleki durumlarına göre örgütsel sinizm puanları Çizelge 3.15.'de sunulmuştur. Meslek durumuna göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre, “*H2.ç. Meslek durumuna göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.*” hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.15. Meslek Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Meslek	n	Ortanca	ÇAG	Z	p
Sinizm	Hekim	75	44,00	11,00	-0,689	0,491
	Hemşire/Ebe	246	43,00	12,00		
Bilişsel	Hekim	75	18,00	5,00	-0,225	0,822
	Hemşire/Ebe	246	18,00	5,00		
Duyuşsal	Hekim	75	12,00	8,00	-1,042	0,297
	Hemşire/Ebe	246	11,00	6,00		
Davranışsal	Hekim	75	13,00	6,00	-0,716	0,474
	Hemşire/Ebe	246	13,00	6,00		

Araştırma grubunun eğitim durumlarına göre örgütsel sinizm puanları Çizelge 3.16.'da sunulmuştur. Eğitim durumuna göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre, “*H2.d. Eğitim durumuna göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.*” hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.16. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	Ortanca	ÇAG	χ^2	p
Sinizm	Lise	17	42,00	16,00	3,686	0,450
	Önlisans	93	44,00	13,00		
	Lisans	133	43,00	12,00		
	YI/Dok.	4	34,50	13,50		
	Tıpta Uzmanlık	74	44,00	11,00		
Bilişsel	Lise	17	18,00	7,50	1,028	0,906
	Önlisans	93	18,00	5,00		
	Lisans	133	18,00	5,00		
	YI/Dok.	4	18,00	8,25		
	Tıpta Uzmanlık	74	18,00	5,00		
Duyuşsal	Lise	17	11,00	8,50	6,275	0,180
	Önlisans	93	12,00	8,00		
	Lisans	133	10,00	5,00		
	YI/Dok.	4	8,00	6,75		
	Tıpta Uzmanlık	74	12,00	7,25		
Davranışsal	Lise	17	13,00	5,50	4,096	0,393
	Önlisans	93	13,00	5,50		
	Lisans	133	13,00	5,50		
	YI/Dok.	4	8,50	8,50		
	Tıpta Uzmanlık	74	13,00	6,00		

Araştırma grubunun toplam çalışma süresine göre örgütsel sinizm puanları Çizelge 3.17.'de sunulmuştur. Toplam çalışma süresine göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre,

“H2.e. Toplam çalışma süresine göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.17. Toplam Çalışma Süresi Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Çalışma Süresi	n	Ortanca	ÇAG	Z	p
Sinizm	10 yıl ve Altı	150	43,00	11,25	-0,953	0,340
	11 yıl ve Üstü	171	44,00	12,00		
Bilişsel	10 yıl ve Altı	150	19,00	4,25	-0,896	0,370
	11 yıl ve Üstü	171	18,00	5,00		
Duyuşsal	10 yıl ve Altı	150	11,00	6,00	-1,638	0,102
	11 yıl ve Üstü	171	11,00	7,00		
Davranışsal	10 yıl ve Altı	150	13,00	6,00	-0,426	0,670
	11 yıl ve Üstü	171	12,00	6,00		

Çalışılan birim durumuna göre örgütsel sinizm puanları Çizelge 3.18.’de sunulmuştur. Çalışılan birime göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre, “H2.f. Çalışılan birime göre örgütsel sinizm genel ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çizelge 3.18. Çalışılan Birim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı

Boyutlar	Hastane Süresi	n	Ortanca	ÇAG	Z	p
Sinizm	Dahili	132	43,00	12,00	-1,829	0,067
	Cerrahi	189	44,00	13,50		
Bilişsel	Dahili	132	18,00	5,00	-1,703	0,089
	Cerrahi	189	19,00	5,00		

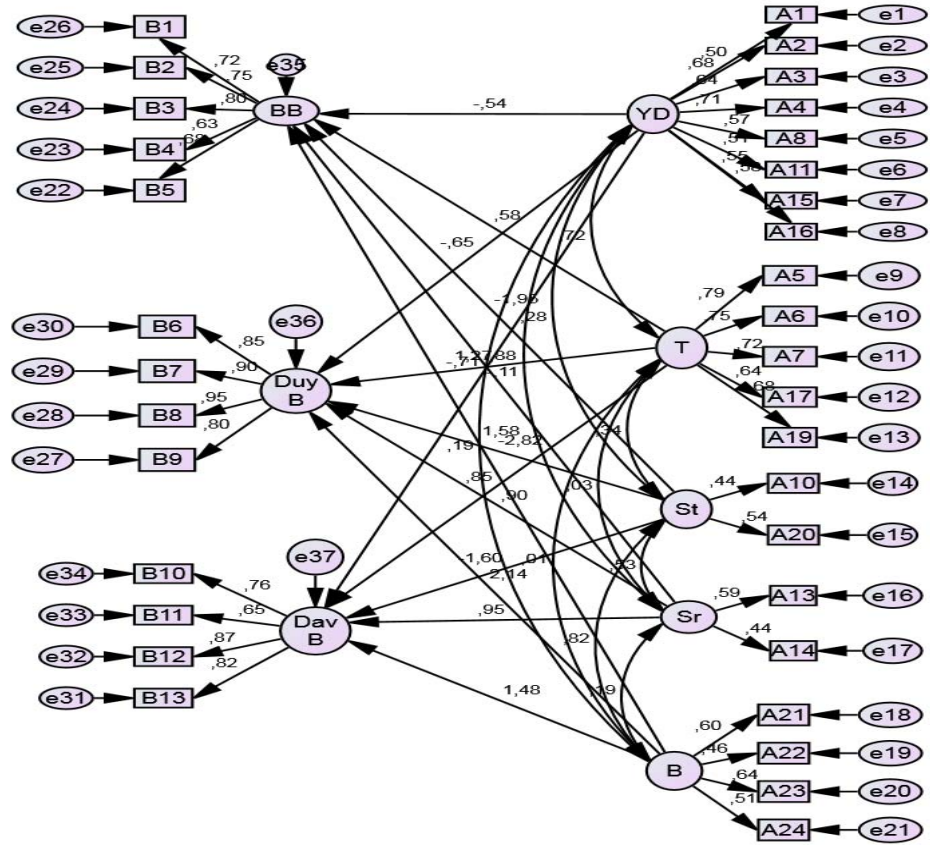
Çizelge 3.18. Devamı Çalışılan Birim Durumuna Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Dağılımı

Duyuşsal	Dahili	132	11,00	5,00	-1,300	0,194
	Cerrahi	189	11,00	7,50		
Davranışsal	Dahili	132	13,00	6,00	-0736	0,462
	Cerrahi	189	13,00	6,00		

3.5. Örgüt İklimi İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Bu bölümünde örgüt ikliminin, örgütsel sinizme olan doğrudan ve dolaylı etkilerinin ortaya çıkarılmasına yönelik bir Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kurgulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlikleri için yapılan DFA, araştırmanın ölçüm modelini oluşturmuştur. Yapılan faktör analizleri sonucunda elde edilen uyum değerlerinin kabul edilen standartlara ulaşması, seçilen örnekleme araştırma ölçeklerinin yeterli seviyelerde uyum sağladığını ortaya çıkarmıştır.

İncelenen bütün değişkenlerin birbiri ile olan ilişkilerini daha anlaşılır ve doğru bir şekilde ortaya koyabilmek amacıyla YEM aracılığıyla ilk model oluşturulmuş ve Şekil 3.1.'de sunulmuştur.



Şekil 3.1. Yapısal Eşitlik Modeli (1)

YD: Yapısal Destek

T: Tanıma

St: Standartlar

Sr: Sorumluluklar

B: Bağlılık

BB: Bilişsel Boyut

DuyB: Duygusal Boyut

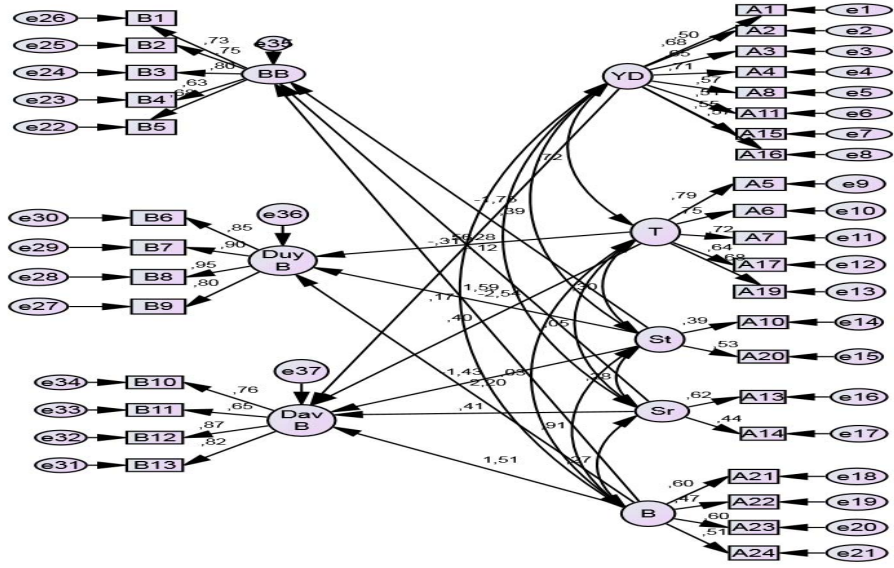
DavB: Davranışsal Boyut

YEM değerlendirilmiş ve yeterli uyum iyiliği değerlerini taşımadığı saptanmıştır. YEM uyum iyiliği analiz sonuçları Çizelge 3.19.'da sunulmuştur.

Çizelge 3.19. YEM (Birinci Model) Uyum İyiliği Sonuçları Regresyon Analizi Sonuçları

	CMIN	Df	P	CMIN/ df	GFI	AGFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
<i>YEM</i>	1053,28	502	<0,001	2,098	0,839	0,809	0,881	0,883	0,868	0,059
Boyutlar				Tahmin	Standart Hata	Kritik Oran	Standardize Edilmiş Tahmin (β)	p		
Bilişsel Boyut	←	Yapısal Destek	-0,655	0,451	-1,451	-0,538	0,147			
Duyuşsal Boyut	←	Yapısal Destek	-1,008	0,779	-1,294	-0,653	0,196			
Davranışsal	←	Yapısal Destek	-1,159	0,546	-2,123	-0,714	0,034			
Bilişsel Boyut	←	Tanıma	0,465	0,372	1,249	0,580	0,212			
Duyuşsal Boyut	←	Tanıma	1,295	0,670	1,932	1,272	0,053			
Davranışsal	←	Tanıma	0,911	0,445	2,047	0,850	0,041			
Bilişsel Boyut	←	Standartlar	-2,633	1,139	-2,312	-1,950	0,021			
Duyuşsal Boyut	←	Standartlar	-4,835	2,083	-2,321	-2,820	0,020			
Davranışsal	←	Standartlar	-2,885	1,333	-2,163	-1,600	0,031			
Bilişsel Boyut	←	Sorumluluk	0,969	0,451	2,149	0,876	0,032			
Duyuşsal Boyut	←	Sorumluluk	1,259	0,769	1,636	0,896	0,102			
Davranışsal	←	Sorumluluk	1,400	0,554	2,526	0,947	0,012			
Bilişsel Boyut	←	Bağlılık	1,922	0,842	2,283	1,576	0,022			
Duyuşsal Boyut	←	Bağlılık	3,310	1,524	2,172	2,138	0,030			
Davranışsal	←	Bağlılık	2,415	0,996	2,424	1,483	0,015			

Modelden çıkarılan yollar sonrasında modelin ikinci hali Şekil 3.2.'de, sunulmuştur.



