

Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi

Organizational Cynicism Levels of the Nurses

Ahmet TAYFUN

Gazi Üniversitesi
Turizm Fakültesi, Gölbaşı Kampüsü,
Ankara, Türkiye
tayfun@gazi.edu.tr

Ozan ÇATIR

Uşak Üniversitesi
Ulubey Meslek Yüksekokulu,
Ulubey, Uşak, Türkiye
ozan.catir@usak.edu.tr

Özet

Örgütlerin değişen bir çevre içinde bulunması, sürekli gelişimi zorunlu kılmıştır. Bu değişime ayak uydurmak, hem örgütün fiziksel ve teknolojik imkânlarının geliştirilmesi, hem de insan kaynağının geliştirilmesiyle mümkün olmaktadır. Özellikle Sağlık Sektörü içerisinde yer alan hastanelerin birincil görevi hizmet üretmektir. Bu özelliğinden dolayı insan kaynakları diğer sektörler göre daha büyük bir öneme sahiptir. Örgütler çalışanlarının en üst düzeyde performans göstermesini sağlamak isterler. Fakat çalışanlar bazı nedenlerle örgütle ilgili olumsuz tutumlar sergileyebilirler. Bu tutum kökeni Antik Yunan'a dayanan "sinizm" kavramıyla açıklanmaktadır.

Bu çalışmanın amacı; çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemektir. Ayrıca çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile çalışanların yaş, eğitim durumu, meslekteki hizmet süresi ve hastanedeki hizmet süresi arasında anlamlı farklılık olup olmadığını incelemektir. Çalışma kapsamında 391 hemşireye anket uygulanmış ve sonuçlar istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm davranışını gösterdiği ifade edilebilir. Ayrıca hemşirelerin örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal boyutla meslekteki hizmet süresi arasında, bilişsel boyutla çalışma süresi arasında, duyuşsal boyut ve bilişsel boyut ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yaş değişkeni ile örgütsel sinizmin boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Hemşireler

Abstract

That the organizations' being in a changing environment necessitated the permanent change. To keep pace with this change is possible with both developing the organizations' physical and technological possibilities and improving human resources. Especially, the prime duty of hospitals which appear in health sector is to produce service. Due to this feature, human resources have a greater importance than the other sectors. Organizations want their employees to show maximum level of performance.

However, employees may show negative attitudes about organizations because of some reasons. This attitude is explained by the concept 'cynism' whose origin is based on ancient Greek.

The aim of this study is to determine the employees' organizational cynism levels. What's more, the aim is to determine whether there is a significant difference between employees' organizational cynism levels and their age, educational status, length of service in the profession and the length of service in the hospital. Within the scope of the study, a questionnaire was applied to 391 nurses and the results were analyzed statistically. At the result of the study, it can be expressed that nurses show intermediate level of organizational cynism behavior. Furthermore, a significant difference was found between nurses' the length of service in the profession and behavioral dimension which is out of organizational cynism dimensions, between cognitive dimension and the length of work, between affective dimension with the cognitive dimension and educational status. A significant difference wasn't found between age variable and organizational cynism dimensions.

Key Words: *Cynicism, Organizational Cynicism, Nurses*

Giriş

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

Literatür incelendiğinde, sinizm konusunda sağlık çalışanlarına yönelik az sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Uluslararası literatürde; Greenglass, Burke ve Fiksenbaum (2001) “hemşirelerde iş yükü ve tükenme üzerine yaptıkları çalışmada, hemşirelerde oluşan sinizmin duygusal tükenmeye karşı bir yanıt olduğunu bulmuşlardır”. Özler ve Atalay'ın (2011) “hastane çalışanlarında örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeyleri ilişkisinin belirlenmesine yönelik çalışmasında, örgütsel sinizmin çalışanlarda tükenmeye yol açtığı saptanmıştır.” Ayrıca Gül ve Ağıröz (2011)'ün “mobbinge uğrayan hemşirelerin, sinik davranış gösterme eğilimlerini inceledikleri çalışmalarında, duygusal sinizm ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.” Çalışmaların tükenmişlik ve mobbing davranışıyla ilişkilendirildiği görülmektedir. Sağlık çalışanlarının sinizm düzeyleriyle ilgili çalışmaya rastlanamamıştır. Bu bakımdan çalışmanın önemli olduğu söylenebilir.

Çalışmada çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın alt amacı ise çalışanların yaş, eğitim durumu, meslek hizmet süresi ve hastanedeki hizmet süresi değişkenleri ile çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri

arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını araştırmaktır. Çalışmada örgütsel sinizmin ne olduğu, boyutları ve bu konuda gerçekleştirilmiş çalışmalara yer verilecektir.

Çalışmada öncelikle literatür araştırması, daha sonra ise anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışmasının alanı, Ankara ili devlet hastaneleri seçilmiştir. Kullanılan anket 2 bölümden oluşmaktadır; bunlar katılımcıların demografik özelliklerine yönelik sorular ve örgütsel sinizme yönelik sorulardır. Çalışmanın güvenilirlik analiz için Cronbach's alpha kat sayısı hesaplanmış, geçerlilik analizi için faktör analizi yapılmıştır. Demografik özelliklerin analizi için frekans analizi, demografik özelliklerle örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek için Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğunu belirlemek için ise; Mann Whitney U Testi kullanılmıştır.

