İşletme ve Yönetim Araştırmaları I

Editör
Mustafa Fedai ÇAVUŞ

AKADEMİSYEN
KİTABEVİ

© Copyright 2019

Bu kitabın, basım, yayın ve satış hakları Akademisyen Kitabevi A.Ş.'ne aittir. Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kağıt ve/veya başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, dağıtılamaz. Tablo, şekil ve grafikler izin alınmadan, ticari amaçlı kullanılamaz. Bu kitap T.C. Kültür Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır.

ISBN
978-605-258-321-0

Kitap Adı
İşletme ve Yönetim Araştırmaları I

Editör
Mustafa Fedai ÇAVUŞ

Yayın Koordinatörü
Yasin Dilmen

Sayfa ve Kapak Tasarımı
Akademisyen Dizgi Ünitesi

Yayıncı Sertifika No
25465

Baskı ve Cilt
Bizim Matbaacılık

Bisac Code
BUS000000

GENEL DAĞITIM
Akademisyen Kitabevi A.Ş.

Halk Sokak 5 / A
Yenişehir / Ankara
Tel: 0312 431 16 33
siparis@akademisyen.com

www.akademisyen.com

ÖNSÖZ

Akademisyen Yayınevi yöneticileri, yaklaşık 30 yıllık yayın tecrübesini, kendi tüzel kişiliklerine aktararak uzun zamandan beri, ticarî faaliyetlerini sürdürmektedir. Anılan süre içinde, başta sağlık ve sosyal bilimler, kültürel ve sanatsal konular dahil 750 kitabı yayımlamanın gururu içindedir. Uluslararası yayınevi olmanın alt yapısını tamamlayan Akademisyen, Türkçe ve yabancı dillerde yayın yapmanın yanında, küresel bir marka yaratmanın peşindedir.

Bilimsel ve düşünsel çalışmaların kalıcı belgeleri sayılan kitaplar, bilgi kayıt ortamı olarak yüzlerce yılın tanıklarıdır. Matbaanın icadıyla varoluşunu sağlam temellere oturtan kitabın geleceği, her ne kadar yeni buluşların yörüngesine taşınmış olsa da, daha uzun süre hayatımızda yer edineceği muhakkaktır.

Akademisyen Yayınevi, kendi adını taşıyan **"Bilimsel Araştırmalar Kitabı"** serisiyle Türkçe ve İngilizce olarak, uluslararası nitelik ve nicelikte, kitap yayımlama sürecini başlatmış bulunmaktadır. Her yıl Mart ve Eylül aylarında gerçekleşecek olan yayımlama süreci, tematik alt başlıklarla devam edecektir. Bu süreci destekleyen tüm hocalarımıza ve arka planda yer alan herkese teşekkür borçluyuz.

Akademisyen Yayınevi A.Ş.

Bölüm 13 II. Abdülhamid'in Çin'deki Faaliyetlerinin Kamu Diplomasisi ve Yumuşak Güç Bağlamında Analizi 169
Kadir SANCAK

Bölüm 14 Tarımsal Dış Ticaret Firmaları İçin Girişimcilik Mitleri ve İşletme Performansı İlişkisi 183
Gökhan ÇINAR
Göksel ARMAĞAN
Altuğ ÖZDEN
Nurçin ÇINAR

Bölüm 15 Örgüt Kültürü ve Örgüt Kültüründe Sıkılık-Esneklik Boyutu 197
Ferda ÜSTÜN
Kemal Can KILIÇ

Bölüm 16 Sayısal Ekonomi, Kurumlar ve Strateji: AB'de Gündem ve Gelecek 213
Bahattin KARADEMİR

Bölüm 17 Yerel Yönetimlerin Dezavantajlı Guruplara Yönelik Değişen Rolü..... 231
Sanem BERKÜN

Bölüm 5

ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE ÇALIŞANLARIN İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Nilay KARASAKAL[1]
Nur KARACAN[2]
Fatma Ezgi ERBAŞ KELEBEK[3]

1. GİRİŞ

Bireylerin çevrelerinde gerçekleşen olaylara karşı olumsuz ve karamsar tepkiler vermesi olarak açıklanan sinizm (cynicism), bu bireylerin organizasyonlarda yer almasıyla yerini örgütsel sinizm (organizational cynicism) kaosuna bırakır. Bir örgütte, iş görenlerin çalıştıkları örgüte karşı geliştirdikleri olumsuz tutum ve davranışlar örgütsel sinizmi tanımlar.