Şekil 3.2. Yapısal Eşitlik Modeli (2)

Geliştirilen ikinci yapısal eşitlik modeli sonrası elde edilen uyum iyiliği sonuçları ve regresyon ağırlıkları Çizelge 3.20.' de sunulmuştur. Sonuçlar değerlendirildiğinde, ikinci YEM'de yolların istatistiksel olarak anlamlı olmasına rağmen yeterli uyum iyiliği değerlerini taşımadığı anlaşılmıştır.

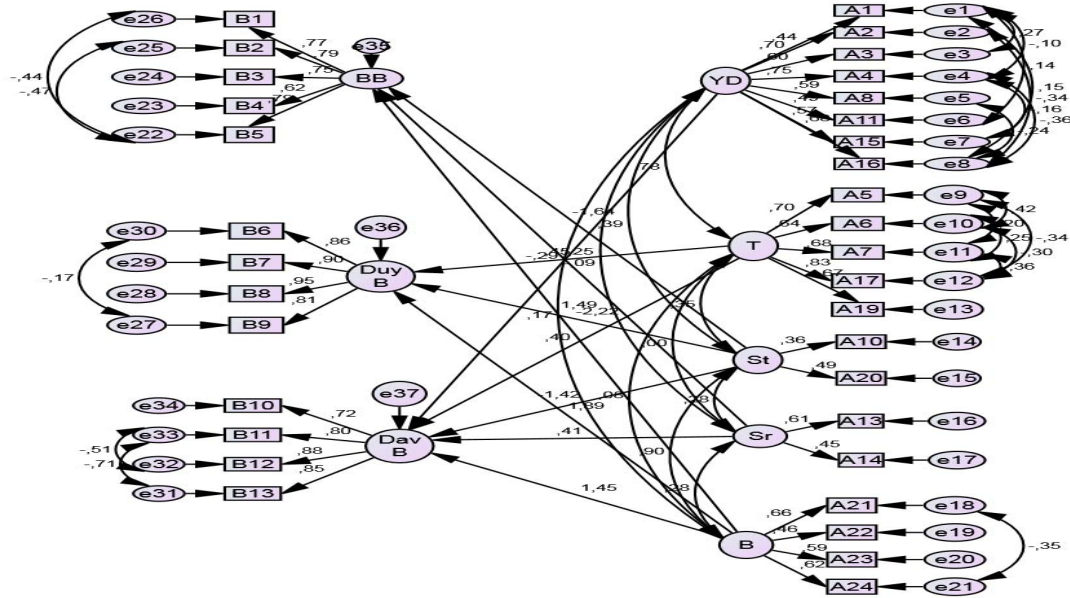
Çizelge 3.20. YEM (İkinci Model) Uyum İyiliği Sonuçları ve Regresyon Analizi Sonuçları

	CMIN	Df	P	CMIN/df	GFI	AGFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
YEM	1067,46	506	<0,001	2,110	0,837	0,808	0,879	0,881	0,866	0,059
Boyutlar				Tahmin	Standart Hata	Kritik Oran	Standardize Edilmiş Tahmin (β)	p		
Davranışsal	←	Yapısal Destek		-0,494	0,197	-2,509	-0,306	0,012		
Duyuşsal Boyut	←	Tanıma		0,572	0,174	3,288	0,563	0,001		
Davranışsal	←	Tanıma		0,428	0,129	3,330	0,401	0,001		
Bilişsel Boyut	←	Standartlar		-2,659	0,763	-3,487	-1,747	0,001		
Duyuşsal Boyut	←	Standartlar		-4,924	1,605	-3,067	-2,542	0,002		

Çizelge 3.20. Devamı YEM (İkinci Model) Uyum İyiliği Sonuçları ve Regresyon Analizi Sonuçları

Davranışsal	←	Standartlar	-2,908	0,951	-3,059	-1,427	0,002
Bilişsel Boyut	←	Sorumluluk	0,289	0,103	2,794	0,277	0,005
Davranışsal	←	Sorumluluk	0,571	0,179	3,188	0,410	0,001
Bilişsel Boyut	←	<i>Bağlılık</i>	1,934	0,578	3,345	1,587	0,001
Duyuşsal Boyut	←	<i>Bağlılık</i>	3,404	1,182	2,879	2,195	0,004
Davranışsal	←	<i>Bağlılık</i>	2,466	0,725	3,401	1,511	0,001

Bu noktada model iyi uyum iyiliği değerleri göstermemesine karşın yollara ait değerler istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna rağmen modelin iyileştirilmesi mümkündür. AMOS modelin hangi ilişkiler eklendiğinde ya da çıkarıldığında daha iyi uyum değerine sahip olabileceğine yönelik sonuçlar üretmektedir. Bunun için AMOS'un model için ürettiği değişiklik endeksleri incelenmiştir. Söz konusu katsayılar kullanılarak oluşturulan modelin nihai hali Şekil 3.3.'de sunulmuştur.



Şekil 3.3. Nihai Yapısal Eşitlik Modeli

Geliştirilen nihai yapısal eşitlik modeli sonrası elde edilen uyum iyiliği sonuçları ve regresyon ağırlıkları Çizelge 3.21.' de sunulmuştur.

Çizelge 3.21. YEM (Nihai Model) Uyum İyiliği Sonuçları ve Regresyon Analizi Sonuçları

	CMIN	Df	P	CMIN/df	GFI	AGFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
YEM	825,55	486	<0,001	1,699	0,875	0,847	0,927	0,928	0,916	0,047
Boyutlar				Tahmin	Standart Hata	Kritik Oran	Standardize Edilmiş Tahmin (β)		p	
Davranışsal	←	Yapısal Destek	-0,553	0,218	-2,535	-0,289	0,011			
Duyuşsal Boyut	←	Tanıma	0,524	0,166	3,155	0,453	0,002			
Davranışsal	←	Tanıma	0,498	0,158	3,149	0,401	0,002			
Bilişsel Boyut	←	Standartlar	-3,135	0,879	-3,566	-1,642	0,001			
Duyuşsal Boyut	←	Standartlar	-4,734	1,473	-3,215	-2,225	0,001			
Davranışsal	←	Standartlar	-3,240	1,005	-3,223	-1,417	0,001			
Bilişsel Boyut	←	Sorumluluk	0,304	0,113	2,701	0,250	0,007			
Davranışsal	←	Sorumluluk	0,597	0,178	3,351	0,409	0,001			
Bilişsel Boyut	←	Bağlılık	1,899	0,549	3,461	1,487	0,001			
Duyuşsal Boyut	←	Bağlılık	2,697	0,877	3,040	1,894	0,002			
Davranışsal	←	Bağlılık	2,215	0,631	3,512	1,448	0,002			

Çizelge 3.21. değerlendirildiğinde, örgüt ikliminin alt boyutu olan;

- Yapısal destek alt boyutunun, örgütsel sinizmin alt boyutları olan davranış boyutunu anlamlı bir şekilde açıkladığı,
- Tanıma alt boyutunun, örgütsel sinizmin alt boyutları olan davranışsal ve duygusal boyutlarını anlamlı bir şekilde açıkladığı,
- Standartlar alt boyutunun, örgütsel sinizmin bütün alt boyutlarını anlamlı bir şekilde açıkladığı,
- Sorumluluklar alt boyutunun, örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ve davranışsal boyutunu anlamlı bir şekilde açıkladığı,

- Bağıllık alt boyutunun, sinizmin alt boyutlarının tamamını anlamlı bir şekilde açıkladığı bulgularına ulaşılmıştır.

Çoklu regresyon analizinde, bir bağımlı değişken tüm bağımsız değişkenler üzerinden analiz edilmektedir. Bu sayede, bağımlı değişkeni etkilediği düşünülen bağımsız değişkenlerden hangisi ya da hangilerinin bağımlı değişkeni daha çok etkilediği ve bağımlı değişkeni etkilediği belirlenen değişkenler yardımıyla bağımlı değişken değerini belirlenmektedir (Alpar, 2014). Ayrıca bu analizle, değişkenler arasındaki dolaysız ve dolaylı nedensel ilişkilerin önemi ve büyüklüğü de tahmin edilebilmektedir. Çizelge 3.22.'de değişkenler üzerindeki standardize edilmiş doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerini gösteren çoklu regresyon analiz değerleri verilmiştir.

Çizelge 3.22. Değişkenler Üzerindeki Standardize Edilmiş Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

	Davranışsal Boyut			Duyuşsal Boyut			Bilişsel Boyut		
İçsel Değişkenler	Doğrudan	Dolaylı	Toplam	Doğrudan	Dolaylı	Toplam	Doğrudan	Dolaylı	Toplam
Yapısal Destek	-0,289	0,000	-0,289	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Tanıma	0,401	0,000	0,401	0,453	0,000	0,453	0,000	0,000	0,000
Sorumluluk	0,409	0,000	0,409	0,000	0,000	0,000	0,250	0,000	0,250
Standartlar	-1,417	0,000	-1,417	-2,225	0,000	-2,225	-1,642	0,000	-1,642
Bağıllık	1,448	0,000	1,448	1,894	0,000	1,894	1,487	0,000	1,487

Örgütsel sinizmin alt boyutlarından “davranışsal” boyut örgüt ikliminin alt boyutları olan “yapısal destek” ve “sorumluluk” boyutlarının doğrudan etkisi altında (sırasıyla; $\beta = -0,289$, $\beta = 0,409$) iken, örgütsel sinizmin diğer alt boyutlarından olan “duyuşsal” ve “bilişsel” boyutlara herhangi bir etki yapmamaktadır. Ayrıca örgütsel sinizmin alt boyutlarından “davranışsal” boyut; örgüt ikliminin “tanıma”,

“standartlar” ve “bağlılık” boyutlarının doğrudan (sırasıyla; $\beta=0,401$; $\beta=-1,417$; $\beta=1,448$) etkisi altındandır. Benzer şekilde örgütsel sinizmin alt boyutlarından “duyuşsal” boyut; örgüt ikliminin alt boyutlarından “tanıma”, “standartlar” ve “bağlılık” boyutlarının doğrudan (sırasıyla; $\beta=0,453$; $\beta=-2,225$; $\beta=1,894$) etkisi altındandır. Bununla birlikte sinizmin alt boyutlarından “bilişsel” boyut; örgüt ikliminin alt boyutlarından “sorumluluk”, “standartlar” ve “bağlılık” boyutlarının doğrudan (sırasıyla; $\beta=0,250$; $\beta=-1,642$; $\beta=1,487$) etkisi altındandır.