Örgütsel Sinizm Kavramı

M.Ö 500 yıllarında Antik Yunan felsefi düşüncesiyle ortaya çıkan Sinizm kelimesinin kökenleri "sinik" kavramına dayanmaktadır (Mantere ve Martinsuo 2001, Akt. Kalağan ve Güzeller 2010). Sinizm; "küçük görme, öfke, utanç ve sıkıntı gibi duygusal unsurları, güçlü negatif duyguları harekete geçirmektedir" (Abraham, 2000:269). Barefoot vd. (1989) sinizmi; "başkaları hakkında kötü ve olumsuz şeyler düşünmek" şeklinde tanımlamıştır. Tokgöz ve diğ., (2008:285), sinizmi; "insanların özellikle gizli ve açığa vurulmamış amaçları hakkında kötümser, hayal kırıklığına dayalı olarak olayları açıklama tutumu ve kendi çıkarlarını korumak veya artırmak için sırf araç olarak başkalarıyla ilgilenme ve işleri idare etme eğilimi olarak" tanımlamaktadır. Helvacı ve Çetin'e (2012) göre ise sinizm, "başkalarının niyetlerine güvenmeme ve muhatapların gerçek karakterlerini yansıtmamaları inancı olarak" ifade edilmiştir. Ayrıca sinizm kavramı, organizasyon ve yönetim tarafından alınan önlemler hakkında hoş olmayan düşünce ve hayal kırıklığı duyguları ile başa çıkmak için kendine savunma mekanizması olarak ortaya çıkmaktadır (Reichers vd., 1997)

Örgütsel sinizm konusu 1990'lı yılların başlarında gelişme göstermeye başlamıştır. İlk çalışma Kanter ve Mirvis'in (1989) Amerikalı çalışanlar üzerinde yaptığı örgütsel sinizmin yayılma nedenlerini araştırdığı kitabıdır (James, 2005:24). Örgütlerin oluşmasını sağlayan bireylerin sinik davranışlar sergilemesi, örgütsel olarak sinizm davranışının incelenmesi gerektirmektedir. Dean ve diğerlerine (1998:345) göre örgütsel sinizm, "kişinin çalıştığı örgüte karşı olumsuz bir tutum sergilemesidir". Bu tanım üç boyutta değerlendirilebilir. Birinci boyutta "örgütün bütünlükten yoksun olduğuna yönelik inanç"; ikinci boyutta "örgüte yönelik olumsuz duygular beslemek", üçüncü boyutta ise; "bu inanç ve duygularla tutarlı biçimde örgüte karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimlerinden oluşan olumsuz tutumlardır." Örgütsel sinizm; "çalışanların, örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna inandıkları zaman ortaya çıkmaktadır. Dürüstlüğün olmadığına dair bu algılamaya özellikle daha çok; ahlaklılık, adalet ve dürüstlük ile ilgili temel beklentilerin ihlal edildiği algısından kaynaklanabilmektedir. Örgütsel sinizm, geleceğe dönük bir nitelik olarak kavramsallaştırılmakta, deneyimler sonucu gelişen bir öğrenilmiş düşünceyi temsil ettiği ileri sürülmektedir" (Johnson ve diğ., 2003:629). Bir diğer tanıma göre örgütsel sinizm, "bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda harcandığı yönündeki inançlardır" (Bernerth ve diğ., 2007:311). Bu kavram, engellenme, umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi unsurlarla açıklanabilir. Ayrıca çalışanların örgütünü

aşağılaması ve örgüt tarafından alınan kararları samimiyetsiz bulması anlamına da gelmektedir. (Davis ve Gardner, 2004). Çalışanların sinik davranışları bir örgüt için olumsuz olarak nitelendirilebilirken; bir yandan da örgüte fayda sağlayan bir unsur haline gelebilir (Dean vd. 1998).

Örgütsel yazın incelendiğinde, örgütsel sinizme neden olan birçok unsur olduğu görülmektedir. “Bu nedenlerin başında çalışan ile örgüt arasında var olduğuna inanılan psikolojik sözleşme ihlalleri, gücün dengesiz dağılımı, adaletsizlik, klasik iş yöntemleri ve değerleri, çok uzun çalışma süreleri, mobbing, kötü yönetim, etkin olmayan liderlik, örgütsel küçülme, yeniden yapılanma, yöneticilerin işten çıkarılması, yüksek yönetici ücretleri, ani ve acımasız şekilde yapılan işten çıkarmalar, düşük örgütsel performans ve örgütsel değişim gibi bilişsel, duygusal ve örgütsel birçok faktör yer almaktadır” (Andersson ve Bateman 1997, Akt. Gül ve Ağıröz, 2011).

Örgütsel sinizm üç boyutta incelenmektedir. Bunlar; Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal boyuttur. Örgütsel sinizmin ilk boyutu bilişsel (inanç) boyuttur. Bu boyut, “çalışanların örgüte karşı öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygular beslemesinin sonucu olarak, örgütün kendilerine dürüst davranmadıklarına inanmalarıdır. Bu açıdan sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir. Bu nedenle sinikler; adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi prensiplerin eksikliği nedeniyle, örgütlerinin uygulamalarıyla kendilerine “ihnet” ettiklerine inanmaktadırlar” (Dean vd., 1998: 345-346). İkinci boyut olan duyuşsal boyut, örgütte sinik tutuma sahip olan çalışanların, sinik düşüncelerinin sadece inanç boyutunda değil, örgüte yönelik bir takım duygu ifadesi şeklinde ortaya çıkmasıdır. (Dean vd., 1998:346). Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu; “saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak gibi kuvvetli duygusal tepkileri” kapsamaktadır (Abraham, 2000:269). Davranış boyutuna göre, “örgütlerinde sinik davranışta bulunan çalışanlar, örgüt içinde gelecek olaylar hakkında karamsar tahminleri, alaycı mizah gibi unsurları ve örgütle ilgili hakir görmeleri ve güçlü eleştirel ifadeleri” kapsamaktadır (Özgener vd., 2008: 56; Kutaniş ve Çetinel, 2010: 188). Çalışanlar, sinik davranışlarını ifade edebilmek için alaycı mizahı kullanmaktadırlar (Dean vd.,1998: 346).