Ancak burada belirtilmesi gereken en önemli nokta örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında sadece bireylerin kişilik yapısı değil, bundan daha baskın olarak örgüt yönetiminin izlediği politikaların var olmasıdır. Eşit işe, eşit ücret uygulamasının yapılmadığı örgütlerde, örgütsel sinizmi fişekleyen bu uygulamanın ardından iş görenler arası örgütsel kazanım farklılıkları, yönetimin ayırımcı ve adil olmayan tutumu, yönetimin tutarsızlığından kaynaklanan güvensizlik hali, kişisel değerlerle örgütsel değerlerin uyumsuzluğu, karar verme sınırlandırmaları, yaratıcılığın engellenmesi, mobbing uygulamaları kısaca yönetimin yanlış sorun çözme yaklaşımları, tutum ve davranışları, örgütsel sinizmin ortaya çıkış nedenleri olarak söylenebilir.

Getireceği olumsuz sonuçlar iş görenlerin stres düzeylerinde artış, performansında düşüş, personel hareketliliğinde artış, örgütsel güvensizlik, bireylerde tükenmişlik, yönetim politikalarına karşı tepki ve direnme olarak kendini gösterebilir.

Örgütsel sinizmin bir işletmede oluşması, işletme çalışanlarının kurumuna olan bağlılığına, güvenine, inancına etki edecek ve bu duyguların yitirilmesi iş görenlerin stres düzeylerinde bir artışa neden olabilecektir.

[1] Dr., Kocaeli Üniversitesi, nkaleli78@hotmail.com
[2] Öğr.Gör., Kocaeli Üniversitesi, nurkaracan@gmail.com
[3] Öğr.Gör., Kocaeli Üniversitesi, erbasez@hotmail.com

Yapılan bu araştırmayla, örgütsel sinizm ve örgüt içerisindeki çalışanların iş stresi arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılacaktır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Sinizm çok geniş boyutlu bir kavramdır. Kelime kökeninden de anlaşıldığı üzere felsefe temellere dayandığı gibi; din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinde çalışma konusu olmuştur.

Sinizm, antik Yunanistan'da, M.Ö. 4. yüzyılda filozof Antisthenes'e kadar uzanan uzun bir tarihe sahiptir(Bedeian, 2007).

Günümüzde, özellikle sosyal bilimler disiplinlerinde, örgütsel davranış gibi alanlarda dikkat çeken ve pek çok farklı yönleri, uygulamaları olan bir konudur(-Cole vd., 2006).

Yukarıda da ifade edildiği gibi; bireylerin çevrelerinde gerçekleşen olaylara karşı olumsuz ve karamsar tepkiler vermesi olarak açıklanan sinizm, bu bireylerin organizasyonlarda yer almasıyla yerini örgütsel sinizm kaosuna bırakır. Bir örgütte, iş görenlerin çalıştıkları örgüte karşı geliştirdikleri olumsuz tutum ve davranışlar örgütsel sinizmi tanımlar.

Literatürde işyerinde sinizm kavramı iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Birincisi, bireyin kişiliğinden kaynaklanan ve yaşama bakış açısını yansıtan 'genel sinizm'dir. Sinizm hakkında yapılan araştırmaların çoğu genel sinizmi insanın doğuştan gelen kişilik özellikleri ile ilişkilendirmiştir. Diğeri ise bireyde sinik tutumların oluşmasına neden olan örgütsel faktörleri temel alan "örgütsel sinizm"dir. 'Örgütsel sinizm, literatürde yeni bir kavram olmasına rağmen örgütleri derinden etkileyen bir durum oluşturduğu için gittikçe daha çok önemsenmeye başlanmıştır'(Erdoğan ve Bedük, 2013).

Sinizm; kuşkuculuk, şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik, olumsuzluk sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumlarda; iş görenlerin ya da bireylerin kusur bulan, zor beğenen, eleştiren anlamı daha baskındır(Mete ve Serin, 2015).

Örgütsel sinizm ile ilgili literatür incelendiğinde; örgütsel sinizm kavramı ile kişisel (demografik) özellikler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırma sayısının yeterli düzeyde olmadığı gözlenmiştir. Çalışmalarda, kişisel özellikler özellikle, kontrol ya da aracı değişken olarak ele alınmıştır. 'Ayrıca, örgütsel sinizm ile örgütsel politika, örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali, algılanan örgütsel destek, örgütsel stres, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş görenin işine riayet etmemesi, performans, iş doyumu, örgütsel bağlılık, yabancılaşma, duygusal tükenmişlik gibi kavramlar arasında ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır'(Kalağan ve Güzeller, 2010).

Kişilerin örgütleriyle ilgili; öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı, ümitsizlik gibi negatif duygulara sahip olması şeklinde çok basitçe ifade edilebilen sinizm, gerek çalışanlar gerekse örgütler açısından birçok sorunu da beraberinde getirmektedir.