Bir başka bakış açısıyla örgüt iklimin alt boyutlarından “yapısal destek” boyutu sinizmin alt boyutlarından “davranışsal” boyutu negatif yönlü etkilerken ($\beta= -0,289$), örgüt iklimin alt boyutlarından “standartlar”, sinizmin tüm boyutlarını negatif yönlü ($\beta= -1,417$, $\beta= -1,642$, $\beta= -1,642$) etkilemektedir. Ayrıca örgüt ikliminin alt boyutlarından “bağlılık” sinizmin tüm boyutlarını, ”tanıma” boyutu örgütsel sinizm “davranışsal” ve “duyuşsal” boyutlarını, “sorumluluk” boyutu örgütsel sinizm “davranışsal” boyutunu pozitif yönlü (sırasıyla; $\beta=1,894$, $\beta= 1,487$, $\beta= 1,487$, $\beta= 0,401$, $\beta=0,453$, $\beta=0,409$, $\beta=0,250$,) etkilemektedir. Buna göre, “*H3. Örgüt iklimi ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır*” hipotezi kabul edilmiştir.

4. TARTIŞMA

Bu bölümde, bulgular kısmında elde edilen veriler, konu ile ilgili daha önce yapılmış araştırma sonuçları dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

4.1. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Örgüt İklimi Puanlarının Değerlendirilmesi

Örgüt ikliminin; “tanıma” ve “bağlılık” alt boyutları ile araştırma kapsamında bulunan hekim, hemşire ve ebelerin cinsiyet durumları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular ışığında erkeklerde “tanıma” ve “bağlılık” boyutlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Benzer çalışmalarda; Doğan (2009)’ın yapmış olduğu çalışmada örgüt iklimi ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğunu bulmuştur. Çakır (2010) ise cinsiyete göre örgütsel iklim alt boyutlarından otonomi ve özgürlük, işin iddialı olması ve rol belirsizliği ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Holloway (2012)’in kar amacı olmayan kurumlarda yapmış olduğu çalışmada, örgüt iklimi ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki tespit etmiştir. Gerçekler (2012)’in sağlık kuruluşlarında yapmış olduğu çalışmada, örgüt ikliminin “ödüllendirme” ve “destek” değişkenleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık tespit edildiği görülmektedir. Akbulut ve Kutlu (2016) hastanede görevli idari personel ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, örgüt ikliminin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığını saptamışlardır. Ancak yapılan bazı araştırmada örgüt iklimi ile cinsiyete arasındaki ilişki istatistiksel olarak farklılık göstermemektedir (Eryılmaz, 2014; Kuyumcu, 2011; İllez, 2012; Arı, 2011; Özkul, 2013). Örgüt iklimi ve cinsiyet değişkeni ile ilgili yapılmış araştırmalar incelendiğinde birbiriyle tutarlı sonuçlara ulaşamadığı görülmektedir.

Örgüt iklimi ve alt boyutlar ile katılımcıların yaş durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç benzer çalışmalar ile desteklenmektedir (İlleez, 2012; Gerçeker, 2012; Özkul, 2013; Zeybek, 2010; Arı 2011; Dinçer, 2013; Dinibütün, 2013).

Örgüt ikliminin “tanıma” ve “standartlar” alt boyutları ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasında farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılığın belirlenmesine yönelik yapılan post-hoc testler sonucunda “tanıma” boyutundaki farklılığın önlisans ve lisans mezunları ile tıpta uzmanlık eğitimi almış olanlar arasından kaynaklandığı buna göre tıpta uzmanlık eğitimi alanların ön lisans ve lisans mezunlarına nazaran daha yüksek puan aldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte lisans mezunlarının ise tıpta uzmanlık eğitimi alanlara nazaran daha yüksek “standartlar” puanı aldıkları bulgularına ulaşılmıştır. Literatürde bulunan bu sonucu destekler nitelikte çalışmalar bulunmaktadır (İlleez, 2012; Zeybek, 2010; Çakır, 2010; Eryılmaz, 2014).

Örgüt iklimi ve alt boyutları ile katılımcıların toplam çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Arı (2011), Dinibütün (2013), İlleez (2012), Gerçeker (2012), Eryılmaz (2014) ‘ın yapmış oldukları araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Örgüt ikliminin “standartlar” alt boyutu ile medeni durum arasında farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular ışığında evlilerin, örgüt iklimi “standartlar” boyutu, bekârlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak alandaki birçok çalışmada, medeni durum ile örgüt iklimi arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (Özkul, 2013; Dinibütün, 2013; Çakır, 2010; Akbulut ve Kutlu 2016).

Örgüt iklimi ile katılımcıların hastanede çalıştıkları birim arasında farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Hastane dahili birimlerinde çalışan

katılımcılar, cerrahi birimdeki katılımcılara göre örgüt iklimi ve özellikle “yapısal destek” boyutu puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Örgüt ikliminin çalışılan birime göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği Özbey ve ark. (2012), Çakır (2010), Gerçekler (2012)’in yapmış olduğu çalışmalarda da bulunmuştur.

Örgüt iklimi ile katılımcıların meslek grupları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Örgüt ikliminin alt boyutlarından “tanıma” ve “standartlar” ile meslek grupları arasında anlamlı istatistiksel verilere ulaşılmıştır. Buna göre; hekimlerin hemşire/ebelere göre daha yüksek “tanıma” puanına sahip olduğu, hemşire/ebelerin ise “standartlar” alt boyutunda hekimlere göre daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Carlucci ve Schiuma (2014)’ın sağlık çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmalarında farklı çalışan kategorileri arasında, bir bütün olarak örgüt iklimi bileşenlerinin algılanışında mütevazı bir farklılık bulmuşlardır. Özellikle, algılanan örgüt ikliminin, doktorlar arasında diğer çalışanlara göre daha yüksek değere sahip olduğunu bulmuşlardır. Çakır (2010), Zeybek (2010)’ın yapmış oldukları çalışmalarda da örgüt iklimi ile katılımcıların meslek grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptamışlardır.

4.2. Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Örgütsel Sinizm Puanlarının Değerlendirilmesi

Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile katılımcıların cinsiyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde, örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirten benzer araştırmalar da yer almaktadır (Eaton, 2000; Bernerth ve ark., 2007; Bommer ve ark., 2005; Efiltili ve ark., 2008; Erdost ve ark., 2007; Fero, 2005; Kalağan , 2009; James, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Akman, 2013; Akbolat ve ark., 2013; Yeşilçimen, 2015; Gökçe ve ark., 2017).

Örgütsel sinizm alt boyutu olan “davranışsal” boyut açısından katılımcıları yaşları arasında farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu ışığında 35 yaş ve daha gençlerin, 36 yaş ve daha yaşlılara göre daha fazla davranışsal boyutta sinik oldukları saptanmıştır. Benzer bir sonuç Akman (2013)’in çalışmasında bulunmuştur. Bu çalışmada, yaşları 25 ve daha küçük olan sağlık çalışanlarının, yaşları 35 daha büyük olan sağlık çalışanlarına göre örgütsel sinizm puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Gökçe ve ark., (2017)’da sağlık çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmalarında, yaşları 20-30 arasında olan katılımcıların, yaşları 41-50 olan katılımcılara göre daha sinik olduğunu saptamışlardır. Ayrıca Mirvis, Kanter (1991)’in yapmış oldukları çalışmada, yaş durumu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olduğunu, yaşları 18-25 aralığında olan çalışanların, yaşları 55 ve üzeri çalışanlara göre daha sinik olduğunu saptamışlardır. Yeşilçimen (2015), Kalağan (2009), Akbolat ve ark. (2013)’in çalışmasında örgütsel sinizmin tüm boyutları ile yaş değişkeni arasında istatistiksel anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ancak literatürde, örgütsel sinizm ile yaş değişkeni arasında istatistiksel anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşan birçok araştırma da yer almaktadır (Andersson ve Bateman, 1997; Bernerth ve ark., 2007; Bommer ve ark., 2005; Efilti ve ark., 2008; Erdost ve ark., 2007; Fero, 2005; Tokgöz ve Yılmaz 2008; Akman, 2013; Akyüz ve Yurduseven, 2016).

Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile katılımcıların eğitim durumları arasında farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde birçok çalışmada örgütsel sinizm ile araştırma grubunun eğitim durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. (Efilti ve ark., 2008; Akman, 2013; Akbolat ve ark., 2013 Gökçe ve ark., 2017).

Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile katılımcıların toplam çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bommer ve ark., (2005), Delken (2004), Eaton (2000), Tükeltürk ve ark. (2009), Akman (2013), Akyüz ve Yurduseven, (2016)’ın yapmış oldukları çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile katılımcıların medeni durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Eaton (2000), Akman, 2013 ve Efilti ve ark. (2008)'in yapmış oldukları benzer çalışmalarda da örgütsel sinizm ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptamamışlardır. Ancak Mirvis ve Kanter (1991) boşanmış ya da dul kişilerin, Delken (2004) ise bekarların evlilere oranla sinizm düzeylerinin yüksek değerler gösterdiğini belirlemişlerdir. Kalağan (2009), Efilti ve ark. (2008) ile Erdost ve ark. (2007)'in yapmış oldukları çalışmalarda ise; sözlü/nişanlı/evli katılımcıların ortalamalarının, bekâr olanların ortalamalarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile katılımcıların hastanede çalıştığı birim arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Kalağan (2009)'ın yapmış olduğu çalışmada da araştırma görevlilerinin bağlı oldukları enstitü değişkeni, örgütsel sinizm tutumları üzerinde etkili bulunmamıştır.

Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile katılımcıların meslek grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bulunan bu sonuç Erdost ve ark. (2007), Tokgöz ve Yılmaz (2008), Kutanis ve Çetinel (2009) ve Brandes ve ark. (1999)'in bulgularıyla paralellik göstermektedir. Bu karşın Dellasega ve Volpe (2013) yapmış olduğu araştırma sonucunda hemşirelerin doktorlara göre daha sinik olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

4.3. Örgüt İklimi İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Hastaneler çeşitli paydaşları olan büyük, karmaşık organizasyonlar olduğundan, bu organizasyonların tüm iklim performansını tamamen değerlendiren sonuç ölçütleri bulunmamaktadır (Dawson ve ark., 2008). Ancak yapılan bu çalışmada, alınabilecek en yüksek ortanca değerleri göz önüne alınarak örgüt iklimi ölçeğinin “bağlılık” ve “sorumluluk” boyutlarının yüksek olduğu söylenebilir. Bu durum hastanede görevli hekim, hemşire ve ebelerin hastane hedeflerini benimsediklerini, hedefler için

sorumluluk aldıklarını, gözetim altında olmaksızın işlerini yerine getirebildiklerini, ortaya çıkan sonuçtan kendilerini sorumlu hissettikleri, problemler karşısında kendilerine olan güvenin tam olduğunu göstermektedir. Örgüt ikliminin “tanıma” boyutu ortancasının ise düşük olduğu saptanmıştır. Bu durum ise, hastanede görevli hekim, hemşire ve ebelerin hastane içerisinde kendilerini geliştirme gayreti içerisinde olmadıklarını ve performans için düşük beklentilerin olduğunu göstermektedir. Benzer çalışmalar incelendiğinde Zeybek (2010)’da sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada benzer sonuçlara ulaşarak, örgüt ikliminin “sorumluluk” ve “bağlılık” boyutlarının yüksek, “tanıma” boyutunun ise düşük olduğunu saptamıştır.

Bu çalışmada, örgütsel sinizm ölçeğinden alınabilecek en yüksek ve en düşük ortanca değerleri göz önüne alındığında, hastanede görevli hekim, hemşire ve ebelerin örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm ile ilgili benzer araştırmalarda da sağlık çalışanlarının orta düzeyde örgütsel sinizm yaşadıkları görülmektedir. Akbolat ve ark. (2013)’ın Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanlarının sinik davranışlar gösterme eğiliminin belirlenmesine yönelik gerçekleştirdikleri araştırmalarında, sağlık çalışanlarında orta düzeyde örgütsel sinizm görüldüğünü saptamışlardır. Çaylak (2014)’ın Ankara Gazi Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezinde görevli hemşirelerin örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini orta seviyede olduğunu saptamıştır. Akyüz ve Yurduseven (2016) Trabzon Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görevli sağlık çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, örgütsel sinizmin orta düzeyde olduğunu saptamışlardır. Tayfun ve Çatır (2014) hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini saptamaya yönelik çalışmalarında hemşirelerin sinizm düzeylerini orta seviyede olduğunu saptamışlardır.

Örgütsel sinizm alt boyut bazında incelendiğinde “bilişsel” boyutun ortanca değerinin yüksek olduğu, “duyuşsal” boyutun ise diğer iki boyuta göre düşük ortanca değeri aldığı saptanmıştır. Benzer bir çalışmada, Çaylak (2014) araştırmasında hemşirelerin en çok “bilişsel” boyutta sinizm yaşadıklarını tespit etmiştir. Buna göre

hastanede görevli hekim, hemşire ve ebelerin, hastanenin dürüstlükten yoksun olduğuna inandıklarını, hastanedeki uygulamaların ilkelere dayalı olmadığını, insan davranışlarına güvenilmeyeceği ve ilişkilerin çıkara dayandığını düşündüklerini söylebilir.

Bu çalışma sonucunda, örgüt iklimi ile örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizmin alt boyutlarından “davranışsal” boyut örgüt ikliminin alt boyutları olan “yapısal destek”, “tanıma”, “standartlar” ve “bağlılık” boyutlarının doğrudan etkisi altındandır. Benzer şekilde örgütsel sinizmin “duyuşsal” boyutu, örgüt ikliminin “tanıma”, “standartlar” ve “bağlılık” boyutlarının doğrudan etkisi altındandır. Ayrıca örgütsel sinizmin “bilişsel” boyutu, örgüt ikliminin “sorumluluk”, “standartlar” ve “bağlılık” boyutlarının doğrudan etkisi altındandır. Bir başka bakış açısı ile, örgüt ikliminin alt boyutlarından “yapısal destek” boyutu sinizmin alt boyutlarından “davranışsal” boyutu negatif yönlü etkilediği, örgüt ikliminin alt boyutlarından “standartlar” boyutunun ise örgütsel sinizmin tüm boyutlarını negatif yönlü etkilediği saptanmıştır. Buna göre, örgüt iklimi boyutlarından “yapısal destek” ve “standartlar” boyutlarının değerleri artıkça örgütsel sinizm değerleri düşmektedir. Ayrıca örgüt ikliminin “bağlılık” boyutu, örgütsel sinizmin tüm boyutlarını, “tanıma” boyutu örgütsel sinizm “davranışsal” ve “duyuşsal” boyutlarını, “sorumluluk” boyutu örgütsel sinizm “davranışsal” boyutunu pozitif yönlü etkilediği saptanmıştır. Buna göre, örgüt ikliminin “bağlılık”, “tanıma” ve “sorumluluk” boyutlarının değerleri artıkça örgütsel sinizm değerleri de artmaktadır. Literatürde örgüt iklimi ve örgütsel sinizme ilişkin benzer çalışmalar incelendiğinde; Brandes ve ark. (1999) orta büyüklükteki bir fabrikada çalışan yönetici ve çalışanlarla gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Zeybek (2010)’un İzmir Buca Seyfi Demirsoy Devlet Hastanesi çalışanları ile yaptığı çalışmada, örgüt iklimi ile tükenmişlik arasında negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. İllez (2012)’in konaklama işletmelerinde yapmış olduğu çalışmada, örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Görkem (2012)’in kamu ve özel kurumlarda örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi konulu çalışmada, örgüt

kültürü ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı ilifski bulmuştur. zgan ve ark. (2012)'in niversite ğretim elemanları ile gerçekleştirdiği çalışmasında, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde anlamlı ve negatif yönde bir ilifskinin olduğu sonucuna varmıştır. Wageeh ve Belal (2013)'in Mısır'da bulunan bir eğitim hastanesinde yapmış olduğu çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde istatistiksel anlamlı ilifski bulmuştur. Fettahlıoğlu (2015) yaptığı çalışmasında örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü güçlü ilifski saptamıştır. Yeşilçimen (2015)'in hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilifskisini incelediği çalışmasında, örgütsel sinizm ile örgütsel güven arasında negatif yönde orta derecede ilifskilerin bulunduğunu saptamıştır. Gökçe ve ark., (2017)'in sağlık çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmalarında örgütsel sinizm ile işten ayrılma ve çatışma arasında pozitif yönlü ilifski saptamışlardır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir kamu hastanesinde görev yapan hekim, hemşire ve ebelerin örgüt iklimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilgili tutumlarını belirlemek, sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre tutumlar arasındaki farklılıkları ortaya koymak, örgüt iklimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmanın sonuçları ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen öneriler aşağıda belirtilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Örgüt ikliminin “tanıma” ve “bağlılık” alt boyutları ile araştırma kapsamında bulunan hekim, hemşire ve ebelerin cinsiyet durumları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Bu bulgular ışığında erkeklerde “tanıma” ve “bağlılık” boyutlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre erkeklerin, kadınlara göre hastanedeki ödül ve eleştiri dengesini daha olumlu algılandığı ve hastaneye bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Hastanedeki ödül ve eleştiri dengesinin olumsuz algılanması örgütteki hakkaniyet, doğruluk, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin ihlal edildiği anlamına gelebilir. Buna bağlı olarak örgütsel bağlılığı ve adaleti de zayıflattığı söylenebilir.

Örgüt ikliminin “tanıma” ve “standartlar” alt boyutları ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasında farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Farklılığın belirlenmesine yönelik yapılan post-hoc testler sonucunda “tanıma” boyutundaki farklılığın önlisans ve lisans mezunları ile tıpta uzmanlık eğitimi almış olanlar arasından kaynaklandığı buna göre tıpta uzmanlık eğitimi alanların ön lisans ve lisans mezunlarına göre daha yüksek puan aldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum hekimlerin hastanedeki ödül ve eleştiri dengesini, hemşire ve ebelere göre daha olumlu algılamaları ile ilgili olduğu söylenebilir. Ayrıca lisans mezunlarının tıpta uzmanlık eğitimi alanlara göre daha yüksek “standartlar” alt boyut puanı aldıkları

saptanmıştır. Bu durum yöneticilerin, hekim performanslarını iyi ayarlayamadıklarını ve işe yönelik performans beklentilerini düşük tutuklarından kaynaklanmış olabileceği değerlendirilebilir. Eğitim durumundaki bu bulgular, benzer şekilde katılımcıların meslek gruplarında da saptanmıştır. Her iki sosyo-demografik ve mesleki özelliklerde aynı sonuçların saptanması, ulaşılan bulguları destekler niteliktedir.

Örgüt ikliminin “standartlar” alt boyutu ile medeni durum arasında farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Buna göre evlilerin, örgüt iklimi “standartlar” boyutu, bekârlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum evlilerin, bekârlara göre hastane hedeflerine yönelik beklenen performansları daha iyi algıladıkları ve performans gelişimine yönelik yönetim tarafından baskının iyi ayarlandığı düşüncesinde oldukları söylenebilir.

Örgüt iklimi ve “yapısal destek” alt boyutu ile çalışılan birim arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Dahili birimlerinde çalışan katılımcıların, cerrahi birimlerde çalışan katılımcılara göre örgüt iklimi ortalaması ve “yapısal destek” alt boyutu puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Hastanede dahili birimlerinde çalışanların örgüt iklimini cerrahi birimlerimde çalışanlara göre daha olumlu buldukları söylenebilir.

Örgüt iklimi ve alt boyutları ile araştırma grubunun sosyo-demografik ve mesleki özelliklerinden yaş grupları ve toplam çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Örgütsel sinizmin “davranışsal” alt boyutu ile araştırma grubunun sosyo-demografik özelliklerinden yaş durumu arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizm ile katılımcıların yaş grupları arasında, 35 yaş ve daha gençlerin, 36 yaş ve daha ileri yaştakilere göre hastaneyi ve yönetimi daha fazla eleştirdikleri, karamsar tahminlerde bulundukları, hastane içi ilişkileri daha olumsuz algıladıkları söylenebilir. Bu durum 35 yaş ve altı bireylerin mesleki

ilerleme, kariyer ve beklentilerinin, 35 ve üstü katılımcılara göre daha fazla olmasından ve bu beklentilerinin karşılanmamasından kaynaklandığı söylenebilir. Meslek yaşantısının başında olan çalışan, mesleğinde ilerleyebilmek ve başarılı olma duygusu ile örgütüyle daha fazla bütünleşme gayreti içinde olabilmektedir. Ancak ait olduğu örgütü tanıdıkça, işleyiş ve uygulamalar hakkında bilgi ve deneyim kazandıkça, örgüte karşı hayal kırıklıklarına uğrayabilmektedir. Bu durum beraberinde olumsuz tutumların gelişimine neden olabilmektedir. Örgütte uzun süredir çalışan bireyler ise örgütün olumsuz özelliklerini kabullenip, bu olumsuz durumlara duyarsızlaşabilmektedir. Böylece daha ileri yaş gruplarının daha az sinik davranışlar sergileyebileceği söylenebilir.