Dean vd. (1998) sinizmin beş farklı şekilde tanımlandığını ifade etmişler ve bunları kurumsal sinizm, kişilik sinizmi, iş sinizmi, çalışan sinizmi ve örgütsel sinizm olarak sınıflandırmışlardır. Abraham vd. (2000) mesleki sinizmin tükenmişlik ve kişisel çatışmasından; kişisel sinizmin ise doğuştan gelen özellikten kaynaklandığını belirlemiştir. Naus, (2007:13) mesleki sinizmi araştırmış ve işe ilk defa başlayan çalışanların iş ortamını tanıdığını ve zamanla sinik davranışlar gösterdiklerini ifade etmiştir. Özellikle bu alandaki çalışmalar, sağlık hizmetleri, sosyal hizmetler ve polislik mesleklerinde gerçekleştirilmiştir. O’Connell vd. (1986) görev süresi ve örgütsel sinizm arasında eğrisel bir ilişki bulunduğunu saptamışlardır; dokuz yıldan daha az veya on beş yıldan daha fazla süreyle görev yapanların örgütlerine karşı daha az sinik olduklarını tespit etmişlerdir.

Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu’nun (2007) “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi” adlı çalışmasının amacı sinizm ölçeğinin Türkiye’deki firmalarda test edilmesi ve örgütsel sinizm kavramıyla çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığının belirlenmesidir. Çalışmalarının sonucuna göre; örgütsel sinizm ile çalışanların eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Eğitim durumu meslek

yüksekokulu olanların lisans mezunu olanlara göre daha fazla sinizm davranışını gösterdiği sonucuna da ulaşılmıştır. Turan (2011) “Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma” adlı çalışmasında çalışanların sinizm düzeylerini ve demografik özelliklerin sinizm ile ilişkilerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu amaçla Karaman İlinde bulunan Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Milli Eğitim Müdürlüğü, Karaman Valiliği ve Sağlık İl Müdürlüğü ile Tarım İl Müdürlüğü çalışanları arasından 140 adet kamu görevlisine anket uygulanmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, Çalışanların duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm faktörlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca demografik değişkenlerle örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Nartgün ve Kartal (2013) “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri” adlı çalışmasında Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve sessizlikle ilgili görüşlerini ve bu değişkenlerin demografik özelliklere göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Bolu İlinde bulunan 10 ortaokulda 90 öğretmene anket uygulamışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile cinsiyet, kıdem ve kurumda çalışma süresi arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Balay, Kaya ve Cülha (2013) “örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi” adlı çalışmalarında Şanlıurfa’da görev yapan 330 öğretmene anket uygulayarak, örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın sonucuna göre; örgütsel sinizm ile meslekteki kıdem arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş, fakat çalışma süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Erkiş ve Taşpınar (2013) “Relationship Between Cynicism and Commitment in Organizations: a Field Study” adlı çalışmalarında çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve demografik özelliklerle olan farklılığı incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucuna göre; yaş, cinsiyet ile anlamlı bir farklılık bulunurken; eğitim durumu ile anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011) “Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara’daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmalarında örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki ve örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ile demografik özellikler arasında anlamlı farklılığın bulunup bulunmadığı tespit edilmesi amaçlanmıştır. Örgütsel sinizm ile yaş, çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Topkaya, Altınkurt, Yılmaz ve Dilek (2013) “Saygınlığı yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler” isimli çalışmalarında öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasında ilişkinin belirlemeyi amaçlamışlardır. 329 öğretmene uyguladıkları anketlerin analiz sonucuna göre; kıdeme ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Fındık ve Eryeşil (2012) “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” isimli çalışmasının amacı Konya ilinde faaliyet gösteren demir çelik işletmelerinde çalışanların değişimlere karşı gösterecekleri sinik tutumların çalışanların örgütsel bağlılık üzerine etkisini araştırmaktır. Araştırma sonucunda Çalışanların yaşı, eğitim seviyesi ve kıdemi arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Kalağan ve Güzeller (2010) “Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmasının amacı öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, branşları, yaşları, mesleki kıdemleri, eğitim durumları, çalıştıkları okul türleri, öğretmenliği seçme nedenleri gibi demografik özellikler açısından örgütsel sinizm düzeylerinin değişip değişmediğini araştırmaktır. Bu amaçla Antalya il merkezinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan

325 öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre; Meslek kıdem ve eğitim durumlarıyla örgütsel sinizm arasında anlamlı fark bulunmuş, fakat yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kılıç (2013) “İlköğretim Okullarında Sinizm: Şanlıurfa Örneği” adlı çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm düzeyleri ile demografik değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma 132 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre; kıdem ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Helvacı ve Çetin (2012) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)” adlı çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmeyi amaçlamıştır. Çalışmada 311 öğretmene anket uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre; eğitim durumu ve okulda çalışma süreleriyle örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş; kıdem değişkeniyle ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Alan ve Fidanboy (2012) “Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme” isimli çalışmalarında bireylerin kişilik özelliklerinin sinik tutumları ve tükenmişlik düzeyleri üzerine olan etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Ankara’da bilişim sektöründe çalışan 45 kişi üzerinde yapılan çalışmanın sonuçlarına göre; eğitim düzeyi ve çalışma süresi ile örgütsel sinizm boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Fakat yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çarıkçı, Bektaş ve Turak (2012) “Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması” adlı çalışmada Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, merkez birimlerinde görev yapan büro çalışanlarının kurumlarına karşı duymuş oldukları örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Tınaztepe (2012) “Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi” adlı çalışmada 121 katılımcıya anket uygulamış ve örgüt içi etkin iletişimin örgütsel sinizme etkisini araştırmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre; kıdem ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Yöntem

Çalışmanın amacı; çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemektir. Ayrıca çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile çalışanların yaş, eğitim durumu, meslek hizmet süresi ve hastanedeki hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığını araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir.

H1: Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H2: Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri meslekteki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H3: Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri hastanedeki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H4: Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Araştırmanın evrenini Ankara’da faaliyet gösteren devlet hastanelerinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırma’da tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulamasından yararlanılmıştır. Çalışmada 391 adet anket uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışanların demografik özellikleri (eğitim durumu, yaş, meslekteki hizmet süresi, hastanedeki hizmet süresi) ile ilgili 4 soru, örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999)’in bilişsel, duyuşsal, davranışsal faktörler olarak kavramsallaştırdığı toplam 14 ifadeden oluşmaktadır. Örgüte yönelik bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tepkilerin toplamı örgütsel sinizm düzeyinin belirlenmesini sağlamakta olup, anketin bilişsel faktörler kısmında 5, duyuşsal faktörler kısmında 6, davranışsal faktörler kısmında 3 ifade bulunmaktadır. Sorular 5’li Likert Ölçeği ile hazırlanmıştır.

Çalışanların, anketin ikinci bölümündeki ifadeleri “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” şeklinde işaretlemeleri istenmiştir. Değerlendirmeler, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine 5, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Anket verilerinin analizlerinde istatistik paket programlarından faydalanılmıştır.

Çalışmanın güvenilirlik analiz için Cronbach’s alpha kat sayısı hesaplanmış, geçerlilik analizi için faktör analizi yapılmıştır. Demografik özelliklerin analizi için frekans analizi, demografik özelliklerle örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek için Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğunu belirlemek için ise; Mann Whitney U Testi kullanılmıştır.

Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Güvenilirlik, bir kavram ölçeğinin tutarlılığını belirtirken; tutarlılık ise ölçme kurallarına, veri kayıt ve kodlamasına uyma anlamında kullanılmaktadır (Erdoğan, 1998). Güvenilirlik analizi yapılırken en sık kullanılan yöntem içsel tutarlılık kapsamında hesaplanan “Cronbach’s Alpha Katsayısı”dır. Cronbach’s Alpha değeri faktör altındaki soruların toplamdaki güvenilirlik seviyesini göstermektedir. Cronbach’s Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir; ancak soru sayısı az olduğunda bu sınır 0,60 değeri ve üstü kabul edilir (Sipahi ve diğerleri, 2006).

Çalışmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeği güvenilirlik değeri $\alpha=0,914$ bulunmuştur. Ölçeğin bütününe yapılan analizde Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,886$ bulunmuştur. Analiz sonucunda $\alpha=0,886$ değeriyle anketin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel Sinizm ölçeğinin yapı geçerliliği, açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi yapılırken dik döndürme metotlarından varimax yöntemi kullanılmıştır. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değerinin 0,05’ten büyük ve 1’e yakın olması faktör analizinin yapılabileceğini gösterir (Hutcheson ve Sofroniou, 1999). Faktör analizi sonucunda elde edilen verilere bakıldığında, KMO değerinin 0,905 olması bu verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett küresellik testi ise değişkenlerin arasındaki korelasyonların yeterli düzeyde olduğunu ispatlamaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçekteki 14 ifade (S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7,S8, S9, S10, S11,S12,S13,S14) için gerçekleştirilen faktör analizinde 3 faktör grubu ortaya

çıkıştır. Üç boyutlu örgütsel sinizm ölçeğine ait faktör yükleri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Analizi

Örgütsel Sinizm Ölçeği Soruları	Faktörler		
	Bilişsel boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut
S1 Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	0,811		
S2 Kurum yönetiminin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum	0,851		
S3 Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	0,752		
S4 Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	0,719		
S5 Kurum yönetimi beklenen davranışı değil, başka davranışı ödüllendirir	0,599		
S6 Çalıştığım Kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım.		0,721	
S7 Çalıştığım Kurumu düşündüğümde bir gerilim yaşarım		0,724	
S8 Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur.		0,726	
S9 Çalıştığım Kurumu düşündüğümde sinirlenirim.		0,834	
S10 Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni kızdırır		0,624	
S11 Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum.			0,584
S12 Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.			0,826
S13 Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.			0,799
S14 Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır.			0,647

