



ANKARA'DA ÖZEL HASTANELERDE ÇALIŞANLARIN SİNİZM VE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ

Fikriye YILMAZ*

İrem İŞERİ**

Meriç Yavuz ÇOLAK***

Öz

Bu çalışmanın amacı Ankara'da özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır. Çalışmanın örneklemini Ankara il merkezinde çalışmanın gerçekleştirilmesine izin veren 10 özel hastanede görev yapan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 242 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak 3 bölümden ve 35 sorudan oluşan anket formu kullanılmıştır. İlk bölümde çalışanların demografik bilgilerinin ve mesleki özelliklerinin belirlenmesine yönelik 11 soru, ikinci bölümde genel sinizm ölçeği ve son bölümde örgütsel sinizm ölçeği yer almaktadır. Verilerin analizi Kolmogorov- Smirnov testi, bağımsız iki örneklem t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi testleri ve Pearson Korelasyon katsayısı ile gerçekleştirilmiştir. Sağlık çalışanlarının genel sinizm ölçeği skor ortalaması $3,29 \pm 0,65$, örgütsel sinizm ölçeği skor ortalaması $2,71 \pm 0,82$ olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta olduğunu söylemek mümkündür. Sağlık çalışanlarının genel sinizm skorları ile örgütsel sinizm toplam skorları ($r=0,431$) ve alt boyut skorları (bilişsel; $r=0,393$, duyuşsal; $r=0,386$, davranışsal; $r=0,381$) arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde zayıf pozitif korelasyon olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Çalışanların genel sinizm düzeyleri işinden memnun olma, yaş, medeni durum, toplam mesleki deneyim ve çalıştığı kurumdaki çalışma süresine göre farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Çalışanların örgütsel sinizm düzeyi ise, yaşa, işinden memnun olma durumuna, çalıştığı bölüme ve toplam mesleki deneyim süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Çalışma sonucunda, daha genç ve mesleki deneyimi az olanların genel ve örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu dikkate alınarak hastanelere bu doğrultuda öneriler sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Sağlık çalışanları, genel sinizm, örgütsel sinizm, özel hastaneler

GENERAL AND ORGANIZTIONAL CYNICISM LEVEL OF HEALTH CARE EMPLOYEES WORKING IN PRIVATE HOSPITALS IN ANKARA

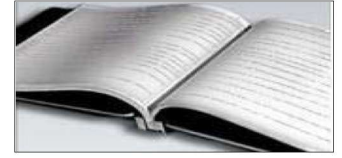
Abstract

The purpose of this study is to determine the cynicism and organizational cynicism levels of health care employees in private hospitals in Ankara and to reveal the relationship between them. The sample of the study includes 242 health employees, who agreed to participate in the study, working in 10 private hospitals in the center of Ankara. In this study, a questionnaire consisting of three sections and 35 questions was used to collect data. The first part includes 11 questions related to socio-demographic and professional characteristics, the second part consists of the general cynicism scale, and the last part consists of organizational cynicism scale. Data analysis was performed via Kolmogorov-Smirnov test, independent samples t-test and One-Way ANOVA test and Pearson correlation coefficient. The mean general cynicism scale score was calculated as of 3.29 ± 0.65 and the mean organizational cynicism scale score was 2.71 ± 0.82 . It is possible to say that the general cynicism and organizational cynicism level of employees are medium. It was determined that there were a weak positive

* Yrd. Doç. Dr., Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Bağlıca Kampüsü Eskişehir Yolu 20. km Bağlıca 06530 ANKARA Tel: 0312-246 66 66/2136 Faks: 0312 246 66 70 E-posta: fyilmaz@baskent.edu.tr

** Ankara Özel Bayındır Hastanesi, Kızıllırmak Mahallesi 1443 Cad. No:17 Söğütözü 06250 Ankara Tel: 0312 2879000 Faks: 0312 2850733 E-posta: rhep9090@hotmail.com

*** Prof. Dr., Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Bağlıca Kampüsü Eskişehir Yolu 20. km Bağlıca 06530 ANKARA Tel: 0312-246 66 66/2135 Faks: 0312 246 66 70 E-posta: meric@baskent.edu.tr



correlation in a statistically significant level among general cynicism score and total organizational cynicism score ($r = 0.431$) and its subscale scores (cognitive $r = 0.393$, affective $r = 0.386$, behavioral $r = 0.381$) ($p < 0.05$). The cynicism level of employees vary according to their satisfaction level from work, age, marital status, the total duration of professional experience and the working duration in their current institutions ($p < 0.05$). The level of organizational cynicism of employees shows statistically significant differences in terms of age, their satisfaction level from work, departments and the total duration of professional experience ($p < 0.05$). In the results of study, considering that the cynicism and organizational cynicism level of employees who are younger and having less professional experience are higher, some recommendations were presented to hospitals.