Örgütsel sinizm genel ve alt boyutları ile araştırma grubunun sosyo-demografik ve mesleki özelliklerinden cinsiyet, medeni durum, meslek, eğitim durumu, çalışma süresi ve çalışılan birim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Örgüt iklimi boyutlarından “bağlılık” ve “sorumluluk” boyutlarının en yüksek ortancayı, “tanıma” boyutunun ise en düşük ortanca puanını aldığı saptanmıştır. Bu durum hastanede görevli hekim, hemşire ve ebelerin hastane hedeflerini benimsediklerini ve örgüt hedefleri için sorumluluk aldığını göstermektedir. Ayrıca çalışanlar herhangi bir gözetim altında olmaksızın işlerini yerine getirebilmekte olduğunu, ortaya çıkan sonuçlardan kendilerini sorumlu olduğunu düşünmekte ve problemler karşısında kendilerine olan güvenin tam olduğunu göstermektedir. Bu durum örgüt için olumlu bir sonuçtur. Yöneticilerin çalışanlarına inisiyatif kullandırdıkları, sorumluluk verdikleri söylenebilir. Ancak örgüt ikliminin “tanıma” boyutunun düşük puanlandığı saptanmıştır. Bu durum, hastanede görevli hekim, hemşire ve ebelerin hastane içerisinde kendilerini geliştirme gayreti içerisinde olmadıklarını göstermektedir. Hekimlerde “tanıma” boyutunun yüksek olması, hemşire ve ebelere göre sosyal haklarının daha iyi durumda olması ile açıklanabilir.

Örgüt iklimi ile örgütsel sinizm arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiye yönelik sonuçlar değerlendirildiğinde, örgüt ikliminin “yapısal destek” boyutunun, sinizmin “davranışsal” boyutunu negatif yönlü etkilediği, örgüt ikliminin “standartlar” boyutunun ise sinizmin tüm boyutlarını negatif yönlü etkilediği saptanmıştır. Buna göre, örgüt iklimi “yapısal destek” boyutunun değeri arttıkça, örgütsel sinizm “davranışsal” boyutunun değeri azalmaktadır. Ayrıca örgüt ikliminin “standartlar” boyutunun değeri arttıkça, örgütsel sinizmin tüm boyutlarının değerleri azalmaktadır.

Örgüt ikliminin “bağlılık” boyutunun, sinizmin tüm boyutlarını, “tanıma” boyutunun örgütsel sinizm “davranışsal” ve “duyuşsal” boyutlarını, “sorumluluk” boyutunun örgütsel sinizm “davranışsal” boyutunu pozitif yönlü etkilediği saptanmıştır. Buna göre, örgüt ikliminin bağlılık, tanıma ve sorumluluk boyutlarının değerleri arttıkça örgütsel sinizm değerleri de arttığı söylenebilir. Bu durum örgütlerine yönelik kişisel bağlılıkları, sorumluluk duyguları yüksek olan, örgütlerini iyi tanıyan çalışanların, örgütlerinde olup bitenlere daha duyarlı olmaları ile açıklanabilir. Bu çalışanlar örgüt içerisinde etik olmayan davranışlara, aksaklıklara, sorunlara, başarısızlıkla sonuçlanan değişim çalışmalarına daha duyarlıdır. Örgüt içerisinde oluşabilecek olumsuzluklar bu çalışanlarda adaletsizlik, güvensizlik gibi duygulara, örgütte karşı bağlılıklarının azalmasına ve işe karşı yabancılaşma gibi sonuçlara neden olabilmekte ve beraberinde örgütsel sinizmi arttırabilmektedir.

Sonuç olarak örgüt ikliminin birçok boyutunun, örgütsel sinizm üzerinde etkisi olduğunu ve hastanede görevli hekim, hemşire ve ebelerin örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu söylenebilir. Bu sonuç sağlık çalışanlarında örgütsel sinizmin önemli düzeyde olduğunu ve örgüt ikliminin örgütsel sinizmi etkilediğini göstermektedir.

5.2. Öneriler

Yöneticilere uyguladıkları ödül ve eleştiri dengesini gözden geçirmeleri, ödül ve eleştiri dengesini çalışanlar için motivasyon aracı haline getirmeleri, adaletli bir ödül ve eleştiri sistemi tesis etmeleri önerilebilir. Yöneticiler ödül ve eleştirilerinde hakkaniyetli, samimi ve dürüst davranışlar sergilemeli, çalışanlar ile sorunları karşılıklı tartışabilmeli, tüm iletişim kanallarını açık tutmalı ve şeffaf bir yönetim anlayışını benimsemelidir. Örgütler de adil disiplin ortamının sağlanması, çalışanların motivasyonunu, performansını arttırmasına ve sinik tutumların önlenmesine yardımcı olacaktır.

Yöneticilere hekimlere yönelik performans standartlarını gözden geçirmeleri, zorlayıcı ama ulaşılabilir hedefler koyarak hekimlerin iş performansını artırmaları ve iyi ayarlanmış yönetsel baskı oluşturmaları önerilebilir. Ayrıca hemşire ve ebelerin performansa dayalı ek ödeme sisteminde iyileştirme çalışmalarının yapılması önerilebilir.

Cerrahi birimlerde çalışanların stres, tükenmişlik ve yorgunluk gibi belirtilerin dikkatlice takip edilmesi ve görev dağılımlarının adil bir şekilde yapılmasına önem verilmesi önerilebilir.

Meslek yaşantısının başlarında olan çalışanların mesleki beklentilerine karşı duyarlı davranmaları, onların beklentilerini tahmin ederek makul yönetsel esnekliklerin sağlanması, eğitimlerini sürdürmek isteyen çalışanlara kolaylık göstermeleri, görüş ve önerilerini kolaylıkla iletebilecekleri iletişim sistemini tesis etmeleri ve bu önerilerin yönetim tarafından dikkate alındığının kendilerine hissettirilmesi önerilebilir.

Çalışanların gelişime yönelik zorlayıcı, ancak ulaşılabilir hedefler belirlenmeleri, personelin gelişimine yönelik eğitim olanaklarını geliştirilmeleri, çalışanları

sempozyum, kongre gibi bilimsel faaliyetlere katılım konusunda teşvik etmeleri önerilebilir.

Örgüt içerisinde rol ve sorumlulukların açık şekilde tanımlanarak, örgütte yetki karmaşasına fırsat verilmemelidir. Kimin ne görev yapacağı konusunda tartışmaların önüne geçilmesi, örgüt içerisinde çatışmaları önlenabilir. Böylece örgütsel sinizm önlenerek, çalışanların örgütleri ile ilgili karamsar tahminlerde bulunmalarının, eleştirilerin ve mizah kullanarak örgütleri ile dalga geçmelerinin önüne geçilebilir.

Alınan kararları zorla dayatma yerine ikna hedefli bir fikir paylaşımı ortamı kurmaları, çalışanların alınan kararlardan nasıl etkileyeceklerinin önceden bilmelerinin sağlanması, etik olmayan davranışlardan kaçınmaları, çalışanların adaletsiz davranışlarla karşılaştıkları durumlarda ne yapabileceklerini hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamaları, çalışanlarla daha çok bir araya gelinerek sorunların yerinde tespit edilmesi, kurum içi motivasyonu artırıcı sosyal etkinlikler düzenlenmesi, yöneticilerin çalışanlarla işbirliği içerisinde destek ve güven duygusunu geliştirmeleri önerilebilir.

Sonuç olarak, tüm örgütlerde olduğu gibi hastanelerde de olumlu bir örgüt iklimi ve minimum sinizm düzeyi arzu edilen bir hedeftir. Bu hedefin gerçekleştirilmesinde hastane yöneticilerine büyük görevler düşmektedir. Sağlık kurumlarında örgütsel sinizmin engellenebilmesi için yöneticiler, çalışanlarda var olan örgüt iklimi algısını olumlu yönde güçlendirecek insan kaynakları politikaları geliştirmelidir. Çalışanların istenmeyen davranışlarını tetikleyen nedenlerin üzerine gidilmeli, örgütsel sinizm hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalı, etik olmayan davranışlardan kaçınılmalı, çalışanlarda hayal kırıklıkları yaratılmamalı ve hastaneler örgütsel değerlere uygun profesyonellerce yönetilmesi önerilebilir.

Bundan sonraki çalışmalarda örgüt iklimi ve örgütsel sinizmi olumsuz etkileyen nedenlerin saptanmasına yönelik kalitatif çalışmalar yapılması önerilebilir.

ÖZET

Örgüt İklimi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma.

Bu araştırma, bir kamu hastanesinde görev yapan hekim, hemşire ve ebelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre örgüt iklimi ve örgütsel sinizm tutumlarını belirlemek, örgüt iklimi ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini 1091; örneklemini 73 hekim, 248 hemşire ve ebe olmak üzere toplam 321 çalışan oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında Stringer (2002) tarafından geliştirilen Örgüt İklimi Ölçeği ve Brandes (1997) tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde, IBM SPSS 21.0 ve IBM SPSS AMOS 21.0 programından yararlanılmıştır.