KMO değeri: 0,905

Barlett’s test sphericity: 2,952

p=0,000

Bulgular

Araştırma kapsamında hastanede çalışanların yaş, eğitim durumu, meslekteki hizmet süresi ve çalıştıkları hastanedeki hizmet süresine ilişkin şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 2: Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER GRUPLAR		n	%
YAŞ	16-25	56	14.3
	26-35	159	40.7
	36-45	132	33.8
	46-55	37	9.5
	56 ve üstü	7	1.8
	Toplam	391	100.0
EĞİTİM	Lise	76	19.4
	Önlisans	135	34.5
	Lisans	154	39.4
	Lisansüstü	26	13.9
	Toplam	391	100.0
MESLEKTEKİ HİZMET SÜRESİ	1-10 yıl	208	53.2
	11-20 yıl	164	41.9
	21-30 yıl	19	4.9
	Toplam	391	100.0
HASTANEDEKİ HİZMET SÜRESİ	1-10 yıl	307	78.5
	11-20 yıl	60	15.3
	21-30 yıl	24	6.1
	Toplam	391	100.0

Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde, % 14,3'ü 16–25 yaş grubunda, % 40,7'si 26–35 yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. Eğitim durumlarının dağılımları incelendiğinde, katılımcıların % 39,4'ünün lisans mezunu olduğu, % 34,5'inin ise önlisans mezunu olduğu görülmektedir. Meslekteki hizmet sürelerinin dağılımına bakıldığında, katılımcıların %53,2'sinin 1–10 yıl arasında meslekte hizmet ettikleri, % 41,9'unun ise; 11–20 yıl arası meslekte hizmet ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların çalıştıkları hastanelerdeki hizmet süresine göre dağılımları incelendiğinde, % 78,5'lik oranla en fazla 1–10 yıl arası aynı hastanede hizmet ettikleri görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 3: Örgütsel Sinizme Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgütsel Sinizm Boyutları	n	Ortalama (x)	Standart Sapma(ss)
Bilişsel Boyut	391	2,7703	,92893
Duyuşsal Boyut	391	2,3990	,92476
Davranışsal Boyut	391	2,6714	,83937
Örgütsel Sinizm	391	2,6094	,77029

Tablo 3 incelendiğinde, araştırma kapsamında örgütsel sinizm tutumları ve alt boyutlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin geneli için ortalama $x=2.6094$ olarak tespit edilmiştir. Buradan hemşirelerin sinizm tutumunun orta düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm ile ilgili alt boyutlarda bilişsel boyut ve davranışsal boyut ortalamasının üstünde, duyuşsal boyut ise ortalamasının altında bir sinizm puanı elde edilmiştir. Puanlamalar açısından 1-5 arası değer alan sinizm ölçeği için puan düştükçe sinik duygu azalmakta; puan yükseldikçe sinik duygu artmaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Yaşa Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Kruskal- Wallis H Testi Sonuçları

Örgütsel Sinizm Boyutları	Yaş	n	Ortalama (x)	X ²	P
Bilişsel Boyut	16-25	56	196,36	1,829	0,767
	26-35	159	198,27		
	36-45	132	187,51		
	46-55	37	214,23		
	55-ustu	7	205,36		
	Toplam	391			
Duyuşsal Boyut	16-25	56	184,99	8,726	0,067
	26-35	159	204,74		
	36-45	132	187,27		
	46-55	37	223,07		
	55-ustu	7	107,21		
	Toplam	391			
Davranışsal Boyut	16-25	56	192,18	4,970	0,290
	26-35	159	208,25		
	36-45	132	191,98		
	46-55	37	172,28		
	55-ustu	7	149,36		
	Toplam	391			

Bu bölümde demografik özelliklerin örgütsel sinizm üzerine etkisine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir. Yaş, eğitim durumu, meslekteki hizmet süresi ve hastanedeki hizmet süresi değişkenleri ile örgütsel sinizm arasındaki anlamlı farklılığı ortaya çıkarmak için Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılanların örgütsel sinizmin algısının yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmış, 0,05 önem seviyesinde istatistiksel olarak; sinizmin ve sinizmin alt boyutlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 5: Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Meslekteki Süreye Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Kruskal- Wallis H Testi Sonuçları

Örgütsel Sinizm Boyutları	Meslekteki Süre(Yıl)	n	Ortalama (x)	X ²	P
Bilişsel Boyut	1-10	208	195,23	,268	,875
	11-20	164	195,47		
	21-30	19	209,05		
	Toplam	391			
Duyuşsal Boyut	1-10	208	198,05	5,998	,050
	11-20	164	200,53		
	21-30	19	134,45		
	Toplam	391			
Davranışsal Boyut	1-10	208	209,94	7,953	,019*
	11-20	164	183,15		
	21-30	19	154,26		
	Toplam	391			

Araştırmaya katılanların örgütsel sinizmin algısının hemşirelerin meslekteki sürelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmış, 0,05 önem seviyesinde istatistiksel olarak; sadece örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutuyla anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p=0,019;p<0,05). Örgütsel sinizm, Duyuşsal Boyut ve Bilişsel Boyut ile meslekteki süre değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Hangi gruplar arasında farklılığın oluştuğunu belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bu sonuçlara göre 11-20 yıl arası çalışanlar, 1-10 yıl arasında çalışanlara göre; 21-30 yıl çalışanlar,1-10 yıl çalışanlara göre daha fazla sinik davranışta bulunmaktadır.