Kişilerin çalıştığı örgüte karşı negatif duygulara sahip olması yani sinik olmasının temelinde yatan birçok kişisel ve örgütsel faktör bulunmaktadır. Bu faktörler içerisinde 'stres' faktörünün ayrı bir yeri ve önemi vardır. Çünkü; bireyin çalıştığı kurumda stres yaşaması, iş arkadaşlarına, amirlerine hatta müşterilere karşı tutum ve davranışlarında bozukluğa, çevresindeki bireylere, amirlerine ve örgüt yönetimine karşı güvensizlik, öfke, kızgınlık, kendine güvensizlik, endişe, kaygı gibi duygular yaşamasına neden olacaktır.

Örgütsel sinizm kavramı 'bilişsel, duyuşsal ve davranışsal' bileşenlere sahiptir(Stanley vd., 2005).

Bir başka ifadeyle, örgütsel sinizmin üç boyutu vardır. Bunlar; kurumun bütünlüğünden yoksun olduğu inancı, örgütlenmeye karşı olumsuz bir etki ve küçültme ve eleştirme eğilimleri şeklindedir(Dean vd., 1998).

Bunlardan ilki, öfke, hor görme ve kınama gibi olumsuz duygularla ortaya çıkan, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır. 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 "ihanet" ettiklerine inanmaktadırlar. Bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkiler örgütsel sinizmin ikinci boyutunu oluşturmaktadır. Sinizm, düşünce ve inançların yanı sıra örgüte yönelmiş objektif bir yargı içermeyen hor görme ve öfke gibi güçlü duygusal tepkileri de içermektedir. Hatta örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bireylerin örgütlerini düşündükleri zaman sıkıntı, tiksinti ve utanç bile hissedebilecekleri belirtilmektedir. Örgütsel sinizmin son boyutu olumsuz davranışlara yönelme eğilimi'dir (Özler vd., 2010).

Stresli bir bireyin örgüt içerisinde gösterdiği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tepkileri aslında örgütsel sinizmin üç boyutunu ifade etmektedir. Yukarıda bahsedildiği gibi, stresin birey üzerindeki etkileri aslında sinizm boyutları ile örtüşmektedir. Bu nedenle örgütsel sinizm iş stresini etkiler mi? sorusunun cevabını bulmaya yönelik yapılan bu araştırma sonuçlarında da 'evet; etkiler' cevabının ortaya çıkacağına dair kanaatimiz mevcuttur.

Yapılan bu araştırmayla, örgütsel sinizm ve örgüt içerisindeki çalışanların iş stresi arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılacaktır. Araştırmanın örneklemini sağlık sektöründe var olan ve tesadüfü seçilmiş hastane çalışanları oluşturacaktır. Örgütsel sinizmin alt bileşenlerinden özellikle iş sinizminin müşterilerle doğru-

dan ilişki içerisinde olan çalışanlarda daha sık görülmesi düşüncesinden hareketle sağlık sektörü uygulama alanı olarak tercih edilmiştir.

Örgüt içinde sinizme neden olan birçok farklı unsurun olduğu görülmüştür. Yanlış yönetilen değişim çabaları, aşırı stres ve rol yükü, kişisel ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine kıyasla yetersiz düzeyde terfi, amaç çatışması ve üst yönetimin güvenilirliğinde azalma şeklindedir (Kothandaraman&Agnihotri, 2012).

Ayrıca, artan örgütsel karmaşıklık, karar alımında etkili olma düzeyinin düşüklüğü, iletişimsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, işten çıkarma da sinizmin nedenlerinden bazılarıdır(Altınöz vd., 2011).

Örgütsel sinizm kavramı, olumsuzluk ifade eden çatışma, stres düzeyinde yükselme, psikolojik şiddet gibi davranış şekilleri ile de birlikte ele alınabilecek bir kavramdır (Fettahlıoğlu, 2015). Özellikle, örgütsel sinizmin çalışanların iş stresi yada örgütsel stres düzeyleri üzerinde bir etki yaptığı düşünülmektedir. Örgütsel sinizm ile iş stresi arasındaki ilişkiyi ortaya koyma noktasında literatürde yapılmış herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle bu araştırma sonuçları literatüre sağlayacağı katkı açısından önem taşımaktadır.

Bilindiği gibi, örgüt ortamında belirli görev ve rolleri yerine getiren bir birey, örgüt ortamından kaynaklanan iş stresi ya da diğer bir ifade ile örgütsel stres ile karşı karşıya kalabilmektedir. Örgütsel stres, bireyleri normal görevlerinden farklılaşmaya zorlayarak, değişmeler tarafından belirlenen ve onların işleriyle ve diğer insanlarla etkileşiminden kaynaklanan bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

Bir örgütte iş görenleri etkileyen çok farklı stres kaynakları olabilir. En çok karşılaşılan işle ilgili stres kaynakları ise; işten atılma, rütbenin düşmesi, yönetici ile ilgili problemler, iş koşullarında değişmeler (terfi edememe, uzun çalışma saatleri vs.), çalışma ortamının gürültülü ve havasız olması, iş ve ev arasındaki uzun mesafe, aşırı iş yorgunluğu, takım içerisinde kültürel farklılıklar, mesainin erken başlaması, tek tip kıyafet uygulaması, işini kaybetme korkusudur(Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

İş stresinin temelinde bireysel anlamda en önemli stres kaynağı, bireyin öz yeterliliğini kaybetmesidir. Bir işi başarmada ya da bir problemi çözmede ve organize edebilmede kişinin sahip olduğu özgüvenin oluşmasını etkileyen başlıca faktörlerden birisi de strestir(Kesen ve Akyüz, 2015).