Araştırma sonunda örgüt ikliminin, “tanıma” ve “bağlılık” boyutları ile katılımcıların cinsiyet durumları arasında; “tanıma” ve “standartlar” boyutları ile katılımcıların eğitim düzeyleri arasında; “standartlar” boyutu ile medeni durum arasında; “tanıma” ve “standartlar” boyutları ile meslek grupları arasında; örgüt iklimi genel ve “yapısal destek” boyutu ile çalışılan birim arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Örgüt iklimi ve alt boyutları ile araştırma grubunun sosyo-demografik ve mesleki özelliklerinden medeni durum, yaş, çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Örgütsel sinizm genel ve alt boyutları ile araştırma grubunun sosyo-demografik ve mesleki özelliklerinden cinsiyet, medeni durum, meslek, eğitim durumu, çalışma süresi ve çalışılan birim arasında istatistiksel anlamda bir farklılık saptanmamıştır. Örgütsel sinizm “davranışsal” boyutu ile katılımcıların yaş durumu arasında farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Örgüt iklimi ile örgütsel sinizm arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiye yönelik sonuçlara göre, örgüt ikliminin “yapısal destek” boyutunun, örgütsel sinizmin “davranışsal” boyutunu negatif yönlü etkilediği, örgüt ikliminin “standartlar” boyutunun, örgütsel sinizmin

tüm boyutlarını negatif yönlü etkilediği saptanmıştır. Ayrıca örgüt ikliminin “bağlılık” boyutunun, örgütsel sinizmin tüm boyutlarını, ”tanıma” boyutunun örgütsel sinizm “davranışsal” ve “duyuşsal” boyutlarını, “sorumluluk” boyutunun ise örgütsel sinizm “davranışsal” boyutunu pozitif yönlü etkilediği saptanmıştır.

Araştırma sonucunda, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu, örgüt iklimini ise ne olumlu, ne olumsuz buldukları ortaya konulmuştur. Buna göre, hastanede sinizmin engellenmesinde çalışanlarla etkili iletişim yöntemlerinin geliştirilmesi, kuruma güven duyulmasını sağlayacak uygulamaların artırılması, çalışanların istenmeyen davranışlarının nedenlerinin araştırılması önerilmektedir. Ayrıca, örgüt içinde rol ve sorumlulukların belirlenmesi, katılımcı karar verme yöntemlerinin uygulanması, etik olmayan davranışların önlenmesi, etkili bir ödül ve eleştiri sisteminin kurulması çalışanların örgüt iklimine yönelik tutumlarının olumlu olmasını sağlayabilir.

Anahtar Sözcükler: Örgüt İklimi, Sağlık Kurumları Yönetimi, Sinizm, Yapısal Eşitlik Modeli.

SUMMARY

Relationship between Organizational Climate and Organizational Cynicism: A Research in Public Hospital.

This research was carried out in order to determine the organizational climate and organizational cynicism attitudes and display the relationship between organizational climate and organizational cynicism according to socio-demographic and professional features of doctors, nurses and midwives working in a public hospital. Research population consisted of 1091 employees: sample consisted of a total of 321 employees; 73 doctors, 248 nurses and midwives. Organizational Climate Scale developed by Stringer (2002) and Organizational Cynicism Scale developed by Brandes (1997) were used in data collection process. In statistical analysis of data, the programs IBM SPSS 21.0 and IBM SPSS AMOS 21.0 were used.

At the end of the research, statistically significant difference was found between ‘familiarization’ and ‘commitment’ dimensions of the organizational climate and gender situations of the participants; ‘familiarization’ and ‘standards’ dimensions of the organizational climate and educational background of the participants; ‘standards’ dimension and marital status; ‘familiarization’ and ‘standards’ dimensions and occupational groups; general and ‘structural support’ dimensions of organizational climate and working unit. There wasn’t found any statistically significant difference between organizational climate and sub-dimensions and socio-demographic and professional features which included marital status, age and working hours.

There wasn’t found any statistically significant difference between general and sub-dimensions of organizational cynicism socio-demographic and professional features of research group which are gender, marital status, occupation, educational background, working hours and working unit. Statistically difference was found between ‘behavioral’ dimension of organizational cynicism and age of the participants.

According to the result as regards to direct and indirect relationship between organizational climate and organizational cynicism, it was determined that ‘structural support’ dimension of organizational climate affected the ‘behavioral’ dimension of organizational cynicism negatively and ‘standards’ dimension organizational climate affected all dimensions of organizational cynicism negatively. Besides, it was found that ‘commitment’ dimension of organizational climate affected all dimensions of organizational cynicism, ‘familiarization’ dimension of organizational climate affected ‘behavioral’ and ‘emotional’ dimensions of organizational cynicism and ‘responsibility’ dimension of organizational climate affected ‘behavioral’ dimension of organizational cynicism negatively.

In consequence of the research, it was found that health professionals had a medium level of organizational cynicism and they didn’t have positive or negative thoughts about organizational climate. Accordingly, it is suggested to develop effective communication methods with the employees, increase the numbers of applications which will ensure that the employees trust the institution and search the causes of undesired behavioral of the employees. Besides, appointing the roles and responsibilities within the organization, applying decision making methods of the participants, preventing unethical behavioral, establishing an effective reward and criticism system can make the employees develop positive attitudes towards the organizational climate.

Key Words: Health Institutions Management, Cynicism, Organizational Climate, Structural Equation Modeling.

KAYNAKLAR

- ABRAHAM R (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. generic, social, and general. *Psychology Monographs*, **126 (3)**: 269-292.
- AKBOLAT M, IŞIK O, KAHRAMAN G (2013). Sağlık çalışanlarının sinik davranışlar gösterme eğilimi. 7. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Konya. s:85-95.
- AKBULUT Y, KUTLU G (2016). Örgüt ikliminin belirlenmesi: kamu hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* **19 (3)**: 255-270.
- AKMAN G (2013). Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul. s: 78-93.
- AKSOY H (2006). Örgüt ikliminin motivasyon üzerine etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul s: 3-50.
- AKYÜZ İ, YURDUSEVEN, N O (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, **(16)**:61-76.
- ALPAR R (2014). Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik. Detay Yayıncılık, 3. Baskı. Ankara, s: 485.
- ALTINÖZ M, ÇÖP S, SIĞINDI T (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, **15 (21)**: 286-314.
- ANDERSSON L (1996). Employee Cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, **(49)**: 1395-1418.
- ANDERSSON LM, BATEMAN TS (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*. **(18)**: 449-469.
- ARI S (2011). Örgüt ikliminin işle bütünleşme üzerine etkisi ve bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul. s: 73-83.

- ARSLAN NT (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak: örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, **(9)**: 203-228
- ASKARI R, ZAREH T, TAYEFI E, SEPASEH F, BAHRAMI MA (2017). Investigating the relationship between organizational climate and the personality characteristics of employees. *Bali Medical Journal*, **6 (1)**: 1-5.
- BAHRAMI MA, BARATI O, GHOROGHCHIAN MS, MONTAZER-ALFARAJ R, EZZATABADI MR (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong Public Health Res Perspect*, **7 (2)**: 96–100.
- BATEMAN TS, SAKANO T, FUJITA M (1992). Roger, me, and my attitude: film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *The Journal of Applied Psychology*, **77 (5)**: 768 - 771.
- BATLIS NC (1980). The effect of organizational climate on job satisfaction, anxiety, and propensity to leave. *The Journal of Psychology*, **(104)**: 233-240.
- BERNERTH JB, ARMENAKIS AA, FIELD HS, WALKER H (2007). Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, **43 (3)**: 302-326.
- BHARTHVAJAN R (2014). Organizational culture and climate. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, **3 (1)**: 8870-8874.
- BOMMER WH, RICH GA, RUBIN RS (2005). Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change. *The Journal of Organizational Behaviour*, **(26)**: 733-753
- BRANDES PM (1997). Organizational cynicism: its nature, antecedents, and consequences. Dissertation of doctor of philosophy, The University of Cincinnati, 3-131.
- BRANDES P, DAS D (2006). Locating Behaviour Cynicism At Work: Construct Issues and Performance Implications. Employee Health, Coping and Methodologies. Edt. Pamela L.Perrewew, Daniel C. Ganster, JAI Press, New York, p: 233-266.

- BRANDES P, DHARWADKAR R, DEAN JW (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, p:150-153.
- BROWN M, CREGAN C (2008). Organizational change cynicism: the role of employee involvement, *Human Resource Management*, **47 (4)**: 667–686.
- CAN H, AZİZOĞLU AÖ, EREN MA (2011). Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitabevi, 8. Baskı. s:311.
- CARLUCCI D, SCHIUMA G (2014). Organizational Climate as Performance Driver: Health Care Workers' Perception in a Large Hospital. *Journal of Health Management* **16(4)**: 583–594.
- CARTWRIGHT S, HOLMES N (2006). The meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, **16 (2)**: 199–208.
- COLE MS, BRUNCH H, VOGEL B (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervision support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*, **(27)**: 463-484.
- ÇAKIR B (2006). İşyerindeki yıldırma eylemlerinin (mobbing) işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul. s:107.
- ÇAKIR Ö (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Seçkin Yayınevi, 1. Baskı, Ankara. s: 107-108.
- ÇAKIR ÜÇ (2010). Örgütsel iklim ile iş tatmini ilişkisi: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Cebeci Araştırma ve Uygulama Hastanesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara. s:56-87.
- ÇALIŞKAN CS, ERİM A (2010). Pozitif örgütsel davranış değişiklikleri ile adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Çukurova Üniversitesi İşletme Bölümü, Adana, s:658-670.
- ÇAYLAK E (2014) Hemşirelerde örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Erzurum. s: 34-44.

- ÇETİN F, HAZIR, K, BASIM HN (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: kontrol odağının aracılık rolü. *H.Ü.İkdisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 31, (1): 31-52.
- ÇÜÇEN AK (2001). Felsefeye Giriş, ASA Kitapevi, 2. Baskı, Bursa. s: 275-276
- DAVIDSON MCG (2003). Does organizational climate add to service quality in hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15 (4): 206-213.
- DAWSON JF, ROMA VG, WEST AD, WEST MA (2008). Organizational climate and climate strength in UK hospitals, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17 (1): 89-111.
- DEAN JW, BRANDES P, DHARWADKAR R (1998). Organizational cynicism, *The Academy of Management Review*, 23 (2): 341-352.
- DELKEN M (2004). Organizational cynicism: a study among call centers. Unpublished master's thesis, University of Maastricht. p: 8-24.
- DELLASEGA C, VOLPE RL (2013). Toxic nursing: managing bullying, bad attitudes, and total turmoil. Indianapolis, Sigma Theta Tau International.
- DEMİRCAN AN (2012). Ortaöğretim okullarında aile katılımı: ölçek uyarlaması. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu. s: 82.
- DİNÇER E (2013). Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir kamu kurumunda araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Ankara. s:79-95.
- DİNİBÜTÜN SR (2013). Örgüt ikliminin tükenmişlik üzerine etkisini belirlemeye yönelik devlet ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul. s: 2-150.
- DOĞAN C (2009). Örgüt ikliminin iş tatmini üzerine etkisi: Bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul. s: 56-60.