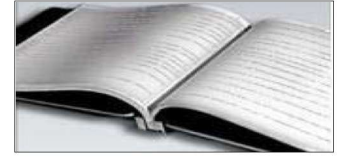
Key words: Health care employees, overall cynicism, organizational cynicism, private hospitals

1. GİRİŞ

1990’lardan itibaren sağlık hizmetlerinde yaşanan değişimler insanlar için sadece daha fazla iş olanağı, sermaye ve hizmet yaratmamış aynı zamanda verimsizlik ve düzensizliklere de yol açmıştır. Yeni teknolojilerin gelişimi, geri ödeme sistemlerindeki değişimler, geliri artırma ve maliyetleri azaltma yönündeki eğilimler, hizmet kalitesindeki son yaklaşımlar sağlık kurumlarının faaliyet gösterdiği çevrenin de değişmesine neden olmuştur. Günümüzün bu rekabetçi ortamında sağlık kurumlarının mücadele gücünü ve başarısını etkileyen en önemli faktör insan sermayesidir. Ancak sağlık sektörünün kendine has özelliklerinin yanı sıra çevrede yaşanan hızlı gelişim ve değişimler sağlık sektöründe çalışma koşullarını da her geçen gün ağırlaştırmaktadır. Yoğun iş temposu ve olumsuz çalışma koşullarından dolayı sağlık çalışanlarında tükenmişlik düzeyinin ve işten ayrılma seviyesinin yükseldiği yapılan çalışmalarla da kanıtlanmış (Derin, 2007; Günüşen ve Üstün, 2010; Özler ve Atalay, 2011; Öztürk ve diğerleri, 2014) ve sağlık kurumlarının verimli ve etkili olabilmek için insan kaynakları ile ilgili bu tarz problemleri en aza indirme uğraşısı daha önemli hale gelmiştir. Bu doğrultuda örgütsel davranış literatüründe çalışanların iş tatminini, örgütsel bağlılığını, tükenmişliğini ve örgüte güvenini olumsuz etkileyen faktörler arasında üst sıralarda olduğu kabul edilen ve örgütün etkililiği ve verimliliğini ciddi düzeyde azalttığı belirlenen “örgütsel sinizm” kavramı, sağlık alanında da önemli bir araştırma sorunu olarak gündeme gelmiştir.

Özellikle Kanter ve Mirvis’in 1989 yılında yayımlanan “Sinik Amerikalılar” (The Cynical Americans) adlı kitaplarında ortaya attıkları Amerikan işgücünün %43’ünün sinik özellikler taşıdığı savı, örgütsel davranış literatürüne yeni bir fenomenin girişine öncülük etmiş ve araştırmacıların bu konu üzerinde yoğunlaşmalarını sağlamıştır. Başlangıçta Amerika’da çeşitli örgütlerde yapılan araştırmalar, daha sonra dünyanın diğer bölgelerine de yayılmıştır (Tayfun ve Çatır, 2014). Türkiye’de de sinizm konusunda yapılan çalışmalar son yıllarda büyük bir ivme kazanmakla birlikte diğer sektörlerden farklı olarak çalışan performansının hayati önemini olduğu sağlık alanında hala oldukça sınırlıdır.

Sinizm (kinizm, sinisizm), temeli antik Yunan’a dayanan bir düşünce okulu ve hayat biçimidir (Dean et al., 1998). Sinizm zor beğenen, hiçbir şeyden memnun olmayan, sürekli eleştirel bakış açısıyla yaklaşan ve herkesi çıkarıcı olarak kabul eden kişilere atfedilen bir düşünce akımıdır. Sinizm terimi zaman içinde geliştirilerek birçok anlam kazanmıştır. Sinizme dair temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir (Erdost ve diğerleri, 2007). Başka bir ifade ile sinizm; otorite ve