Dolayısıyla yönetimin cesaret kıran sözel ve davranışsal tutumu, yönetim uygulamaları bireyin özgüveni yitirmesine, sinikleşmesine ve stres yaşamasına sebep olabilecektir.

Ayrıca başarısızlık korkusu, yetersiz destek, iş belirsizliği, rol çatışması, değişim, kararlara katılımın yetersizliği, örgütsel yapı, örgütsel liderlik, örgüt politikaları, iletişim problemleri, kontrol yetersizliği, adil olmayan ödemeler, örgüt kültürünün eksikliği, ortak hedef, inanç ve duyguların eksikliği ve örgüt ile çalışan değerleri ve amaçları arasındaki farklılıklardır(Karasakal ve Yücebalkan, 2017)

Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, çalışanların örgütsel sinizm algısının bulunduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarında orta ve düşük düzeyde örgütsel sinizm algısı yaşandığı görülmüştür. Çalışanların bulundukları ortam, statü ve branşların meslek içerisinde dahi farklı sonuçlar çıkmasına neden olduğu görülmektedir. Duyulan sinizm algısı da o ölçüde farklılaşmaktadır. Yoğun bakımda çalışan bir sağlık çalışanı ile poliklinikte çalışan bir kişinin değerleri birbirinden oldukça farklı çıkmıştır(Sinan ve Kavas, 2016).

Yeşilçimen tarafından 2015'de İstanbul Avrupa yakasındaki 6 hastanede çalışan hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, ortalama sinizm düzeyi 2.43 olarak bulunmuştur. Bu değer ortanın altında kabul edilebilir. Araştırmada ayrıca Sağlık Bakanlığına bağlı hastanede çalışan hemşirelerin Üniversite ve özel hastanelerde çalışanlardan daha yüksek değerde örgütsel sinizm davranışı sergiledikleri saptanmıştır. Eğitim durumu boyutunda ise yüksek lisans mezunu olanların lisans ve ön lisans mezunlarına göre daha fazla sinik davranış içerinde oldukları gözlemlenmiştir.

Ankara'da çalışan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın sonucunda hemşirelerin orta düzeyde örgütsel sinizm davranışı gösterdiği ifade edilmektedir. Örgütsel sinizmin davranışsal boyutuyla meslekteki hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmış, meslekteki hizmet süresi arttıkça çalışanların örgütsel sinizm davranışını daha fazla gösterdiği değerlendirilmektedir. Dolayısıyla işe yeni başlayan çalışanların kıdemlilere göre daha fazla sinizm yaşamadığı yorumlanabilir. Aynı şekilde bilişsel boyutla çalışma süresi arasındaki ilişkide de aynı hastanede çalışma süresi arttıkça, çalışanların örgütsel sinizm algısına dair inançlarının arttığı saptanmıştır. Eğitim durumu ile ilgili olarak ise; lisansüstü mezunları lisans, ön lisans 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(Tayfun ve Çatır, 2014).

Akman tarafından 2012'de İstanbul'da 4 hastanede çalışan, hemşire, ebe, fizyoterapist, doktor, laborant, teknisyen, eczacı üzerinde yapılan bir başka araştırmaya göre; genel (kişilik) sinizm ortalama değeri 3.15 olarak bulunmuş, örgütsel

sinizm ortalama değeri ise 2.39 olarak belirlenmiştir. Ayrıca, sağlık çalışanlarının yaş değişkeni, medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Ankara'da bir hastanede sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmaya göre, 9 saat ve üzeri çalışanların, herhangi bir yöneticilik görevi olmayanların, eğitim seviyesi düşük olanların daha fazla sinik oldukları tespit edilmiştir(Özler ve Atalay, 2011).

Karaman devlet hastanesinde çalışmakta olan hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, katılımcıların örgütsel sinizm ortalaması 2.85 olarak bulunmuş ve bu değerin ortanın biraz üzerinde olması sebebiyle örgütsel sinizm yaşadıkları şeklinde değerlendirilmiştir(Gül ve Ağıröz, 2011).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1.Araştırmanın Örneklemi ve Yöntemi

Araştırmanın örneklemini Kocaeli İli, İzmit merkez ilçesinde faaliyet gösteren ve sağlık sektöründe var olan, tesadüfü seçilmiş özel hastane çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada anket yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından geliştirilen '***Örgütsel Sinizm Ölçeği'*** ile Cohen, Kamarck ve Mermelste tarafından geliştirilen '***Algılanan Stres Ölçeği***'nden yararlanılarak tarafımızca oluşturulan ölçekten yararlanılmıştır. Yapılan güvenilirlik testi sonucunda Cronbach α (Cronbach Alpha) katsayısı 0,866 çıkmış ve çalışmanın güvenilirliğinin %70'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Anket formu 5'li likert tipi *(1 = Hiç katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kısmen katılıyorum, 4 = Katılıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum)* bir ölçektir. Toplam 13 sorudan oluşmaktadır. Araştırma toplam 266 katılımcıdan oluşmaktadır.