- DURAL S, ASLAN G, ALİNÇE M, ARAZA A (2014). Örgütsel çekicilik: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. **15 (2)**: 141-154.
- EATON JA (2000). A social motivation approach to organizational cynicism. Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto. s: 2-24.
- EFİL İ (2002). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. Alfa Basım Yayım, 7. Basım, İstanbul.
- EFİLTİ S, GÖNEN Y, ÖZTÜRK F (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, s:1-14.
- ERDOST HE, KARACAOĞLU K, REYHANOĞLU M (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye’deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, s:514-524.
- ERTEKİN Y (1978). Örgüt İklimi, *Amme İdaresi Dergisi*, **(2)**: 1-50
- ERYEŞİL K, ÖZTÜRK M (2016). The Relationship between Organizational Cynicism and Burnout: A Field Research in Health Sector. Second Sarajevo International Conference on Social Sciences May **17 (20)**: 48-56.
- ERYILMAZ İ (2014). Örgüt ikliminin algılanan örgütsel politika üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Manisa. s: 60-70.
- FERO HC (2005). Flow and cynicism in the workplace. Dissertation of doctor of philosophy, Claremont Graduate University, California. p: 26-63.
- FETTAHLIOĞLU ÖÖ (2015). Günümüz işletmelerinin temel hastalığı: örgütsel sinizme yönelik algılamaların, tükenmişlik boyutları üzerine etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **3 (13)**: 178-191
- GAYEF A (2006). Özel hastanelerde uygulanan liderlik yaklaşımlarının üst düzey yöneticilerin takım çalışması ve örgüt iklimi algılamaları üzerindeki etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı. İstanbul. s: 50-53.

- GENÇ N (2005). Yönetim ve Organizasyon Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar. Seçkin Yayınevi, 2.baskı, Ankara. s: 347.
- GERÇEKER B (2012). Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve bilgi güvenliğinin ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlıkta Kalite Geliştirme ve Akreditasyon Anabilim Dalı, İzmir. s: 72-95.
- GERSHON RR, STONE PW, ZELTSER M, FAUCETT J, MACDAVITT K, CHOU SS (2007) Organizational climate and nurse health outcomes in the united states: A systematic review. *Industrial Health* **45 (5)**: 622-636.
- GÖKBERK M (2000). Felsefe Tarihi, Remzi Kitapevi, 4. baskı İstanbul. s:48-50.
- GÖKÇE SG, EMHAN A, ÖZER Z, KAYA A (2017). Sinizm, kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin analizi: sağlık sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, **20 (1)**: 81-92
- GÖRKEM M (2012). Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara. s: 58-220.
- GÜZELLER CO, KALAGAN G (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlaması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. 16. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya. s:87-94.
- HANÇERLİOĞLU O (2011). Düşünce Tarihi. Remzi Kitapevi, 17.Baskı, İstanbul, s:76-77.
- HELVACI MA ve ÇETİN A (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies- International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, **7 (3)**: 1475-1497.
- HOCANİYAZOV A (2008). Ağırlama işletmelerinde örgütsel iklim ve liderlik, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İzmir. s: 87-98.
- HODGETTS RM (1991). Organisational Behaviour: Theory and practice. Bookseller Inventory, p:430.

- HOLLOWAY J B (2012). Leadership behavior and organizational climate: an empirical study in a non-profit organization, *Emerging Leadership Journeys*, **5 (1)**: 9- 35.
- ISAKSEN SG, LAURER KJ, EKVALL G, BRITZ A (2000). Perceptions of the best and worst climates for creativity: preliminary validation evidence for the situational outlook questionnaire. *Creativity Research Journal*, **13 (2)**: 171-184.
- İLLEEZ Z (2012). Örgüt ikliminin işgörenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara. s: 56-81.
- JAMES MSL (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems. Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, USA. p: 6-62.
- JOHNSON JL, O'LEARY-KELLY AM, ANNE M (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal, *Journal of Organizational Behavior*, **24 (5)**: 627-647.
- KABATAŞ A (2010). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli. s:5.
- KALAGAN G (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Antalya. s: 17-87.
- KALEMCİ İ (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Uygulamalı bir çalışma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara. s: 143.
- KANTER DL, MIRVIS PH (1989). The Cynical Americans: living and working in an age of discontent and disillusion. San Francisco, CA: Jossey-Bass. p: 59-329.

- KARACAOĞLU K, İNCE F (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, **(3)**: 77 – 92.
- KART ME (2015). Örgütsel Sinizm (Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji). Nobel Akademik Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara. s:73-97
- KAVAK B, VATANSEVER N (2007). Hizmet sektöründe örgüt içi iletişim bileşenleri ve işgören verimliliği üzerine etkileri: Ankara'daki beş yıldızlı otel işgörenlerinin düşünceleri. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, **2 (2)**: 120-140.
- KAYA N, KOÇ E, TOPÇU D (2010). An Exploratory Analysis of the Influence of Human Resource Management Activities and Organizational Climate on Job Satisfaction in Turkish Banks. *The International Journal of Human Resource Management*, **21 (11)**: 2031-2051.
- KICKUL J (2001). When organizations break their promises: employee reactions to unfair processes and treatment. *Journal of Business Ethics*, **29 (4)**: 290.
- KOÇEL T (2012). İşletme Yöneticiliği. Beta Basım Yayım, 12. Baskı İstanbul. s: 521-523.
- KORKUT H (1993). Hacettepe Üniversitesi ve ODTÜ Rektörlük Örgütlerinin Örgütsel Havası. Yüksek Öğretim Kurulu Matbaası, Ankara.
- KOYS DJ, DECOTIS TA (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*. **44 (3)**: 265-285.
- KUTANİŞ RÖ, ÇETİNEL E (2009). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **1 (26)**: 186-195.
- KUYUMCU NM (2011). Örgüt ikliminin örgütsel değişim üzerine etkisi ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Niğde. s: 80-85.
- LINDELL MK, BRANDT CJ (2000). Climate quality and climate consensus as mediators of the relationship between organizational antecedents and outcomes. *Journal of Applied Psychology*, **(85)**: 331 – 348.
- LITWIN GH, STRINGER RA (1968) Motivation and Organizational Climate, Harvard University, USA. p: 98-101.

- LOBNIKA B ve PAGON M (2004). The prevalence and nature of police cynicism in Slovenia (from policing in central and eastern europe: Dilemmas of contemporary criminal justice. The Faculty of Criminal Justice, University of Maribor, p:103-111.
- LUCK G (1997). Köpeklerin Bilgeligi. Say Yayınları, 1. Baskı, İstanbul. s: 2-11.
- MANTERE S, MARTINSUO M (2001). Adopting and questioning strategy: exploring the roles of cynicism and dissent, Presented at 17th European Group for Organisation Studies Colloquium, July 5-7, Lyon, France. p: 4-5.
- MCCLOUGH AC, ROGELBERG, SG, FISHER GG, BACHIOCHI PD (1998), Cynicism and the quality of an individual's contribution to an organizational diagnostic survey. *Organization Development Journal*, **16 (2)**: 31-42.
- MIRVIS PH, KANTER DL (1991). Beyond Demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, **30 (1)**: 50-62.
- NAUS A (2007). Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization, Dissertation of Doctor of Philosophy, Maastricht University, Netherlands. p: 2-27.
- ÖZBEY A, SUR H, SÖYÜK S, COŞKUN F (2012). Hemşirelerin örgütsel sinizm algı düzeylerinin belirlenmesi, 10. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi, Mardin.
- ÖZDEMİR F (2006). Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana. s: 13-47.
- ÖZGAN H, KÜLEKÇİ E, ÖZKAN M (2012). Analyzing of the relationships between organizational cynicism and organizational commitment of teaching staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, **4 (1)**: 196-205
- ÖZGENER İ, ÖĞÜT A, KAPLAN M (2008). İşgören-İşveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm, örgütsel davranışta seçme konular. G.Ü.V. İlke Yayınevi, Ankara, 53-72.
- ÖZKUL Y (2013). Örgüt ikliminin motivasyon üzerine etkisi: bir uygulama. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul. s:3-123.

- ÖZLER ED, ATALAY GC, ŞAHİN DM (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, **2 (2)**: 47-57.
- ÖZSOY İ (2012). Örgüt iklimi, öz liderlik ve iş tatmininin ar-ge performansına etkisi: savunma sanayiinde bir araştırma. Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara. s:32
- PARLAK B (1990) Türk kamu yönetiminde örgüt iklimi. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa. s:16-21
- PELİT E, AYDUĞAN N (2011). Otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel sinizm tutumları üzerine bir araştırma. 12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı, Düzce, s:286 – 302.
- PELİT N, PELİT E (2014). Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing Ve Örgütsel Sinizm (Teori – Süreç Ve Örgütlere Yansımaları). Detay Yayıncılık 1. Baskı. Ankara. s: 73-108.
- QIAN Y, DANIELS TD (2008). A Communication model of employee cynicism toward organizational change. *Corporate Communication: An International Journal*, **13 (3)**: 319-332.
- REICHERS AE, WANOUS JP, AUSTIN JT (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *The Academy of Management Executive*, **11 (1)**: 48-49
- REICHERS EA, SCHNEIDER B (1990). Climate and culture: an evolution of constructs. In B. Schneider (ed) organizational climate and culture. San Francisco: *Jossey-Bass.*, p: 5-39.
- ROCH G, DUBOİS CA, CLARKE SP (2014). Organizational climate and hospital nurses' caring practices: A mixed-methods study. *Research in Nursing & Health*, **(37)**: 229–240
- SCHERMELLEH EK, MOOSBRUGGER H, MULDER H (2012). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive Goodness-Of-Fit Measures Of Psychological. *Research Online*, **8 (2)**: 23-74.
- SCHNEIDER B (1990). Organizational climate and culture. Jossey-Bass Publishers, San Francisco. p:10-295.