olduğu sonucu doğrultusunda işe yeni başlamış çalışanlar için oryantasyon programları ve periyodik olarak görüşmelerin yapılarak sağlık çalışanlarının görüşlerinin ve beklentilerinin alınması, bunlara önem verilmesi ve desteklenmesi, sağlık kuruluşlarında çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm yaşama düzeyleri yöneticiler tarafından dikkatle izlenmesi gerekmektedir. Sağlık çalışanları, hizmet kalitesini büyük ölçüde etkileyebileceği ve hizmet sunumunun temeli olduğu için çalışma ortamında sinizmin oluşmasına neden olabilecek etkenlerin azaltılması, ortadan kaldırılması ve güven ortamı oluşturulması çok önemli bir konudur. Sinizme yol açan etkenler ortadan kaldırılmaz ise; sağlık işletmelerinde sağlık çalışanları düşük performans ve motivasyonla, iş tatmini olmadan, örgüte ve hastalara karşı duyarsızlaşarak çalışmaya devam edecek ve işten ayrılmaya başlayacaklardır. Bu nedenle araştırmanın sınırlarının genişletilerek tükenmişlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel adalet, yabancılaşma ve işten ayrılma gibi kavramlarla ilişkili olarak ele alınmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Akman G. (2013). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Altınöz M., Çöp S., Sığındı T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. **Selçuk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Ve Ekonomik Araştırma Dergisi** 15(21):285-315.
- Andersson LM., Bateman T.S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. **Journal of Organizational Behavior** 18: 449-469.
- Balay R., Kaya A. ve Cülha A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi** 14(2): 123-144.
- Balıkçioğlu S. (2013). Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Seyahat İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Hatay.
- Bateman T.S., Sakano T., Fujita M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. **Journal of Applied Psychology** 77 (5): 768-771.
- Bernerth J.B., Armenakis A.A., Feild H.S., Walker J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. **Journal of Applied Behavioral Science** 43 (3): 303-326.
- Brandes P.M. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. The University of Cincinnati, Dissertation of Doctor of Philosophy.
- Çevik Tekin İ., Bedük A. (2015). A Study On Measuring Public And Private Hospital Employees' Organizational Commitment And Organizational Cynicism Levels: The Case Of Konya. **International Journal Of Research in Business Studies And Management** 2 (2): 1-15.
- Dean J., Brandes P., Dharwadkar R. (1998). Organizational Cynicism. **Academy of Management Review** 23(2): 341-352.
- Delken M. (2004). Organizational cynicism: A study among call centers. University of Maastricht, Unpublished master thesis.



- Derin N. (2007). Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Psikiyatri Hemşireliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Eskişehir.
- Efiliti S., Gönen Y., Ünal F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. **7. Ulusal Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı**, Ekim.
- Erbil S. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Erdost H., Karacaoğlu K., Reyhanoglu M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. **15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**: 514-524.
- Fero H.C. (2005). Flow and Cynicism in the Workplace. Claremont Graduate University, Dissertation of Doctor of Philosophy. Claremont, California.
- Fındık M., Eryeşil K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. International Iron & Steel Symposium, 02-04 Nisan, Karabük, Türkiye.
- Günüşen N.P., Üstün B. (2010). Türkiye'de İkinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşire Ve Hekimlerde Tükenmişlik: Literatür İncelemesi. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Elektronik Dergisi** 3(1):40-51.
- Güzeller C., Kalağan G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi. **16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**: 87-94.
- Helvacı M.A, Çetin A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). **Turkish Studies International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic Academic Journal** 7(3): 1475-1497.
- Kabataş A. (2010). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Ve Bir Araştırma. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Programı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Kalağan G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Kalağan G., Güzeller C.O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi** 27: 83-97.
- Kanter D. L., Mirvis, P. H. (1989). **The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion**. San Francisco: Jossey-Bass
- Lobnikar B. R. A. N. K. O., Pagon M. (2004). The prevalence and the nature of police cynicism in Slovenia. **Proceedings of the International conference "Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice"**. Ljubljana: Faculty of Criminal Justice and Security, University of Maribor.
- Mirvis P.H., Kanter D.L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce. **Human Resource Management** 30 (1): 45-68.



- O'Connell B.J., Holzman H., Armandi B.R. (1986). Police cynicism and the modes of adaptation. **Journal of Police Science&Administration** 14 (4): 307-313.
- Özgener Ş., Öğüt A., Kaplan M. (2008). 'İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm'. **Örgütsel davranışta seçme konular organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar**. İçinde: Özdevecioğlu M., Karadal H. (ed.). İlke Yayınevi, Ankara.
- Özler D.E., 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.
- Öztürk S., Özgen R., Şişman H., Baysal D., Sarıakçalı N., Aslaner E ve diğerleri. (2014). Bir Üniversite Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyi ve Sosyal Desteğin Etkisi. **Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi** 39(4):752-764.
- Tayfun A., Çatır O. (2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. **İşletme Araştırmaları Dergisi** 6(1): 247-365.
- Tınaztepe C. (2012). Örgüt İçi Etkin İletişimin Örgütsel Sinizme Etkisi. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi** 4(1):53-63.
- Tokgöz N., Yılmaz H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir Ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** 8(2):283-305.
- Topkaya N., Altınkurt Y., Yılmaz K., Dilek S. (2013). Saygınlığı yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. **Akademik Bakış Dergisi**, 36:1-20.
- Torun A., Üçok D. (2014). Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum Ve Beklentiler: Sinik Tutum Ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma. **Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi** 28(1): 231-250.
- Turan Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm Ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Kamu Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.