3.2.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda verilmiştir;

- Örgütsel sinizmin alt bileşenlerinden özellikle iş sinizminin müşterilerle doğrudan çalışanlarda daha sık görülmesi düşüncesinden hareketle sağlık sektörü uygulama alanı olarak tercih edilmiş, diğer sektör çalışanları kapsam dışı bırakılmıştır,
- Çalışanlar üzerinde müşteri memnuniyeti yaratma baskısının özel hastanelerde daha yoğun olacağı düşüncesiyle, kamu hastaneleri kapsam dışı bırakılmıştır,
- Kocaeli İli, İzmit merkezde faaliyet gösteren özel hastanelerden tesadüfi seçilmiş üç hastane çalışanları üzerinde anket uygulanmış, diğer hastaneler kapsam dışı bırakılmıştır,

- Sağlık çalışanları kapsamında hekim statüsünde olanlar kapsam dışı bırakılmış sadece hemşire, tıbbi sekreter v.b. pozisyonunda çalışanlar kapsama alınmıştır,
- Sinizm algısında iş stresi tutumu ölçeğinde üst-orta-alt düzey yönetim kademesinin tamamını kapsayacak şekilde 'çalıştığınız kurumda' şeklinde genel ifade kullanılmış, yönetim kademelerinde bir ayırım yapılmamıştır.

3.3.Araştırmanın Problemleri ve Hipotezleri

Araştırmanın problemleri aşağıda verilmiştir;

- Örgütsel sinizm ile iş stresi arasında bir ilişki var mıdır?
- Demografik özellikler ile sinizm algısında iş stresi tutum faktörleri arasında bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmiştir;

H1: Örgütsel sinizm ile iş stresi arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2: Demografik özelliklerden cinsiyet ile sinizm algısında iş stresi tutum faktörleri arasında bir ilişki vardır.

H3: Demografik özelliklerden medeni hal ile sinizm algısında iş stresi tutum faktörleri arasında bir ilişki vardır.

H4: Demografik özelliklerden yaş ile sinizm algısında iş stresi tutum faktörleri arasında bir ilişki vardır.

H5: Demografik özelliklerden toplam çalışma süresi ile sinizm algısında iş stresi tutum faktörleri arasında bir ilişki vardır.

H6: Demografik özelliklerden işyeri kıdemi ile sinizm algısında iş stresi tutum faktörleri arasında bir ilişki vardır.

H7: Demografik özelliklerden eğitim ile sinizm algısında iş stresi tutum faktörleri arasında bir ilişki vardır.

H8: Demografik özelliklerden aylık gelir ile sinizm algısında iş stresi tutum faktörleri arasında bir ilişki vardır.

3.4.Araştırmanın Bulguları

Bu çalışmada saha çalışması sonucunda elde edilen veriler SPSS 21 paket programı ile analiz edilmiştir. Bu kapsamda faktör analizi, ANOVA, Friedman Testi, Pearson Korelasyon Testi uygulanmış ve elde edilen bulgular frekans dağılımları (*n*), ortalamalar (*Ort.*) ve standart sapmalarla (*S*) birlikte özet tablolar şeklinde sunulmuştur. Verilerin analizinde anlamlılık düzeyi %5 (p=0,05) olarak alınmıştır. Faktörlerin demografik değerlerle olan ilişkilerinin tespiti için genel

olarak ANOVA ve t-test'ten yararlanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalar yapıldığında ise Tukey HSD testinden faydalanılmıştır. Varyans homojenliği saptanamadığı durumda da Tamhane Testi çalıştırılmıştır.