Tablo 6: Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Hastanedeki Çalışma Süresine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Kruskal- Wallis H Testi Sonuçları

Örgütsel Sinizm Boyutları	Hastanedeki Süre(yıl)	n	Ortalama (x)	X ²	P
Bilişsel Boyut	1-10	307	189,04	6,053	,048*
	11-20	60	215,32		
	21-30	24	236,67		
	Toplam	391			
Duyuşsal Boyut	1-10	307	192,50	1,413	,493
	11-20	60	207,32		
	21-30	24	212,48		
	Toplam	391			
Davranışsal Boyut	1-10	307	195,01	,160	,923
	11-20	60	201,33		
	21-30	24	195,38		
	Toplam	391			

Araştırmaya katılanların örgütsel sinizmin algısının hemşirelerin hastanedeki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmış, 0,05 önem seviyesinde istatistiksel olarak; örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutuyla anlamlı bir

farklılık bulunmuştur ($p=0,048$; $p<0,05$). Örgütsel sinizm, duyuşsal ve davranışsal boyut ile hastanedeki çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Hangi gruplar arasında farklılığın oluştuğunu belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bu sonuçlara göre; 21-30 yıl arası çalışanların 1-10 yıl çalışanlara göre daha fazla örgütsel sinizm olduğuna inandıkları söylenebilir. Aynı hastanede geçirilen süre arttıkça, hemşireler hastaneleri hakkında daha fazla olumsuz düşünceye sahip olabilmektedirler.

Tablo 7: Katılımcıların Örgütsel Sinizm Algılarının Eğitim Durumuna Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Kruskal- Wallis H Testi Sonuçları

Örgütsel Sinizm Boyutları	Eğitim Durumu	n	Ortalama (x)	X ²	P
Bilişsel Boyut	lise	76	197,41	15,541	,001*
	önlisans	135	194,85		
	lisans	154	182,67		
	lisansüstü	26	276,83		
	Toplam	391			
Duyuşsal Boyut	lise	76	203,85	22,267	,000*
	önlisans	135	190,82		
	lisans	154	180,52		
	lisansüstü	26	291,63		
	Toplam	391			
Davranışsal Boyut	lise	76	190,24	1,835	,607
	önlisans	135	193,11		
	lisans	154	196,76		
	lisansüstü	26	223,37		
	Toplam	391			

Araştırmaya katılanların örgütsel sinizmin algısının eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmış, 0,05 önem seviyesinde istatistiksel olarak; bilişsel ve duyuşsal boyutun eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 7). Hangi gruplar arasında farklılığın oluştuğunu belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Lise, önlisans ve lisans mezunlarının örgütsel sinizm, bilişsel ve duyuşsal boyuttaki düşüncelerinin lisansüstü mezunlarına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre lisansüstü mezunları lise, önlisans ve lisans mezunlarına göre daha fazla örgütsel sinizm olduğuna inanmakta ve bu yönde duygularını konumlandırmaktadır.

Tartışma

Literatürde örgütlerde çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ve demografik değişkenlere göre örgütsel sinizm düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışmada çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Turan (2011)'in yaptığı çalışmada ise, çalışanların düşük düzeyde sinik davranışlar gösterdikleri vurgulanmıştır. Örgütsel sinizm ile demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Turan (2011) ve Çarıkçı vd. (2012) yaptıkları çalışmalarda da benzer sonuç bulunmuştur. Örgütsel sinizmin boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut ile bazı demografik değişkenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Eğitim değişkeni ile örgütsel sinizm boyutları olan bilişsel ve duyuşsal boyut arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Benzer şekilde örgütsel sinizm ile eğitim değişkeni arasında anlamlı farklılık bulan çalışmalar mevcuttur (Alan ve Fidanboy, 2012; Helvacı ve Çetin, 2012; Kalağan ve Güzeller, 2010; Fındık ve Eryeşil, 2012; Altınöz vd., 2011; Erdost vd, 2007). Çalışma sonuçlarının aksine anlamlı farklılık tespit edilmeyen çalışmalarda vardır (Çarıkçı vd., 2012; Erkuş ve Taşpınar, 2013; Turan, 2011).

Meslekteki süre değişkeni ile örgütsel sinizm boyutu olan davranışsal boyut ile anlamlı farklılık bulunmuş, bilişsel ve duyuşsal boyutla anlamlı farklılık bulunamamıştır. Yazarlar genel olarak örgütsel sinizm ile bu değişkenleri karşılaştırmışlardır. Yapılan çalışmalara göre, örgütsel sinizm ile meslekteki süre (kıdem) değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (Tınaz, 2012; Helvacı ve Çetin, 2012; Kalağan ve Güzeller, 2010; Fındık ve Eryeşil, 2012; Topkaya vd., 2013; Altınöz vd., 2011; Balay vd., 2013; O'Connel vd., 1986). Çalışmamızda örgütsel sinizm genelinde anlamlı bir farklılık söz konusu olmazken, sadece davranışsal boyut ile anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Çalışma süresi değişkeni ile örgütsel sinizm boyutu olan bilişsel boyut ile anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Duyuşsal ve davranışsal boyut ile anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Helvacı ve Çetin (2012) çalışmalarında örgütsel sinizm ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık test etmiştir. Alan ve Fidanboy (2012), Balay vd (2013), Nartgün ve Kartal (2013) çalışmalarında çalışma süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır.

Yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çalışmanın sonuçlarıyla benzerlik gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Alan ve Fidanboy, 2012; Çarıkçı vd., 2012; Kalağan ve Güzeller, 2010; Turan, 2011). Fındık ve Eryeşil (2012), Altınöz vd. (2011), Erkuş ve Taşpınar (2013) yaptıkları çalışmalarda ise yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın amacı Ankara'da çalışan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemektir. Ayrıca çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile demografik özellikler (yaş, eğitim durumu, meslekteki hizmet süresi ve hastanedeki hizmet süresi değişkenleri) arasında anlamlı farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonucunda hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm davranışını gösterdiği ifade edilebilir.

Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutu ile meslekteki hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan test sonucunda; davranışsal boyutla meslekteki hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre; meslekteki hizmet süresi arttıkça; çalışanların örgütsel sinizm davranışını daha fazla gösterdiği söylenebilir. İşe yeni başlayan çalışanların fazla sinik davranışlarda bulunmadığı söylenebilir.

Hastanedeki hizmet süresi ile örgütsel sinizmin boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda, bilişsel boyutla çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre; aynı hastanede çalışma süresi arttıkça, çalışanların örgütsel sinizm olduğuna dair inançları artmaktadır.

Eğitim durumu ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut arasında anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonucunda; duyuşsal boyut ve bilişsel boyut ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuçlara göre; lisanüstü mezunları lisans, önlisans ve lise mezunlarına göre örgütsel sinizme daha inanmakta ve duygularını sinizmin etkisinde göstermektedir.

Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Sonuç olarak, hastane yönetiminin örgütsel sinizmi ortadan kaldıracakları için çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini bilmeleri gerekmektedir. Bu çalışmayla sağlık sektöründeki karar vericiler ve hastane yöneticilerine ve örgütsel sinizm literatürüne katkı sağlanacaktır. Farklı kültürlerde de hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi veri karşılaştırma açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Generic, Social, and General. Psychology Monographs*, 126(3), ss. 269–292.
- Alan, H. ve Fidanboy, C. (2012). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Isparta
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosya ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15, (21).
- Balay, R., Kaya, A. ve Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *C.Ü. İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 14,(2). 123-132.
- Barefoot, J., Dodge, K., Peterson, B., Dahlstrom, W., and Williams, R. (1989). The Cook-Medley Hostility Scale. *Item Content and Ability to Predict Survival. Psychosomatic Medicine*, 51, 46-57.
- Bernerth, Jeremy, B., Armenakis, Achilles, A., Field, Hubert, S., and Walker, H. (2007). Justice, cynicism, and Commitment A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, s. 311.
- Brandes, P, Dharwadkar, R. Ve Dean, J. W. (1999), Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, ss. 150–153.
- Çarıkçı, İ., Bektaş, M. ve Turak B. (2012). Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Isparta.
- Davis, W. D., ve Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader–member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15, 439–465.
- Dean J.W., Brandes, P., Dharwadkar R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23 (2), 341-352.
- Erdoğan İ. (1998). İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri. Küre Ajans, İstanbul

- Erdost E, Karacaoğlu, K; Reyhanoğlu M (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Sakarya Üniversitesi, 513-523
- Erkiş, U. ve Taşpınar, Y. (2013). Relationship Between Cynicism and Commitment in Organizations: a Field Study. The Clute Institute International Academic Conference Paris, France,470-485.
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. International Iron & Steel Symposium,, Karabük, Türkiye.
- Greenglasse, ER., Burke, RJ., Fiksenbaum, L.(2001). Workload and burn out in nurses, Journal of Community& Applied Social Psychology, 11(3), 211-215.
- Gül H. Ağıröz A. (2011). Mobbing Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler. Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Akademisi.13(2), 27-45.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak ili örneği). Turkish Studies. 7 (3), 1475-1497.
- Hutcheson, G., Sofroniou, N. (1999). The multivariate social scientist: Introductory statistic using generalized linear models. Sage Publications, London.
- James, S. M. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of Potantial Positive and Negative Effects on School Systems. Doktora Tezi. College of Business The Florida State University.
- Johnson J. L., O'leary-K., and 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, s. 629
- Kalağan G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. (27), 83-97.
- Kılıç, E. (2013). İlköğretim Okullarında Sinisizm: Şanlıurfa Örneği. Bilim Kültür-Uluslar arası Kültür Araştırmaları Dergisi, 2,58-70.
- Kutaniş, R. Ö. ve E. Çetinel, (2010), "Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler mi?", Kütahya Dumlupınar Üniversitesi SBE. Dergisi, Cilt: 12 (2), s. 186-195.
- Nartgün S. Ş. ve Kartal V. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2, (2),47-67.
- Naus, A.J., (2007). Organizational cynicism on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization. Unpublished doctoral thesis, Universiteit Maastricht.
- O'Connell, B.J., Holzman, H., Armandı, B.R. (1986). Police cynicism and the modes of adaptation. Journal of Police Science&Administration, 14 (4), 307-313.
- Özgener, Ş., A. Öğüt ve M., Kaplan, (2008), İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal (Ed.) Örgütsel Davranışta Seçme Konular içinde (s. 53-72), G. Ü. V. İlke Yayınevi, Ankara.
- Özler, D. E.ve Atalay, C. G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector, Business and Management Review,1(4), 26-38.

- Reichers, A.E., Wanous, J.P. and Austin, J.T. (1997) Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48–59.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., Çinko M. (2006). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4, (1).
- Tokgöz, N., ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya’daki Otel işletmelerinde Bir Uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283–305.
- Topkaya, N., Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Dilek, S. (2013). Saygınlığı yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. *Akademik Bakış Dergisi*, 36.
- Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.

Organizational Cynicism Levels of the Nurses

Ahmet TAYFUN

Gazi University
Faculty of Tourism, Gölbaşı Campus,
Ankara, Turkey
tayfun@gazi.edu.tr

Ozan ÇATIR

Uşak University
Ulubey Vocational School,
Ulubey, Uşak, Turkey
ozan.catir@usak.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

The issue of organizational cynism emerged towards the ends of the 1980s and has been one of the subjects significance of which is increasing in organization literature in recent years. Being incorrect and ineffective of the management techniques which are applied on the employees by the managers brings along lots of organizational problems. As a result of these problems, some negative thoughts, attitudes and behaviors such as insecurity, exhaustion, monotony, restlessness, doubt and alienation can flourish. These negative thoughts and attitudes can be qualified as 'cynism'(Gül and Ağıröz, 2011).