- STANLEY DJ, MEYER JP, TOPOLNYTSKY (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*. **19 (4)**: 429-459.
- STRINGER R (2002). Leadership and Organizational Climate, Prentice Hall, New Jersey.
- SUR Ö (2010). Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara. s: 39.
- SÜMBÜLOĞLU K, SÜMBÜLOĞLU V (2002). Biyoistatistik. Hatipoğlu Yayınları, 10. Baskı, Ankara. s: 265.
- TAYFUN A, ÇATIR O (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, **6 (1)**: 347-365.
- TAYMAZ H (2003). İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi, 7. Baskı. Pegem Yayıncılık, Ankara. s: 75-76.
- TENGİLİMOĞLU D, IŞIK O, AKBOLAT M (2012). Sağlık İşletmeleri Yönetimi. Nobel Yayınları, 5.Basım, Ankara. s: 72-78
- TOKGÖZ N, YILMAZ H (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **8 (2)**: 238-305.
- TORRES DR (2013). Organizational climate for better performance in healthcare. A dissertation submitted to Sant'Anna School of Advanced Studies in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Management, Innovation, Services and Sustainability, November 8, Pisa, Italy. p: 40-48.
- TORUN T, ÇETİN C (2015). Örgütsel sinizmin kuşaklar bazında değerlendirilmesi: kuşaklara göre örgütsel sinizmin hedefinde ne var? *İş ve İnsan Dergisi*, **2(2)**: 137-146
- TREADWAY DC, HOCHWARTER WA, FERRIS GR, KACMAR CJ, DOUGLAS C, AMMETER AP, BUCKLEY MR (2004). Leader political skill and employee reactions. *The Leadership Quarterly*, **15(4)**: 493-513.
- TUTAR H (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının

- incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **12 (3)**: 97-120.
- TUTAR H, ALTINÖZ M (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, **65 (2)**: 195-218.
- TÜKELTÜRK ŞA, PERÇİN NŞ, GÜZEL B (2009). Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma, 17.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, Osmangazi Üniversitesi, s: 688- 691.
- URAL A, KILIÇ İ (2013). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi. Detay Yayıncılık. Ankara.
- VANDHANA R A, CHANDRA M (2014). Conceptual Frame Work of organizational Climate. *Gjra - Global Journal For Research Analysis*, Nov Special Issue, **3 (11)**: 41-43.
- VOLPE RL, MOHAMMED S, HOPKINS M, SHAPIRO D, DELLASEGA (2015). The Negative Impact of Organizational Cynicism on Physicians and Nurses. *Health Care Managent* **33 (4)**: 276-288.
- WAGEEH AN, BELAL AK (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: an applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, **5 (12)**:131-142.
- WANOUS JP, REICHERS A, AUSTIN J (1994). Organizational Cynicism: An initial study. *Academy of Management, Best Papers Proceedings*, p: 269-273.
- YEŞİLÇİMEN KC (2015). Hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul. s:20-82.
- ZEYBEK K (2010). Hastane işletmelerinde örgüt iklimi ve tükenmişlik etkileşimi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir. s: 11-59.
- ZIGAN K, MACFARLANE F, DESOMBRE T (2007). Intangible resources as performance drivers in european hospitals. *International Journal of Productivity and Performance Management* **57 (1)**: 57-71.

EKLER

EK 1 Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı'nda hazırlanmakta olan yüksek lisans tezine veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. **“Örgüt İklimi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma”** konulu bu çalışmada Örgüt İkliminin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Doldurduğunuz anketlere lütfen isim yazmayınız. Anketlerdeki soruların doğru veya yanlış yanıtları yoktur. Lütfen tüm soruları cevaplayınız. Çalışmanın gerçekleri yansıtmaya ve başarılı olmasına, sorulara içtenlikle, samimi ve mümkün olduğunca açık vereceğiniz yanıtlar yardımcı olacaktır. İlginiz ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Mehmet IŞIK

Ankara

Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

505 3939436 / mhmt25@hotmail.com

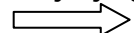
Araştırmaya katılmayı kabul ediyorum

İmza:

I.Bölüm: Sosyo-Demografik Özelliklere İlişkin Sorular

- 1. Cinsiyet:** () Erkek () Kadın
- 2. Yaş:**
- 3. Medeni Durum** () Evli () Bekar
- 4. Meslek:** () Hekim () Hemşire/Ebe
- 5. Eğitim Düzeyi:** () Sağlık Meslek Lisesi () Ön Lisans () Lisans
 () Yüksek Lisans/ Doktora () Tıbbî Uzmanlık
- 6. Toplam Çalışma Yılı:**
- 7. Çalıştığınız Birim/ Bölüm:**

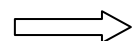
Lütfen diğer sayfaya geçiniz.



II.Bölüm: Örgüt İklimi Ölçeği

Lütfen aşağıdaki önermelerle ilgili size uygun olanı **daire** içine alınız

S.No	İfadeler	1	2	3	4	5
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İyi bir takımın üyesi olduğumu hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Yönetim kararlarımı teşvik eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Çalışanlar birbirine güvenir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Görevler açık bir şekilde tanımlanmıştır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Çalışanlar performansları oranında ödüllendirilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Teşvik ve ödüller, eleştirilerden daha fazladır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Performans için yüksek standartlar oluşturulmuştur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Karar verme aşamasında sorumlu kişinin kim olduğu bellidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Görev aldığım projelerde, sorumlunun kim olduğunu bilmem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Yapılan bir işin sürekli geliştirilmesi istenmektedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Genellikle belirlenen hedeflere inanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Bireysel ve grup performansını geliştirmek için baskı hissedirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Bireysel olarak alınan kararlar, farklı kişilerce kontrol edilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Çalışanın hata yapması, üst yönetimin ona olan güvenini azaltır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Bu örgüte ait olduğumdan dolayı mutluluk duyarım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Yöneticim ya da iş arkadaşlarım görevlerimde bana yardım eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Bir işi iyi yaptığımda takdir edilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Çalışanlar kendi problemlerini kendileri çözer.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Başarılı çalışanların ilerlemelerini sağlayan bir terfi sistemi vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	İyi yönetim sistemiyle verimliliğimiz artmaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Bu kurumda olup biten olaylara önem veririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	İşimi kendi işim gibi sahiplenirsem yükselebirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Çalışanlar kuruma bağlıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	Çalışanlar kendi performanslarıyla övünürler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



III.Bölüm: Örgütsel Sinizm Ölçeği

Lütfen aşağıdaki önermelerle ilgili size uygun olanı *daire* içine alınız

S.No	İfadeler	1	2	3	4	5
		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Çalıştığım Kurumu düşündükçe sinirlenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Çalıştığım Kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Çalıştığım Kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Çalıştığım Kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK-2: Fırat Üniversitesi Etik Kurul Onay Kabulü

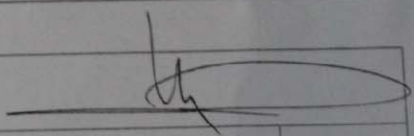
T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

ETİK KURUL KARARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	ÇALIŞMACININ ADI SOYADI
26.04.2016	08	07	Doç. Dr. Yasemin AKBULUT

KARAR

“Bir Kamu Hastanesinde Örgüt İkliminin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi” konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oybirliğiyle karar verilmiştir.

Prof. Dr. Mustafa KAPLAN (Başkan)			
Prof. Dr. Engin ŞAHNA (Üye)	Bulunmadı	Prof. Dr. Neriman ÇOLAKOĞLU (Üye)	İmza
Prof. Dr. Süleyman Serdar KOCA (Üye)	Bulunmadı	Prof. Dr. Demet ÇİÇEK (Üye)	İmza
Prof. Dr. Sefa KAZANÇ (Üye)	İmza	Prof. Dr. Ertan EVİN (Üye)	Bulunmadı
Prof. Dr. Erdal TAŞKIN (Üye)	İmza	Doç. Dr. Fatih FIRDOLAŞ (Üye)	İmza
Doç. Dr. Yalın Kılıç TÜREL (Üye)	Bulunmadı	Doç. Dr. Alper Osman ÖĞRENMİŞ (Üye)	İmza
Doç. Dr. Murat SUNKAR (Üye)	İmza	Doç. Dr. Yüksel SAVUCU (Üye)	İmza
Doç. Dr. Funda GÜLCÜ BULMUŞ (Üye)	İmza	Yrd. Doç. Dr. Nurhan HALİSDEMİR (Üye)	Bulunmadı

EK-3: Elazığ Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği Kabul Yazısı

	T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU Elazığ İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği	ELAZIĞ İLİ KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİ GENEL SEKRETERLİĞİ - ELAZIĞ İLİ KHBOS İDARİ HİZMETLER BAŞKANLIĞI 01/04/2016 16:54 / 37445697 / 044 - 2639  00021598733
Sayı :	37445697/044	
Konu :	Mehmet IŞIK (Anket Uygulama İzni Hk.)	
Sayın MEHMET IŞIK		
İlgi :	a) MEHMET IŞIK'ın 15/06/2016 tarihli UYGULAMA İZNİ b) 28/03/2016 tarihli ve 42883194/641.99/575 sayılı yazı	
İlgi-a yazınızda, Eğitim ve Araştırma Hastanemizde "Bir Kamu Hastanesinde Örgütsel İklim ve Örgütsel Sinizm İlişkisinin İncelenmesi" konusu ile ilgili bilimsel çalışma yapma isteğinizi belirtmektesiniz.		
İlgi-b yazıda ise, Eğitim ve Araştırma Hastanemizin belirtilen çalışmanın uygun görüldüğüne dair görüşü belirtilmiştir. Eğitim ve Araştırma Hastanemizce tarafımızca gönderilen uygunluk yazısına istinaden "Bilimsel Araştırma İzinleri Başvuru İnceleme Komisyonumuz" çalışmanızı kurumumuzla aranızda imzalanacak olan işbirliği protokolüne ve yapmış olduğunuz taahhünameye uymak şartı ile uygun görmüştür.		
Bu bağlamda, Eğitim ve Araştırma Hastanesi Ar-Ge Birimi koordinasyonunda çalışmayı yürütmeniz, Üniversitenizden "Etik Kurulu Kararı" almanız ve kurumumuzla aranızda akdedilen işbirliği protokol hükümlerine uymanız şartı ile başvurunuz uygun görülmüştür.		
Bilgilerinize rica ederim.		
Uzm.Dr. Latif ÜSTÜNEL Genel Sekreter		
Adres: Olgunlar Mah. Atatürk Bulvarı (Eski Sarahatun hastanesi) No:37 PK:23040 Merkez/ELAZIĞ Web: www.elazigkhhb.gov.tr e-posta: khb23.ib@saglik.gov.tr (424) 247 05 10 A.KOÇ Dahili:3070		

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Mehmet IŞIK

Unvanı: Sağlık İdarecisi

İletişim Adresi: mehmet.isik9@saglik.gov.tr

Eğitim Durumu

- **Lisans:** Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Yüksek Okulu (2001), Ankara.
- **Yüksek Lisans:** Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Kurumları Yönetim Anabilim Dalı (2017 –Devam Ediyor), Ankara.

Mesleki Deneyim

- **Personel Şube Müdürü:** Malatya Asker Hastanesi Btbp.liği (2005-2006).
- **İdare Amiri:** Derince Asker Hastanesi Btbp.liği (2006-2012).
- **İdare Amiri:** TSK Rehabilitasyon ve Bakım Merkezi K.lığı Özel Bakım Merkezi Bşk.lığı (2012-2014).
- **İdare Amiri:** Elazığ Asker Hastanesi Btbp.liği (2014-2016)
- **İdari Sorumlu:** Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesi Rızaiye Binası (2016-Haziran 2017).
- **İdari Sorumlu:** Eskişehir Yunus Emre Devlet Hastanesi 2 Eylül Binası (Haziran 2017 – Devam ediyor).