Anket çalışması, %82,3'ü (219 kişi) kadın ve %17,7'si (47 kişi) erkek olmak üzere toplam 266 katılımcı ile yapılmıştır. Anket çalışmasına katılanlara ilişkin diğer demografik özellikler Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. Demografik Özelliklerin Dağılımı

		n	%			n	%
Cinsiyet	Erkek	47	17,7%	İşyeri kıdemi	1	91	34,7%
	Kadın	219	82,3%		2	146	55,7%
Medeni hal	Evli	95	36,0%		3	23	8,8%
	Bekar	169	64,0%		4	1	0,4%
Yaş	18-25	153	57,5%		5	1	0,4%
	26-35	88	33,1%	Eğitim	İlköğretim	8	3,0%
	36-45	23	8,6%		Lise	107	40,5%
	46 ve üstü	2	0,8%		Önlisans	94	35,6%
Toplam çalışma süresi	1 yıldan az	63	23,8%		Lisans	51	19,3%
	1-5 yıl	127	47,9%		Lisansüstü	4	1,5%
	6-15yıl	60	22,6%	Aylık gelir	2000 TL altı	194	72,9%
	16-20yıl	12	4,5%		2000-4000 TL	67	25,2%
	21yıl ve üstü	3	1,1%		4001-6000 TL	3	1,1%
					6001 TL ve üstü	2	0,8%

Anket formunda katılımcıların sinizm algılarının iş stresine etkisini ölçmeye yönelik kullanılan ölçekte yer alan 13 ifade için faktör analizi uygulanmıştır. Bunun için ilk önce verilerin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Arkasından örneklemin faktör analizi için uygun olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmış ve son olarak da faktörler elde edilmiştir. Uygulanacak faktör analizi için kullanılan KMO testinin sonucu 0,856 olarak bulunmuştur. Bartlett Küresellik Testi (BTS) sonucu da istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($\chi 2=1314,15$; $p=0,000<0,01$). Dolayısıyla, analiz için örneklemin yeterli ve faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılarak faktör analizine devam edilmiştir.

Sinizm algısının iş stresine etkisini ölçmek adına katılımcılara ait tutumlarla ilgili faktörleri oluşturmak için yapılan faktör analizinde, dikey döndürme yöntemlerinden Varimax yöntemi uygulanarak üç faktör elde edilmiştir. Bu üç faktör toplam varyansın %61,1'ini açıklayabilmektedir. Her faktörü oluşturan değişkenlerin istatistiksel değerleri ile açıkladığı varyans yüzdesi de Tablo 2'de gösterilmektedir.

Elde edilen ilk faktör olan "inançsızlık" toplam varyansın %39,507'sini açıklayabilmektedir. "Güvensizlik" olarak isimlendirilen ikinci faktörün toplam var-

yans içindeki oranı ise %13,269'dur. Üçüncü faktör olan "şüphecilik" toplam varyansın %8,309'unu açıklamaktadır.

Tablo 2. Sinizm Algısında İş Stresi Tutum Faktörlerine Dair Faktör Analizi Sonuçları			
FAKTÖRLER **KMO=0,856 ; BTS=1314,15 ; (p<0,01)**	**Faktör Yükleri**	**Ort.**	**S**
İnançsızlık *(Özdeğer=5,136; Açıklanan Varyans=%39,507)*			
10.Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakındığımda kendimi stresli hissederim.	0,780	2,50	1,19
13.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştirirsem kendimi stresli hissederim.	0,743	2,69	1,24
11.Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	0,694	2,88	1,22
8.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	0,656	2,66	1,31
12. Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilim yaşıyorsam olayların üstesinden gelemem.	0,577	2,41	1,11
Güvensizlik *(Özdeğer=1,725; Açıklanan Varyans=%13,269)*			
7.Çalıştığım kurumu düşündüğümde hiddetleniyorsam öfkemi kontrol edemem.	0,808	2,36	1,09
4.Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirleniyorsam olayları kontrol edemem.	0,751	2,33	1,07
6.Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir ancak başka bir davranış ödüllendirilirse problemleri çözme konusunda kendime güvenemem.	0,671	2,68	1,17
9.Çalıştığım kurumu düşündüğümde içimi bir endişe duygusu kaplıyorsa olayların üstesinden gelemem.	0,606	2,35	1,14
Şüphecilik *(Özdeğer=1,080; Açıklanan Varyans=%8,309)*			
3.Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyor ancak gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşkularım varsa kendimi stresli hissederim.	0,804	3,42	1,19
2.Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında ortak çok az bir yön olursa sıkıntı yaşarım.	0,779	3,17	1,08
5.Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik olursa sıkıntı yaşarım.	0,716	3,23	1,13
1.Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanlar farklı olursa öfkemi kontrol edemem.	0,665	2,88	1,13

Faktörler arasında, önem derecesi bakımından fark olup olmadığı, hangi faktörün katılımcılar tarafından daha çok önem kazandığının anlaşılması için tüm faktörlere ilişkin ortalamalar alınmış ve Friedman testi uygulanmıştır. Friedman testine ilişkin sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, sinizm algısında iş stresi tutum faktörlerinin arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ortaya çıkmaktadır ($p<0,05$). Analiz sonuçlarına göre, söz konusu tutum faktörlerinin içerisinde en önemli faktör olarak %63,6 oranla "şüphecilik" ortaya çıkmaktadır. Bu faktörü sırasıyla %52,6 oranla "inançsızlık" ve %48,6 oranla "güvensizlik" faktörleri takip etmektedir.