At the hospitals, nurses are the staff playing the key role by being the first applied person by the ill person or his / her family during 24 hours for every kinds of problems and because of this task providing the communication among the medical team. The nursing can be identified as a stressful profession with intensive work load with the effect of many negative factors which arise from working environment. Excessive work load, emotional stress due to being with suffering group of people, working with fatal patients, conflicts with patients and their relatives, at night and long working conditions which belong to nurses' working environment direct them to exhaust, to be desensitized and to abandon their job. It was revealed as a result of the examinations that shift / long term and variable working hours have physiological, psychological and sociological effects on nurses as well as having many negative impacts in terms of the service receiver. One of these negative impacts is employees' showing 'cynism' behavior. Cynism is defined as employees' having negative emotions such as mistrust, anger, disappointment, hopelessness towards their organizations.

The aim of this study is to determine the employees' organizational cynism levels. What's more, the aim is to determine whether there is a significant difference between employees' organizational cynism levels and their age, educational status, length of service in the profession and the length of service in the hospital. In the study, what the organizational cynism is, its dimensions and studies carried out about this issue will be handled.

Method

The sample of this research consist of nurses working in the state hospitals in Ankara. In the research, “sample randomly” method was used. In order to collect

information, we benefited from the questionnaire method. In the research, 391 questionnaires were applied to fill out. In the research, the Organizational Cynicism Scale which was developed by Brandes Dharwadkar and Dean in Turkish (1999) was used.

The questionnaire used in the research consists of three main sections. In the first section; there are four questions about demographic characteristics of the workers (education level, age, the duration of service in job and in hospital), in the second section there are 14 questions to measure the organizational cynicism. In the study, a Likert scale (5) was used. Statistical programs were used in the analysis of the information of the questionnaire.

Findings

The participants of the study are in different ages; 14,3% of them are 16-25 years old; 40,7% of them are 26-35; 33,8% of them are in 36-45; 9,5% of them are 46-55 years old and 1,8% of them are 56 and over. The education level of the participants is as follows; 39,4% of participants have a bachelor's degree, and 34,5% of them have a pre-bachelor's degree. The durations of the service in job are as follows; 53,3% of participants have been doing this job for 1-10 years and 41,9% of them for 11-21 years. The durations of service in hospital are as follows; 78,5% of them have been working in the same hospital maximum for 1-10 years.

A significant difference was found between the educational status and cognitive and affective dimensions ($p=0,0001$; $p=0,0000$; $p<0,05$). A significant difference was found between the variation of working duration and behavioral dimension ($p=0,019$; $p<0,05$). Significant difference was found between the duration of service in hospital and cognitive dimension ($p=0,048$; $p<0,05$). Significant difference was not found between variation of age and organizational cynicism dimensions.

Discussion

In the literature, whether organizational cynicism levels of employees in organizations and levels of organizational cynicism based on demographic variables show significant difference. In the study, the employees' organizational cynicism levels were found as medium. In Turan's study (2011) it was emphasized that employees show a low level of cynic behaviors, though. A significant difference between organizational cynicism and demographic features was not found. In Turan (2011) and Çarıkçı et al. (2012) studies similar results were found. Significant differences were found between cognitive, affective and behavioral dimensions of organizational cynicism and some demographic variables.

Significant differences were found between education variable and cognitive and affective dimensions of organizational cynicism. In the same way, studies which find significant differences between organizational cynicism and education variable are available. (Alan and Fidanboy, 2012; Helvacı and Çetin, 2012; Kalağan and Güzeller, 2010; Fındık and Eryeşil, 2012; Altınöz et al, 2011; Erdost et al, 2007). As opposed to the results of the studies, there are studies in which no significant difference was found (Çarıkçı et al, 2012 ; Erkuş and Taşpınar, 2013 ; Turan, 2011).

Meaningful difference was found between time variable in the profession and behavioral dimension of organizational cynicism dimension, but significant difference was not found with affective dimension, either. Writers have generally compared

organizational cynism with these variables. According to the studies, a meaningful difference was found between organizational cynism and the time variable in the profession. (Tmaz, 2012; Helvacı and Çetin, 2012; Kalağan and Güzeller, 2010; Fındık and Eryeşil,2012; Topkaya et al., 2013; Altınöz et al, 2011; Balay et al., 2013; O' Connel et al., 1986). In our study, while a meaningful difference wasn't in question throughout the organizational cynism, only a difference with behavioral dimension was found.

A significant difference between the working duration variable and cognitive dimension of organizational cynism was found. A meaningful difference wasn't found with affective and behavioral dimensions. Helvacı and Çetin (2012) tested a significant difference between organizational cynism and working duration in their study. Alan and Fidanboy (2012), Balay et al. (2013) , Nartgün and Kartal (2013) couldn't find a meaningful difference between working duration and organizational cynism in their studies.

A meaningful difference wasn't found between age variable and organizational cynism. There are studies which are similar to the study results. (Alan and Fidanboy, 2012; Kalağan and Güzeller,2010; Turan 2011). Fındık and Eryeşil (2012), Altınöz et al. (2011), Erkuş and Taşpınar (2013) found a significant difference between age and organizational cynism in their studies.