Tablo 3. Faktörler Arası Karşılaştırma

	Ort.	S	Ort. Sıralaması	Önem Derecesi	Test
İnançsızlık	2,63	0,90	1,91	52,6%	$\chi2=116,657$ sd=2 p=0,000
Güvensizlik	2,43	0,86	1,60	48,6%	
Şüphecilik	3,18	0,87	2,48	63,6%	

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, katılımcıların ankete vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda ortalama değerlerine ve önem derecelerine bakıldığında, katılımcıların yönetimin politika ve uygulamalarına karşı şüpheci ve inançsız tutum sergiledikleri ve buna bağlı olarak da iş stresi yaşadıkları kanaati oluşmaktadır. Dolayısıyla H1 hipotezi kabul edilebilir.

Literatürde Koçoğlu tarafından yapılan bir araştırmaya göre; iş stresi, sinizm ve iş yabancılaşması konusu birbiriyle ilişkili çıkmıştır. Bu da H1 hipotezini desteklemektedir.

Elde edilen faktörlerin birbirleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesi için yapılan korelasyon testi sonucu Tablo 4'te verilmiştir. Buna göre tüm faktörlerin birbirleri ile pozitif yönde doğrusal ilişkilerinin olduğu söylenebilir. İnançsızlık ile Güvensizlik arasında orta seviyeli bir ilişki ($r=0,629$), inançsızlıkla şüphecilik arasında zayıf düzeyde ($r=0,383$) ve güvensizlik faktörüyle şüphecilik arasında da düşük seviyede ($r=0,446$) ilişkiler olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılanların demografik yapılarının inançsızlık, güvensizlik ve şüphecilik faktörlerine göre ortaya çıkardığı farklılıklarının incelenmesi için t-test ve ANOVA'dan faydalanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarının özeti Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 4. Sinizm Algısında İş Stresi Tutum Faktörlerinin Birbirleri Arasındaki İlişkileri

		İnançsızlık	Güvensizlik	Şüphecilik
İnançsızlık	r	1		
	p			
Güvensizlik	r	0,629	1	
	p	0,000		
Şüphecilik	r	0,383	0,446	1
	p	0,000	0,000	

Tablo 5 incelendiğinde kişilerin cinsiyet, medeni hal, yaş, toplam çalışma süresi, işyeri kıdemi ve aylık gelirlerinin inançsızlık, güvensizlik ve şüphecilik faktörlerinde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Sadece eğitim seviyesindeki farklılık inançsızlık faktörü üzerinde etkili olmaktadır (p=0,004<0,05). Yapılan Post-hoc testi sonucunda lise mezunlarının ilköğretim mezunlarına göre daha fazla inançsızlık tutumu sergilediği ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak, H2, H3, H4, H5, H6 ve H8 hipotezleri red edilmiş sadece H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. Demografik Yapıların Sinizm Algısında İş Stresi Tutum Faktörleriyle Karşılaştırılması

		İnançsızlık		Güvensizlik		Şüphecilik	
		Ort.	S	Ort.	S	Ort.	S
Cinsiyet	Erkek	2,68	0,78	2,32	0,76	3,05	0,92
	Kadın	2,62	0,93	2,45	0,89	3,20	0,86
	p	0,645		0,348		0,289	
Medeni hal	Evli	2,51	0,91	2,42	0,85	3,07	0,89
	Bekar	2,70	0,90	2,43	0,88	3,23	0,86
	p	0,100		0,934		0,162	
Yaş	18-25	2,70	0,93	2,40	0,90	3,20	0,88
	26-35	2,50	0,89	2,44	0,82	3,11	0,87
	36-45	2,65	0,80	2,61	0,82	3,20	0,84
	46 ve üstü	2,20	0,85	1,63	0,18	3,25	0,35
	p	0,352		0,411		0,908	
Toplam çalışma süresi	1 yıldan az	2,65	0,86	2,53	0,87	3,17	0,80
	1-5 yıl	2,69	0,97	2,39	0,85	3,13	0,95
	6-15yıl	2,50	0,88	2,43	0,91	3,18	0,81
	16-20yıl	2,52	0,77	2,42	0,83	3,52	0,63
	21yıl ve üstü	2,33	0,42	2,00	1,15	3,00	0,50
	p	0,680		0,765		0,679	

İşyeri kıdemi	1	2,43	0,86	2,25	0,92	2,96	0,89
	2	2,71	0,93	2,48	0,78	3,25	0,86
	3	2,81	0,81	2,62	1,06	3,40	0,69
	4	3,00		2,75		3,50	
	5	2,00		3,25		2,50	
	p	0,135		0,161		0,062	
Eğitim	İlköğretim	1,83	0,74	2,09	1,14	2,75	1,60
	Lise	2,84	0,91	2,51	0,87	3,25	0,84
	Önlisans	2,50	0,88	2,39	0,83	3,15	0,87
	Lisans	2,54	0,83	2,37	0,83	3,11	0,78
	Lisansüstü	2,30	0,87	2,00	1,24	2,69	0,83
	p	0,004 (2>1)		0,461		0,380	
Aylık gelir	2000 TL altı	2,63	0,88	2,45	0,82	3,16	0,93
	2000-4000 TL	2,66	0,99	2,35	0,99	3,23	0,72
	4001-6000 TL	2,93	0,12	2,58	0,76	3,25	0,43
	6001 TL ve üstü	1,80	0,28	2,38	1,24	2,75	0,35
	p	0,557		0,852		0,853	

4. SONUÇ

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, H1 ve H7 hipotezleri kabul edilmiş diğerleri red edilmiştir. Örgütsel sinizm algısını şüphecilik, inançsızlık ve güvensizlik faktörleri ile hisseden ve buna bağlı olarak da iş stresi yaşayan sağlık çalışanları için yapılan bu araştırmada örgütsel sinizm ile iş stresi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılabilir. Ayrıca demografik özellikler içerisinde yaş ve medeni durum ile sinizm arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna Akman tarafından yapılan araştırma sonuçlarında rastlanılmıştır. Eğitim değişkeni ile sinizm arasında bir ilişkinin olduğu sonucuna Yeşilçimen, Tayfun ve Çatır ile Özler ve Atalay'ın yapmış oldukları çalışmalarda rastlanılmıştır. Ancak bu çalışmalarda farklı düzeylerdeki eğitim seviyeleri ile sinizm arasında bir ilişki bulunmuştur.

Daha öncede belirtildiği gibi bu çalışmada örgütsel sinizm ile iş stresi bir arada ölçülmüş ve aralarında bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Literatürde bu açıdan yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla yapılan bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı inancımız tamdır. Araştırmanın bir sonraki aşamasında kamu hastaneleri hatta özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren

diğer işletmeleri de kapsayacak şekilde kapsamlı bir çalışmayla yeni bulgulara ulaşılacağı ve bu konuda çalışacak akademisyenlere ışık tutacağı kanaatimizdir.

KAYNAKLAR

Akman, G. (2013). Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.

Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 285-315.

Bedeian, A. G. (2007), Even ıf the tower ıs "ıvory," ıt ısn't "white": understanding the consequences of faculty cynicism, *Academy of Management Learning & Education, 6*/1, 9-32.

Cole, M. S., Heike, B. and Bernd, V. (2006), Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism, *Journal of Organizational Behaviour, 27*, 463-484.

Dean, J.W., Pamela, B., and Ravi, D. (1998), Organizational cynicism, *Academy of Management Review, 23*/2, 341-352.

Erdoğan, P., Bedük, A.(2013). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: sağlık sektöründe bir araştırma, *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi, 3*/6, 17-36.

Fettahlıoğlu, O. (2015). Günümüz işletmelerinin temel hastalığı: örgütsel sinizme yönelik algılamaların, tükenmişlik boyutları üzerine etkisi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3*/13, 178-191.

Gül, H., Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 13*/2, 27-47.

Gümüştekin, G., Öztemiz, A. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 23*, 61-85.

Kalağan, G., Güzeller, O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 27*, 83-97.

Karasakal, N., Yücebalkan, B. (2017). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çalışanların stres düzeylerine etkisi ile demografik özellikler – stres ilişkisini ortaya koymaya yönelik alan araştırması, *Sosyal Bilimler Dergisi, 12*, 373-385.

Kesen, M., Akyüz, B. (2015). Akademik özyeterlik algısı, örgütsel güven ve örgütsel sinizm ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi, *Atatürk Üniversitesi, SBE Dergisi, 19*/3, 47-68.

Koçoğlu, M. (2014), Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: a study from a developing country turkey, *Global Business and Management Research, 6*/1, 24-36.

Kothandaraman, P., Raj, A. (2012), Purchase professionals cynicism about cooperating with suppliers: does ıt ımpact top management efforts to ınduce relational behaviors ın buyer-supplier relationships?, *The Marketing Management Joumal, 22*/2, 1-18.

Mete, A., Serin, H. (2015). Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışı ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm davranışları arasındaki ilişki, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, 12*/24, 147-159.

Özler, D., Atalay, C. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees ın health sector, *Business and Management Review, 1*/4, 26-38.

Özler, D., Atalay, C. ve Şahin, M. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2*/2, 47-57.

Sinan, Y., Kavas, E. (2016). Kurumlarda örgütsel sinizm: karşılaştırmalı bir analiz, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9*/44, 1212-1220.

Stanley, D.J., John, P. and Meyer, L.T. (2005), Employee cynicism and resistance to organizational change, *Journal of Business and Psychology, 19*/4, 429-459.

Tayfun, A., Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi, 6*/1, 347-365.

Yeşilçimen, K. (2015). Hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.